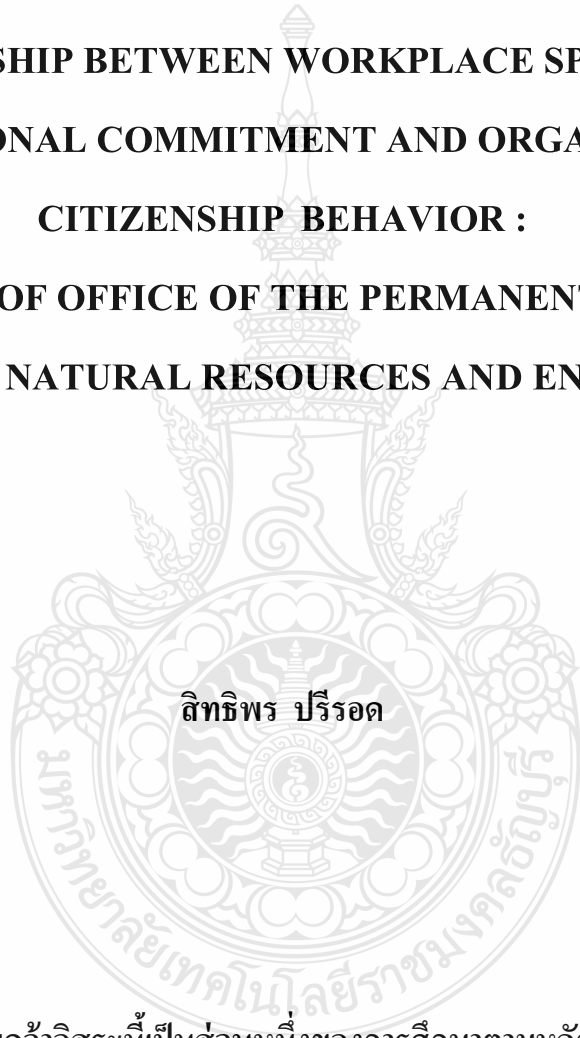


ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร :  
กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

A RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE SPIRITUALITY,  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR :  
A CASE STUDY OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,  
MINISTRY OF NATURAL RESOURCES AND ENVIRONMENT



สิทธิพร ปรีรอด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร :  
กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



สิทธิพร ปรีรอด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชลบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชลบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร  
และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร :

กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

A Relationship between Workplace Spirituality, Organizational  
Commitment and Organizational Citizenship Behavior:

A Case Study of Office of the Permanent Secretary,  
Ministry of Natural Resources and Environment

ชื่อ - นามสกุล

นายสิทธิพร ปรีรอด

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาพร นิลภรณ์กุล, Ph.D.

ปีการศึกษา

2559

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ, D.B.A.)



นพพ

กรรมการ

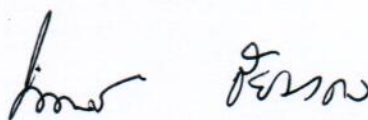
(อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาพร นิลภรณ์กุล, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาพร นิลภรณ์กุล, Ph.D.)

วันที่ 5 เดือน มกราคม พ.ศ. 2560

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร :
ชื่อ-นามสกุล	กรณิศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
วิชาเอก	นายสิทธิพร ปรีรอด
อาจารย์ที่ปรึกษา	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภาพร นิลภรณ์กุล, Ph.D.
	2559

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านงานที่มีคุณค่าและความหมายเป็นอันดับแรก จะทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน รวมถึงรู้สึกทำงานที่ทำมีประโยชน์ต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกเป็นอันดับแรก จะรู้สึกภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่นๆ ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยเน้นพฤติกรรมด้านสำนึกในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือหากมีจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

**คำสำคัญ:** จิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

<b>Independent Study Title</b>	A Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment
<b>Name-Surname</b>	Mr. Sittiporn Preerod
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Napaporn Nilapornkul, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2016

## ABSTRACT

The independent study was carried out to examine the level of workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior of employees. A questionnaire was used to collect data from 300 employees of the Office of the Permanent Secretary for the Ministry of Natural Resources and Environment. The data were analyzed applying descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation, along with inferential statistics comprising Pearson Product-Moment Coefficient Correlation at 0.05 level of significance.

The results for workplace spirituality showed that the employees gave priority to meaningful work, being dedicated to their work and doing beneficial work for the organization. Those for organizational commitment indicated that the employees saw the aspect of sensation as most important, being proud to talk about their organization to other people while those for organizational citizenship behavior demonstrated a very high level of overall organizational citizenship behavior with the emphasis on conscientiousness.

The results of the relationship of workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior revealed that workplace spirituality and organizational commitment had a positive relationship with organizational citizenship behavior at a moderate level. In other words, good workplace spirituality and organizational commitment could improve organizational citizenship behavior of employees.

**Keywords:** workplace spirituality, organizational commitment, organizational citizenship behavior

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ และความกรุณาของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพร นิลภรณ์กุล ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นอันมีคุณค่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาอย่างยิ่ง พร้อมทั้งให้การช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการในการสอบ และ ดร.นพวรรณ พงษ์พิศุทธิพงศ์ ซึ่งได้สละเวลาเป็นกรรมการในการสอบ พร้อมทั้งชี้แนะถึงข้อบกพร่องเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จนทำให้การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นไปได้ด้วยดี สิ่งสำคัญที่สุด ผู้ทำการศึกษขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณสูงสุด สมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมถึงเพื่อนทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

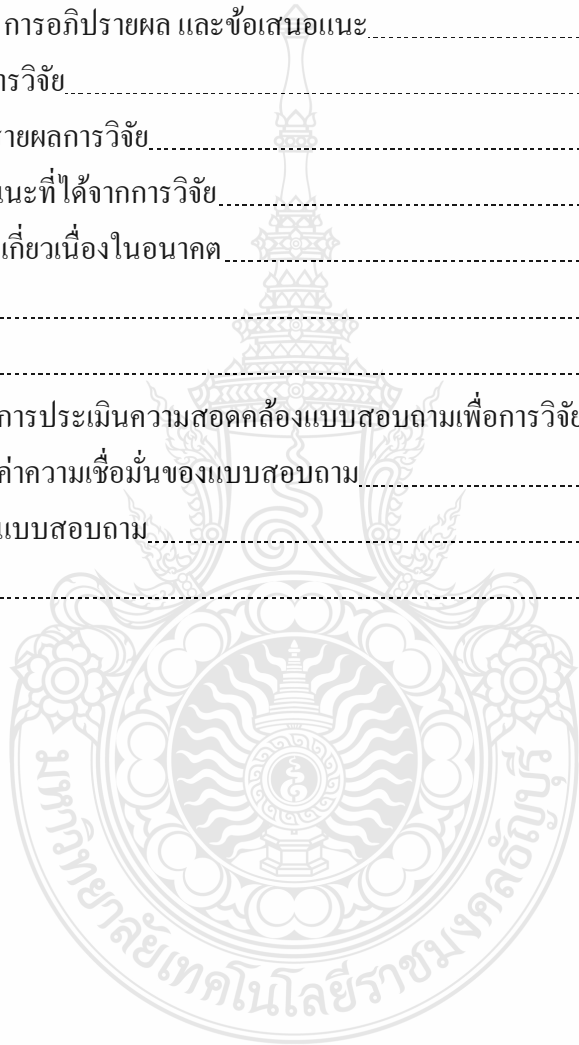
สิทธิพร ปรีรอด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	12
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	12
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	24
2.4 สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.....	26
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	40
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	61
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	63
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	66
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	67
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	72
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	78
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	83
ประวัติผู้เขียน.....	91





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	34
ตารางที่ 3.2 แสดงการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็นช่วง.....	35
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	41
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน.....	43
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย.....	44
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกันระหว่างคำนิยาม ขององค์กรและของบุคคล.....	45
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณ ในการทำงาน (ภาพรวม).....	46
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร.....	47
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	48
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน.....	49
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร (ภาพรวม).....	50
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ.....	51

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น.....	52
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น.....	53
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ.....	54
ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่.....	56
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ภาพรวม).....	57
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ในแต่ละด้านกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร.....	58
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละด้านกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร.....	59
ตารางที่ 4.18 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร.....	60
ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร.....	60

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 16



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานราชการคือองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงาน โดยรัฐบาลซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญในด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ทั้งนี้ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานราชการนั้นได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการนำมาใช้ซึ่งงบประมาณแผ่นดิน อันมีที่มาจากเงินภาษีอากรของประชาชนในประเทศเราเป็นหลัก โดยมีข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการเป็นบุคลากรหลักของหน่วยงานราชการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานราชการ รวมถึงเป็นฝ่ายปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสกับประชาชน และผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อประชาชน ดังนั้นจึงถือได้ว่าบุคลากรของรัฐเป็นตัวแทนของรัฐบาลที่เข้าไปติดต่อสื่อสารโดยตรงกับประชาชน ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศชาติ

การบริหารงานที่เน้นประสิทธิภาพสูงสุด ย่อมส่งผลทำให้เวลาทำงานของคนเรากลายเป็นเวลาส่วนใหญ่ของชีวิต สถานที่ทำงานก็เป็นเสมือนชุมชนหลักในการอยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นจะต้องมีการแบ่งปันและให้ความหมายกับคุณค่าในการทำงาน ซึ่งถือเป็นบทบาทสำคัญ ยิ่งเมื่อมีเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความอยู่รอด มักทำให้บุคลากรหวนคิดถึงคุณค่าและความหมายของชีวิตมากขึ้น โดยสาเหตุหลักเกิดจากการเปลี่ยนระบบบริหารจัดการภายในองค์กรมักจะหลีกเลี่ยงไม่ได้เกิดความขัดแย้งกันภายในองค์กร ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร รู้สึกถึงความหวาดกลัวความสับสน ความหวาดระแวง และความไม่ปลอดภัย สิ่งเหล่านี้จะยิ่งทำให้บุคลากรเกิดความเห็นแก่ตัวจนละเลยความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันในองค์กรส่งผลต่อการบั่นทอนมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ของความเป็นมนุษย์ องค์กรใดสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ย่อมทำให้บุคลากรนั้นอยากจะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยจะทุ่มเททำงานในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Membership Behavior) (Pawar, 2009) (Kazemipour F. & Mohd Amin, 2012) เมื่อบุคลากรรู้สึกมีความพึงพอใจกับการทำงานในองค์กรแล้ว ส่งผลทำให้บุคลากรไม่เกิดความคิดที่อยากจะลาออกจากงาน และองค์กรไม่เสียเวลาสรรหาบุคลากรใหม่ทดแทนบุคลากรเดิม โดยองค์กรจำเป็นต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานของพวกเขามีคุณค่ามีความท้าทาย มีอิสระ

ในการตัดสินใจ เพื่อที่บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น องค์กรใดให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและลดปัญหาการขาดงาน/ลาออกรวมถึงเป็นการดูแลรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สามารถบริหารบทบาทหน้าที่ของตนเองบทบาทในการทำงานและบทบาทในชีวิตครอบครัวได้ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยองค์กรคาดหวังว่าเป็นบทบาทนอกเหนือจากงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ โดยเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการให้ความร่วมมือของบุคลากรซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในการทำงาน แต่เป็นความเต็มใจของบุคลากรที่จะทำงานนั้นซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยตัวบุคคลกระทำนอกเหนือจากงานที่ตนเองได้รับ ต้องการมีส่วนร่วมกับงานนั้น ๆ จนสำเร็จหลุดวงไปได้ด้วยดี สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในองค์กรที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งยังทำให้ผลการงานออกมาดีลดจำนวนการลาออกของบุคลากร และนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย

ตัวแปรที่ 1 จิตวิญญาณในการทำงาน (X1)

- 1) ผู้นำร่วมแห่งความเป็นชุมชน
- 2) งานที่มีคุณค่าและความหมาย
- 3) ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล

ตัวแปรที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร (X2)

- 1) ด้านความรู้สึกรัก
- 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร
- 3) ด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Y)

- 1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ
- 2) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น
- 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- 4) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร
- 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีจำนวน 845 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ตัวอย่างจำนวน 271 คน และขอเพื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 29 ชุด ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามที่ไปเก็บข้อมูลเท่ากับ 300 ชุด

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่และระยะเวลาในการทำวิจัย

โดยทำการศึกษานุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เขตพื้นที่ที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะใช้ระยะเวลาประมาณ 3 เดือน

### 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) หมายถึง การสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงคุณค่าและชีวิตจิตใจของตนเอง โดยผ่านการเอาใจใส่และความสำคัญจากการได้ทำงานที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรซึ่งมาจากความรู้สึกของการได้เป็นส่วนหนึ่งในที่ทำงาน จนเกิดการหลอมรวมระหว่างค่านิยมของตนเองและค่านิยมของการทำงาน

1.5.2 สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) หมายถึง การเชื่อมโยงความรู้สึก ร่วมกันของทุกคนในองค์กร โดยใช้ความเข้าใจร่วมกันในการทำงานการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการช่วยเหลือ แก้ปัญหา ดูแลเอาใจใส่ส่งเสริมซึ่งกันและกันในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการแบ่งปันความรู้สึกต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดงความยินดี ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าจนนำมาซึ่งความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน

1.5.3 งานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง ความรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของบุคลากรและมีประโยชน์ต่อส่วนรวม ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความสุขมีกำลังใจและกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน

1.5.4 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (Alignment between organizational and individual values) หมายถึง สิ่งที่ยังบอกความเป็นไปได้ที่ระหว่างค่านิยมและชีวิตส่วนตัวของบุคคล โดยการที่บุคคลรู้สึกถึงความไปด้วยกันได้ รู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรที่ผู้นำมีการค้นหาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่ดีในสังคม และไม่เกิดการเห็นแก่ตัว

1.5.5 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงต่อองค์กร ซึ่งจะยอมรับในเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรเพื่อรู้สึกว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยบุคลากรจะทุ่มเทความสามารถด้วยความเต็มใจในการทำงานตลอดจนมีความจงรักภักดีและต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป

1.5.6 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยม จะทำงานด้วยความเต็มใจให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ต้องการกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.5.7 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลนั้นต้องการทำงานให้กับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

1.5.8 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ไม่อยากทำให้องค์กรผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

1.5.9 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (organizational citizenship behavior) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ได้ถูกบังคับ ไม่ได้กำหนดและไม่หวังสิ่งตอบแทน แต่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำด้วยความเต็มใจ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

1.5.10 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานหรือการต้องการกำลังใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การสอนงาน การให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน

1.5.11 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรืออาการที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมต่อการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้อื่นและเต็มใจปฏิบัติตาม ซึ่งจะคำนึงถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับจากการทำงาน และการเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น ไม่ควรแสดงกิริยาอาการที่โอ้อวดต่อผู้อื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาหากกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากการทำงานในองค์กรต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน

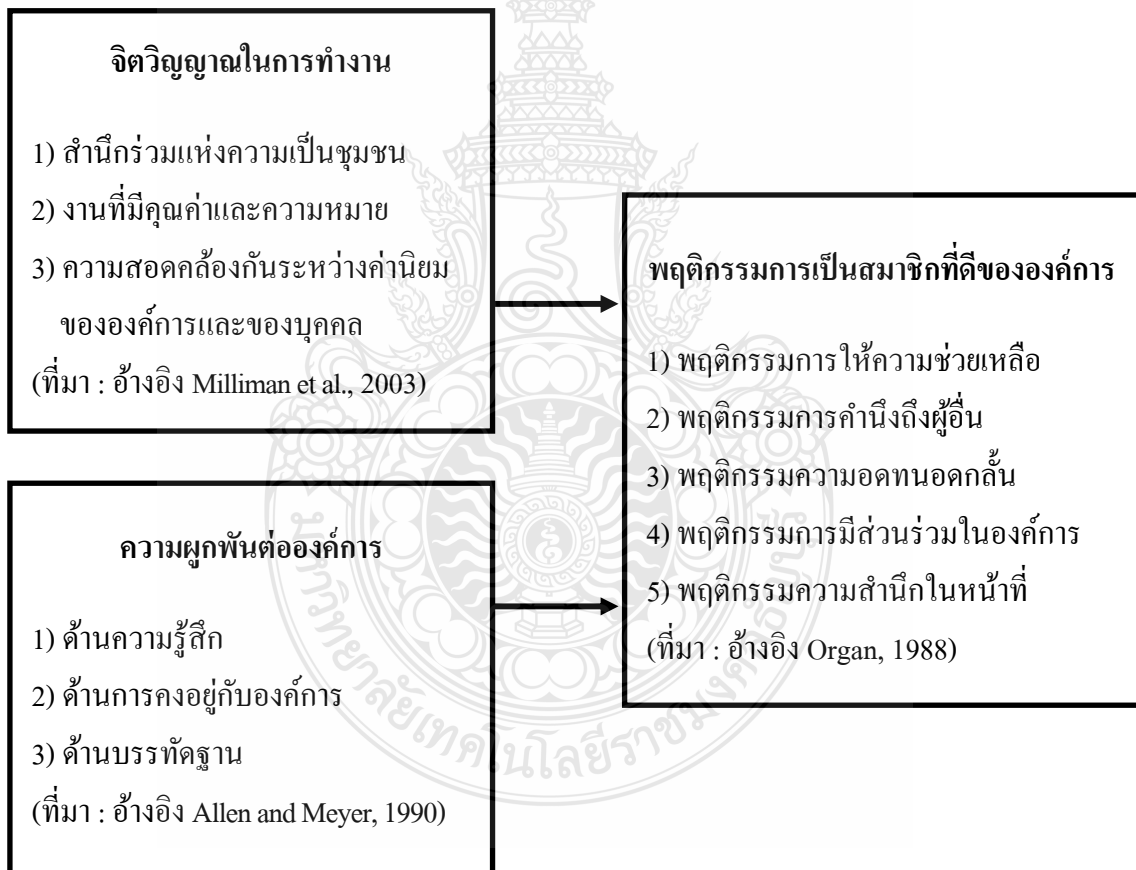
1.5.12 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนต่อการถูกรบกวนจากสิ่งต่าง ๆ จนเกิดความเครียด ความกดดันจากการทำงาน แต่เต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ รวมถึงเต็มใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น รวมถึงมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ เนื่องจากในการทำงานนั้นจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน หากเกิดปัญหาขึ้นอาจจะทำให้ส่งผลต่อการทำงานได้



1.5.13 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร (Civic Virtue) หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กร เช่น เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม รักษาความลับ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เข้าใจเป้าหมายขององค์กรและปฏิบัติ/พัฒนาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงความคิดเห็นที่มีประโยชน์หรือเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

1.5.14 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามข้อระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ ดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้ทรัพย์สินขององค์กร อีกทั้งไม่ควรใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัว

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.7.2 เพื่อเป็นการต่อยอดและขยายความรู้ทางวิชาการในการวัดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มักจะวัดจากจิตวิญญาณในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรเพียงด้านใดด้านหนึ่ง โดยงานวิจัยครั้งนี้ได้วัดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทั้งสองด้าน โดยใช้จิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรด้านตัวบุคคล

1.7.3 สามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจ นำข้อมูลเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรไปใช้ในการคัดเลือกพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในองค์กรของท่าน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการวิจัย โดยแบ่งสาระสำคัญ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน

##### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

#### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

##### 2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

##### 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### 2.4 สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน

Ashmos and Duchon (2000) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจ ซึ่งได้จากการทำงานที่ดูมีคุณค่าแก่ตัวบุคคลรวมถึงการได้เป็นส่วนหนึ่งหรืออยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในองค์กรของตน

Howard (2002) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการรวมวิถีการใช้ชีวิตของมนุษย์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในโลกใบนี้ ผ่านความสามารถที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรวมกันของความเป็นจริงความรัก สติปัญญา ความสนุกสนาน และความสงบสุข ที่เกี่ยวกับการรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบุคคลอื่น นอกจากนี้ยังเป็นการผสมผสานกันระหว่างหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิต ค่านิยมกับการประพฤติดัวและการทำงาน

Giacalone and Jukiewicz (2004) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกรอบของค่านิยมทั้งหลาย ในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรและเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดประสบการณ์ที่ดีขึ้นในกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นหนทางที่ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน

Kinjerski and Skrypnek (2006) ได้ให้ความหมายว่าเป็นประสบการณ์ของความเกี่ยวพันกันระหว่างกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นสถานะที่ถูกกำหนดขึ้นจากการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จิตวิญญาณและพลังดึงดูดที่สามารถอธิบายได้ยาก

สรุปได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและชีวิตจิตใจของตนเอง โดยผ่านการเอาใจใส่และการให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีคุณค่า และมีความหมาย ซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งและการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในที่ทำงาน จนเกิดการหลอมรวมกันระหว่างค่านิยมของตนเองและค่านิยมของการทำงาน

#### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

Ashmos and Duchon (2000) ได้สรุปแนวคิดออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ชีวิตภายใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life) หมายถึง การค้นหาโอกาสในการทำงานเพื่อที่จะแสดงมุมมองของตนเอง ไม่ใช่แต่ความสามารถเท่านั้นที่จะแสดงด้านกายภาพและสติปัญญา การเข้าใจจิตวิญญาณในการทำงานจะเริ่มต้นกับการรับรู้ที่มนุษย์มีทั้งชีวิตภายในและชีวิตภายนอก และการเอาใจใส่ต่อชีวิตจิตใจ ซึ่งสามารถนำไปสู่ชีวิตที่มีคุณค่าและความหมายมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าคนจะเสาะหาสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ แต่หากพวกเขาไม่ตระหนักถึงสภาพของชีวิตจิตใจแล้ว ก็จะทำให้เกิดความบั่นทอนต่อจิตใจซึ่งทำให้จิตวิญญาณภายในตนเองหมดไป

มิติที่ 2 ความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Meaning and Purpose in Work) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน โดยบุคลากรต้องการที่จะมีส่วนร่วมในงานที่ให้คุณค่าและมีความหมายตัวเอง

มิติที่ 3 ความรู้สึกของการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน (A Sense of Connection and Community) หมายถึง การดำรงชีวิตโดยการมีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นในสถานที่ทำงาน ความรู้สึกของการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการส่งเสริมด้านจิตวิญญาณในการทำงาน โดย Vaill (1998) ได้กล่าวไว้ว่า “การคบหาสมาคมระหว่างกันช่วยทั้งผู้นำและสมาชิกในทีม จะทำให้สามารถเผชิญหน้ากับความโดดเดี่ยว และความผิดหวังในองค์กร”

Milliman et al. (2003) ได้สรุปแนวคิดออกเป็น 3 มิติ ดังต่อไปนี้

มิติที่ 1 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานของตนเองในแต่ละวัน และอยู่ในระดับที่แตกต่างกับการแสดงออกของจิตวิญญาณในการทำงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน ความเป็นจริง และความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมที่มีความหมายต่อชีวิตของเขาเหล่านั้น ซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้นไม่ใช่ความคิดใหม่ ๆ ที่น่าสนใจหรือความท้าทายแต่เป็นมุมมองของจิตวิญญาณต่องานนั้นที่น่าค้นหา มีความหมายและจุดมุ่งหมายอยู่ลึก ๆ เป็นความฝันและการแสดงออกของชีวิตภายใน (Inner Life) ของมนุษย์ โดยการเสาะหางานที่มีความหมาย

มิติที่ 2 ผู้นำที่ร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมมนุษย์ที่ตระหนักถึงการตอบสนองกันระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกันจะต้องมีความเชื่อว่าคนเราจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กัน เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งที่เกิดจากตัวตนภายในของตัวเองและตัวตนภายในของคนอื่น

มิติที่ 3 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (Alignment between organizational and individual values) หมายถึง ลักษณะของการที่บุคลากรรู้สึกถึงความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของตนเองกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร จะแสดงให้เห็นถึงการตอบสนองของบุคลากรต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร และความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของบุคคล คือความเชื่อของบุคคลที่ว่า ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีคุณค่ามีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี และตระหนักถึงระบบสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรและสังคม อีกทั้งการใช้ชีวิตด้วยความรู้สึกที่แท้จริงภายใน (Inner Life) ทำให้เกิดการดำเนินงานในองค์กรมีความซื่อสัตย์และมีผลดีต่อผู้อื่น

Armenio and Miguel (2008) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การอยู่ร่วมกันเป็นทีม (Team's sense of community) ประกอบไปด้วยความเกี่ยวข้องกับทีม ความรู้สึกซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ความรู้สึกของการอยู่ร่วมกันกับความรู้สึกที่มุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องไปในทำนองเดียวกัน

ด้านที่ 2 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (Alignment between organizational and individual values) คือ สิ่งที่ยังบอกความเป็นไปได้ระหว่างค่านิยมและชีวิตส่วนตัวของบุคคล การรวมถึงเรื่องความร่วมมือของผู้นำในคนหมู่มาก การที่คนรู้สึกถึงความไปด้วยกันได้ และรู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรที่ผู้นำมีการค้นหาแนวทางการอยู่ร่วมกันที่ดีใน

สังคม และไม่เกิดการเห็นแก่ตัว โดยเหมือนกับความสอดคล้องของค่านิยมองค์กรและปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร

ด้านที่ 3 ความรู้สึกให้การสนับสนุนเกื้อกูล (Sense of contribution to the community) หมายถึง งานของแต่ละบุคคลที่ทำสำเร็จจะมีความสอดคล้องกับค่านิยมในชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคลด้วยและยังช่วยสนับสนุนเกื้อกูลในการอยู่ร่วมกัน

ด้านที่ 4 ความรู้สึกสนุกสนานที่ทำงาน (Sense of enjoyment at work) หมายถึง เป็นความรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจในสถานที่ทำงาน

ด้านที่ 5 โอกาสสำหรับชีวิตภายใน (Opportunities for the inner life) หมายถึง หนทางที่องค์กรให้ความสำคัญหรือความเอาใจใส่ต่อจิตใจและคุณค่าของจิตวิญญาณของบุคลากรซึ่งเป็นตัวแทนของการคงอยู่หรือการขาดหายไปโดยเกี่ยวข้องกับข้อผูกพันทางจิตวิญญาณ (Spiritual Bonding) ว่าเป็นมิติด้านการสร้างความรู้สึกทางด้านจิตใจของการอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน

มณฑล และ สุนันทา (2556) ได้สรุปสิ่งที่สำคัญซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life) หมายถึง การยอมรับถึงการมีชีวิตอยู่อีกด้านหนึ่งของตนเองการรับรู้ถึงคุณค่าที่บุคคลยึดถือ รวมถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวบุคลากรซึ่งองค์กรต้องยอมรับถึงคุณค่าทางจิตวิญญาณของบุคลากร

ประการที่ 2 งานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful work) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าในการทำงาน เป็นการรวมเอาคุณค่าส่วนตัวและผลจากการทำงานเข้าด้วยกัน ดังนั้น ควรทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ได้ถึงคุณค่าของการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับงาน เกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่กับงาน จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ประการที่ 3 สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) หมายถึง การมีอยู่ของชุมชนในองค์กร และเป็นปัจจัยเอื้อที่ทำให้สามารถเข้าถึงจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องต่อกันกับบุคลากรในที่ทำงาน มีการแสดงออกได้อย่างอิสระ มีการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ทำให้เกิดการเชื่อมโยงถึงคุณค่าการอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงาน

ประการที่ 4 การหลอมรวมชีวิตเข้ากับการทำงาน (Self-work integration) หมายถึง เป็นการรวมคุณค่าของชีวิตกับการทำงานเข้าด้วยกันบุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน เหมือนได้นำจิตวิญญาณทั้งหมดของตนเองมาอยู่ที่ทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่นำร่างกายภายนอกมาอยู่ในสถานที่ทำงานเท่านั้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานสามารถจำแนกได้หลายรูปแบบและมีความแตกต่างกันในรายละเอียดของแต่ละด้าน โดยผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดของ Milliman et al. (2003) มาเป็นกรอบในการศึกษาเนื่องจากเป็นแนวคิดพื้นฐานและมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของทฤษฎีอื่น ๆ โดยแบ่งองค์ประกอบจิตวิญญาณในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ดังนี้ 1) สำนักกรรมแห่งความเป็นชุมชน 2) งานที่มีคุณค่าและความหมาย และ 3) ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคล

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การสามารถเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและเสียสละเวลาส่วนตัวแก่องค์การเพราะต้องการที่จะทำงานให้กับองค์การนั้นตลอดไป

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ให้ความหมายว่า การที่บุคลากรมีความรักความผูกพัน ความซื่อสัตย์และมีการยอมรับในค่านิยม เป้าหมาย จนรู้สึกตนกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงความแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกในองค์การนั้นต่อไป

ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล (2544) ให้ความหมายว่า การที่บุคลากรตั้งใจใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์การ รวมถึงมีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์ ยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์การตลอดไป

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ยอมรับในเป้าหมาย มีค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคคลอื่น ๆ จนกลายเป็นหนึ่งอันเดียวกับองค์การ โดยจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อองค์การ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง เป็นความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงต่อองค์การ ซึ่งจะยอมรับในเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์การ เพื่อรู้สึกว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ โดยบุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทอย่างสุดความสามารถ ตลอดจนมีความจงรักภักดีและต้องการที่จะทำงานให้กับองค์การต่อไป

### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Greenberg (1997) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น

ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ บุคลากรยังคงทำงานอยู่เพียงเพราะว่าไม่อยากสูญเสีย  
สิ่งเหล่านี้ไป กล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการ  
อยู่ทำงานให้กับองค์กร เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยม คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึก  
มากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะ  
การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการ  
ทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมี  
ความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวัง  
และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง เป็นอารมณ์  
ของบุคลากรที่รู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กรและได้เข้าไปมีส่วนร่วมให้กับองค์กรจนกลายเป็น  
หนึ่งเดียวกับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง เกิดจาก  
การให้รางวัลและการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นการแลกกับการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งบุคลากรนั้นจะรับรู้  
ถึงสิ่งที่เสียไปถ้าต้องลาออกส่งผลต่อการเลือกที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง เป็นความ  
รู้สึกที่เมื่อตนเองเข้ามาทำงานแล้ว เกิดความรักความผูกพันและจงรักภักดี ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้อง  
มีต่อการทำงานในองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรายละเอียดของแต่ละด้านนั้นมีความ  
คล้ายคลึงกัน ทำให้ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เป็นกรอบในการศึกษาเนื่องจาก  
เป็นต้นแบบของแนวคิด ซึ่งมีความครอบคลุมและแบ่งปัจจัยแต่ละด้านไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถแบ่ง  
องค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้สึก 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน



## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### 2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Katz and Kahn (1978) ได้ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ที่ให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งเกิดขึ้นในที่ต่าง ๆ เช่น โรงงาน หน่วยงานของรัฐบาล เอกชน มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้นแต่ไม่ได้ถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินงานในองค์การ แต่ถ้าขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้ว ระบบต่าง ๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

Smith, Organ and Near (1983) ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมกรรมการด้านการให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่คนอื่น ๆ หรือการให้ความสนับสนุนต่อองค์การ

Organ (1988, อ้างในประไพพร สิงหเดช, 2539) ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมด้านสังคมในทางบวกของบุคลากร ซึ่งองค์การไม่ได้ระบุไว้ให้ปฏิบัติ แต่บุคลากรเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์การ

Greenberg and Baron (1997) ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้ถูกบังคับให้กระทำตามบทบาทหน้าที่ หรือไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ซึ่งบุคคลเลือกที่จะปฏิบัติหรือไม่ก็ได้และเป็นพฤติกรรมที่ทำให้การทำงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อัญพร พูลทรัพย์ (2546) ให้ความหมายว่าเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบุคคลตัดสินใจด้วยตนเองและปฏิบัติด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทนหรือการลงโทษอย่างเป็นทางการ ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์กับองค์การ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ได้ถูกบังคับ ไม่ได้กำหนดและไม่หวังสิ่งใดตอบแทน แต่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลนั้นกระทำด้วยความเต็มใจ และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

### 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Smith, Organ and Near (1983) ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรมีเจตนามุ่งช่วยเหลือตัวบุคคลอื่น ๆ เช่น การให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานเยอะ เป็นต้น

ด้านที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติตามอย่างเชื่อฟัง (Generalized Compliance) หมายถึง เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่ไม่ได้มุ่งช่วยเหลือคนอื่น ๆ โดยตรง แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานโดยรวมขององค์กร เช่น การแสดงความรับผิดชอบในงาน ทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

Organ (1988) ได้จำแนกออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เช่น การช่วยเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการทำงาน โดยการให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ หรือให้การช่วยเหลือในทันที เป็นต้น

ด้านที่ 2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง เป็นการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อลดการกระทบกระทั่งกันขึ้น เนื่องจากการทำงานนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันระว่างการตัดสินใจที่อาจส่งผลกระทบต่อคนอื่น ๆ ดังนั้น คำนึงถึงบุคคลอื่นด้วย เช่น การใช้ทรัพย์สินส่วนรวม เป็นต้น

ด้านที่ 3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การที่บุคลากรมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งเกิดจากความเครียดและแรงกดดันทั้งนี้ บุคลากรสามารถร้องทุกข์ได้ แต่การร้องทุกข์นั้นจะทำให้เกิดการโต้เถียงกันจนส่งผลเสียต่อการทำงาน และจะทำให้ปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกด้วย

ด้านที่ 4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เช่น ให้ความสนใจและร่วมแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมประชุม มีความรู้สึกที่จะพัฒนาองค์กร ให้เจริญก้าวหน้า มีการให้ข้อเสนอแนะที่มีความเหมาะสมต่อองค์กร เป็นต้น

ด้านที่ 5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การทำงานตามที่ต้องการได้ระบุมไว้ในระเบียบ ด้วยความมุ่งมั่น การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาทรัพย์สินของส่วนร่วมถึงไม่ใช้เวลาทำเรื่องส่วนตัวอื่น ๆ ในเวลาทำงาน

William and Anderson (1991) ได้แบ่งแนวคิดออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อบุคคล เช่น ทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ลางาน ช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหาในการทำงาน เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องโดยอ้อมต่อองค์กร เช่น มีการแจ้งให้ผู้บริหารทราบเมื่อรู้ว่าตัวเองไม่สามารถมาทำงานนี้ได้ และมีการช่วยทำงานที่เห็นว่า เป็นประโยชน์กับองค์กร เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจำแนกออกได้หลายรูปแบบและมีความแตกต่างกันในเนื้อหาของแต่ละด้าน แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดที่หลากหลายนั้นยังคงมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Organ (1988) ซึ่งได้จำแนกรายละเอียดออกเป็น 5 ด้าน ดังนั้น จึงเลือกใช้แนวคิดและการแบ่งองค์ประกอบนี้ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อดังกล่าว

## 2.4 สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่ โดยให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือส่วนราชการจากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้มีการจัดตั้งสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ขึ้นเพื่อปฏิบัติงานในส่วนองงานราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีชื่อย่อว่า สป.ทส. ซึ่งมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 845 คน และได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นศูนย์กลางการบริหารราชการของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการของ สป.ทส. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และสอดคล้องกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ จึงได้กำหนดหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไว้ดังนี้

1. กลุ่มกฎหมาย
2. กลุ่มตรวจสอบภายใน
3. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
4. สำนักงานรัฐมนตรี
5. สำนักบริหารกลาง
6. สำนักตรวจและประเมินผล
7. สำนักแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ
8. สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

9. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
10. สำนักการbinอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
11. สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล
12. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
13. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โดยกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีค่านิยมองค์การวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการปฏิบัติงานให้เข้าไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

#### **ค่านิยมองค์การ**

รวมน้ำใจ ใฝ่คุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ

#### **วิสัยทัศน์**

คงความสมบูรณ์ของธรรมชาติ พัฒนาและสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีสู่การเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

#### **พันธกิจ**

อนุรักษ์ ฟื้นฟู ควบคุมการจัดสรร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสร้างคุณค่าที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยอาศัยการเสริมสร้างระบบและกลไกการจัดการภายในให้สามารถดำเนินการกิจประสานกับเครือข่ายภาคีและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกอย่างมีพลังและสอดคล้องกลมกลืน

ซึ่งนอกจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์การ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. เสนอความเห็นและคำแนะนำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง รวมทั้งแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน
3. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัดและคุ้มค่า
4. ประสานการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
5. กำหนดนโยบาย ทำที่ และแนวทางความร่วมมือกับต่างประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
7. ประสานงานและสนับสนุนราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. ดำเนินการ รวมทั้งประสานงานและสนับสนุนการดำเนินการในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ
10. ปฏิบัติงานด้านการบินและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Malik, Naeem and Ali (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการขาย โดยศึกษาพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการจำนวน 213 คนในบริษัท FMCG ผลการศึกษาพบว่า งานที่มีความหมาย (Meaning at work) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการขาย

Kazempour F. and Mohd Amin S (2012) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาพยาบาลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ในโรงพยาบาลรัฐในอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า มิติจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งประกอบด้วย งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) และความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (An Alignment with Organizational Values) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อิรายู ไกรว่อง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คนพบว่าระดับจิตวิญญาณในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโรงแรมอยู่ในระดับสูงมากมีเพียงมิติของจิตวิญญาณในการทำงานด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน งานที่มีคุณค่าและความหมายชีวิตภายใน/ชีวิตจิตใจ และองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาและปกป้องทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโรงแรม และพนักงานระดับปฏิบัติการประจำแผนกหน้างานและแผนกหลังงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสรุปได้ว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงจิตวิญญาณในการทำงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กรมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนที่ประกอบกิจกรรมด้านการให้คำปรึกษาทางธุรกิจและตรวจสอบบัญชีแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 383 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < 0.01$ )

เพียงภัทร์ เจริญพิทยา (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเครือบริษัทสเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด จำนวน 248 คน ผลพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีผลปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ปีทววรรณ ชูสาย (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ในปี 2546 จำนวน 300 คน พบว่า 1) พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมคือ ด้านความรู้สึกละเอียดและด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและด้านความรู้สึกละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับ 0.01 ตามลำดับ 3) พนักงานที่อยู่กลุ่มงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้แก่ ด้านความรู้สึกละเอียดและด้านการคงอยู่กับองค์กร ไม่แตกต่างกัน 4) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ววรรณ บุญล้อม (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านและความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีงานวิจัยที่สนับสนุนว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กล่าวโดยสรุปจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยด้านตัวบุคคล ต่างก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งสิ้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่าจิตวิญญาณในการทำงานในแต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด จึงเป็นที่มาของกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติในการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดแนวทางและการรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมี จำนวน 845 คน (สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ข้อมูล ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2557)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973, p. 125 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548, น. 79) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

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

โดย  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (โดยการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่า  $n = \frac{845}{(1+845(0.05)^2)} = 271$  ตัวอย่าง

ผู้ศึกษาขอเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 29 ชุด ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเท่ากับ 300 ชุด



### 3.1.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่

กลุ่ม/ศูนย์/สำนัก	บุคลากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มกฎหมาย	60	21
2. กลุ่มตรวจสอบภายใน	65	23
3. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	65	23
4. สำนักงานรัฐมนตรี	58	21
5. สำนักบริหารกลาง	85	30
6. สำนักตรวจและประเมินผล	65	23
7. สำนักแก้ไขปัญหาคาการบุกรุกที่ดินของรัฐ	62	22
8. สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ	79	28
9. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	67	24
10. สำนักการbinอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	60	21
11. สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล	55	20
12. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	66	23
13. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	58	21
<b>รวม</b>	<b>845</b>	<b>300</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาเลือกใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาข้อมูล ซึ่งรวบรวมจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ โดยจะแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ที่ท่านสังกัด ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 7 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยปรับปรุงตัดแปลงจากแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานจากแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์และ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต (ศิราญ ไกรว่อง, 2556) จำนวนคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 สำนักร่วมแห่งความเป็นชุมชน ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ  
(ข้อ 1-5)

ประการที่ 2 งานที่มีคุณค่าและความหมาย ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 4 ข้อ  
(ข้อ 6-9)

ประการที่ 3 ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล ประกอบด้วย  
จำนวนคำถามทั้งสิ้น 3 ข้อ (ข้อ 10-12)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยปรับปรุงคัดแปลงจากแบบวัดความผูกพันต่อ องค์กร จากแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิ่ง อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) จำนวนคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ความผูกพันด้านความรู้สึก ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ  
(ข้อ 1-5)

ประการที่ 2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ  
(ข้อ 6-10)

ประการที่ 3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ  
(ข้อ 11-15)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยปรับปรุงคัดแปลงจาก แบบวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณ ในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต (ศิราญ ไกรว่อง, 2556) จำนวนคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 3 ข้อ  
(ข้อ 1-3)

ประการที่ 2 พฤติกรรมกรความคำนึงถึงผู้อื่น ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 4 ข้อ  
(ข้อ 4-7)

ประการที่ 3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 4 ข้อ  
(ข้อ 8-11)

ประการที่ 4 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ  
(ข้อ 12-16)

ประการที่ 5 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 4 ข้อ  
(ข้อ 17-20)

คำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นคำถามปลายปิดและมีตัวเลือกให้เลือกตอบ มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 6 ระดับ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** แสดงเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินระดับของจิตวิญญาณในการทำงาน  
ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ระดับความคิดเห็น	จำนวนคะแนน
จริงอย่างยิ่ง	6
จริงมาก	5
จริง	4
ไม่จริง	3
ไม่จริงมาก	2
ไม่จริงอย่างยิ่ง	1

โดยวิธีคิดคะแนนคิดจากคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อรวมกันหารด้วยจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม

นำคะแนนที่ได้มารวมกันในแต่ละด้านหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยนำมาแปลความหมายของระดับคะแนน ซึ่งได้กำหนดการแปลความหมายโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ยแต่ละช่วง} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \frac{6 - 1}{6} &= 0.83 \end{aligned}$$

ดังนั้น ความกว้างในแต่ละช่วงอันตรภาคชั้นคือ 0.83 จึงสามารถจัดระดับและแปลความหมายได้ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็นช่วง

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน	ความหมายระดับความเห็น		
	จิตวิญญาณในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5.17 - 6.00	ระดับสูงอย่างยิ่ง	ระดับสูงอย่างยิ่ง	ระดับสูงอย่างยิ่ง
4.34 - 5.16	ระดับสูงมาก	ระดับสูงมาก	ระดับสูงมาก
3.51 - 4.33	ระดับสูง	ระดับสูง	ระดับสูง
2.68 - 3.50	ระดับต่ำ	ระดับต่ำ	ระดับต่ำ
1.84 - 2.67	ระดับต่ำมาก	ระดับต่ำมาก	ระดับต่ำมาก
1.00 - 1.83	ระดับต่ำอย่างยิ่ง	ระดับต่ำอย่างยิ่ง	ระดับต่ำอย่างยิ่ง

#### การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยมาให้ทางด้านผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้อ่านแล้วเข้าใจง่ายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงข้อมูลและเนื้อหาตามคำแนะนำ ก่อนที่จะนำไปเป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 3 ท่าน โดยใช้ ดัชนีความสอดคล้องของข้อสอบกับจุดประสงค์ (The Index of Item Objective Congruence) หรือค่า IOC โดยใช้สูตรของ โรวินลลี และแฮมเบิลตัน มีสูตรการคำนวณ (Rovinelli and Hambleton, 1977, pp. 49-60) ดังนี้

$$\text{จากสูตร IOC} = \frac{R}{N}$$

เมื่อ  
 IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยาม  
 R แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าเป็นเหมาะสมแสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ ส่วนข้อที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ขึ้นอยู่กับผู้ศึกษาว่าจะพิจารณาตัดทิ้งหรือ ปรับปรุงแก้ไข แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นอีกครั้งหนึ่ง

ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายชื่อของแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.936 ดังนั้น จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบทดสอบที่ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเพื่อทดสอบความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของคำถามทุกข้อ โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด ว่าคำถามดังกล่าวมานั้นสามารถสื่อความหมายออกมาได้ตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า Cronbach's alpha (ครอนแบคอัลฟา) เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (coefficient of reliability) ซึ่งเกณฑ์ยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป ( $\alpha > 0.7$ ) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

$\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$s_i^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

$s^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งหมด

ซึ่งผู้ศึกษาได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS หาค่าสัมประสิทธิ์แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha coefficient ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงพรรณนาโดยการสำรวจใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.3.1 จัดเตรียมแบบสอบถาม 300 ชุด

3.3.2 นำแบบสอบถาม ไปยื่นแจกให้แก่บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้เลือกใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นตัวเลข (Code) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

3.4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics)

- หาความถี่ และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้ต่อเดือนและกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ที่ท่านสังกัด
- หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

- ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ค่า  $r$  มีค่าระหว่าง -1 และ 1 ( $-1 \leq r \leq +1$ )

ถ้า  $r > 0$  แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า  $r < 0$  แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอัตราภาคชั้น } r &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{5} \\ &= \frac{1 - 0}{5} \\ &= 0.2\end{aligned}$$

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

**สมมติฐานที่ 1** จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โดยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 จำแนกออกเป็น

1.1 จิตวิญญาณในการทำงานด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

1.2 จิตวิญญาณในการทำงานด้านงานที่มีคุณค่าและความหมายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

1.3 จิตวิญญาณในการทำงานด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

1.4 จิตวิญญาณในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

**สมมติฐานที่ 2** ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโดยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 จำแนกออกเป็น

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 300 ชุดจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-test
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-test (One-Way ANOVA)
Sig.	แทน ระดับที่ค่าสถิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปร 2 ตัว

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยทำการทดสอบเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 300 ตัวอย่าง ซึ่งการนำเสนอแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	113	37.67
หญิง	187	62.33
อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	81	27.00
31 - 40 ปี	145	48.33
41 - 50 ปี	56	18.67
50 ปีขึ้นไป	18	6.00
สถานภาพ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
โสด	176	58.67
สมรส	124	41.33
ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.33
ปริญญาตรี	196	65.34
สูงกว่าปริญญาตรี	103	34.33
ตำแหน่งงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	139	46.33
พนักงานราชการ	135	45.00
จ้างเหมาบริการ	26	8.67
รายได้	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	19	6.33
15,001 – 25,000 บาท	173	57.67
25,001 – 35,000 บาท	73	24.33
35,001 – 45,000 บาท	23	7.67
สูงกว่า 45,000 บาท	12	4.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

กลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ที่ทำนงสังกัด	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
กลุ่มกฎหมาย	21	7.00
กลุ่มตรวจสอบภายใน	23	7.67
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	23	7.67
สำนักงานรัฐมนตรี	21	7.00
สำนักบริหารกลาง	30	10.00
สำนักตรวจและประเมินผล	23	7.67
สำนักแก้ไขปัญหาคาการบุกรุกที่ดินของรัฐ	22	7.33
สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ	28	9.33
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	24	8.00
สำนักการbinอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	21	7.00
สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล	20	6.66
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	23	7.67
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	21	7.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 300 คน พบว่าเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.67 เพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.33 มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 รองลงมาคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.33 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.33 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 รองลงมาคือ 25,001-35,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.33 สำนักบริหารกลาง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 รองลงมาคือ สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)  
ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน

จิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสำนึกร่วมแห่งความ เป็นชุมชน	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1 ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	2 ไม่ จริง มาก	3 ไม่ จริง	4 จริง	5 จริง มาก	6 จริง อย่าง ยิ่ง				
1. บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/ สำนัก มีวัตถุประสงค์และ ความเข้าใจร่วมกันในการ ทำงาน	0 (0.0)	1 (0.3)	24 (8.0)	159 (53.0)	98 (32.7)	18 (6.0)	4.36	0.730	สูง มาก	4
2. บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/ สำนัก ช่วยเหลือและ แก้ปัญหาในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (8.3)	143 (47.7)	110 (36.7)	22 (7.3)	4.43	0.749	สูง มาก	2
3. บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/ สำนักดูแลเอาใจใส่และ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตลอดจนแบ่งปันความรู้ ร่วมกัน เช่น การให้ กำลังใจหรือการแสดง ความยินดี เป็นต้น	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (5.3)	160 (53.4)	94 (31.3)	30 (10.0)	4.46	0.746	สูง มาก	1
4. องค์กรสนับสนุนการ มีปฏิสัมพันธ์และการ ทำงานร่วมกัน	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (8.7)	153 (51.0)	98 (32.7)	23 (7.6)	4.39	0.753	สูง มาก	3
5. ทำนรู้สึกร่วมกัน ของทีมงาน	2 (0.7)	12 (4.0)	55 (18.3)	140 (46.7)	61 (20.3)	30 (10.0)	4.12	0.998	สูง	5
โดยรวม							4.35	0.664	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.35 (SD = 0.664) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมซึ่งกันและกันตลอดจนแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดงความยินดี เป็นต้น ช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงาน องค์การสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน และมีวัตถุประสงค์และความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x} = 4.46, 4.43, 4.39$  และ  $4.36$  ตามลำดับ) ส่วนการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.12$ )

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย

จิตวิญญาณในการทำงาน ด้านงานที่มีคุณค่าและ ความหมาย	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง อย่าง ยิ่ง				
6. ท่านรู้สึกมีพลังและ มีความสุขกับการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (4.7)	152 (50.7)	100 (33.3)	34 (11.3)	4.51	0.756	สูง มาก	4
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมี คุณค่าและความหมาย และ มีประโยชน์ต่อองค์การ	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (3.7)	144 (48.0)	107 (35.6)	38 (12.7)	4.57	0.757	สูง มาก	2
8. ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ ในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (4.0)	153 (51.0)	88 (29.3)	47 (15.7)	4.57	0.801	สูง มาก	1
9. ท่านกระตือรือร้นที่จะ มาทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (2.3)	168 (56.0)	85 (28.4)	40 (13.3)	4.53	0.751	สูง มาก	3
โดยรวม							4.55	0.674	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.55 (SD = 0.674) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทুমเทและเอาใจใส่ในการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและความหมาย และมีประโยชน์ต่อองค์กร กระตือรือร้นที่จะมาทำงานและรู้สึกมีพลังและมีความสุขกับการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x} = 4.57, 4.57, 4.53$  และ  $4.51$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล

จิตวิญญาณในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง				
10. ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กรที่ว่า “รวมน้ำใจใฝ่คุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ”	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.3)	148 (49.4)	108 (36.0)	40 (13.3)	4.61	0.730	สูง มาก	1
11. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงานและความถูกต้องทางจริยธรรม	0 (0.0)	1 (0.3)	6 (2.0)	176 (58.7)	107 (35.7)	10 (3.3)	4.40	0.606	สูง มาก	2
12. ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	1 (0.3)	10 (3.3)	53 (17.7)	148 (49.4)	73 (24.3)	15 (5.0)	4.09	0.882	สูง	3
โดยรวม							4.37	0.570	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.37 (SD = 0.570) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กรที่ว่า “รวมน้ำใจ ฝึคุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ” และผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงานและความถูกต้องทางจริยธรรม อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x}$  = 4.61 และ 4.40 ตามลำดับ) ส่วนการมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}$  = 4.09)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (ภาพรวม)

จิตวิญญาณในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านสำนักร่วมแห่งความเป็นชุมชน	4.35	0.664	สูงมาก	3
ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย	4.55	0.674	สูงมาก	1
ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล	4.37	0.570	สูงมาก	2
โดยภาพรวม	4.42	0.595	สูงมาก	

จากตารางที่ 4.5 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 (SD = 0.595) อยู่ในระดับสูงมากซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคลมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับสูงมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านสำนักร่วมแห่งความเป็นชุมชน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับสูงมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)  
ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง อย่าง ยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของฝ่ายงานที่ท่านอยู่	0 (0.0)	1 (0.3)	17 (5.7)	170 (56.7)	90 (30.0)	22 (7.3)	4.38	0.720	สูง มาก	3
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาใน องค์กรก็เปรียบเสมือน ปัญหาของตัวเองด้วย	0 (0.0)	2 (0.7)	48 (16.0)	114 (38.0)	112 (37.3)	24 (8.0)	4.36	0.868	สูง มาก	4
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้ เปรียบเสมือนเป็นบ้าน ของตัวเอง	0 (0.0)	3 (1.0)	40 (13.3)	143 (47.7)	83 (27.7)	31 (10.3)	4.33	0.870	สูง	5
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะ กล่าวถึงองค์กรของ ตนเองกับบุคคลอื่น ๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (2.3)	158 (52.7)	101 (33.7)	34 (11.3)	4.54	0.724	สูง มาก	1
5. ท่านรู้สึกยินดี และเต็ม ใจที่จะทำตามแนวทาง ขององค์กร	0 (0.0)	1 (0.3)	5 (1.7)	160 (53.3)	101 (33.7)	33 (11.0)	4.53	0.724	สูง มาก	2
โดยรวม							4.43	0.650	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีค่าเฉลี่ย  
โดยรวม เท่ากับ 4.43 (SD = 0.650) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภาคภูมิใจที่  
จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ รู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะทำตามแนวทางขององค์กร  
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ท่านอยู่ และรู้สึกว่าปัญหาในองค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเองด้วย



อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x} = 4.54, 4.53, 4.38$  และ  $4.36$  ตามลำดับ) ส่วนการรู้สึกว่าการนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.33$ )

**ตารางที่ 4.7** แสดงจำนวน คำร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1 ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	2 ไม่ จริง มาก	3 ไม่ จริง	4 จริง	5 จริง มาก	6 จริง อย่าง ยิ่ง				
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มี ส่วนทำให้องค์กรมีความ ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับ	0 (0.0)	1 (0.3)	13 (4.3)	137 (45.7)	117 (39.0)	32 (10.7)	4.55	0.754	สูง มาก	1
7. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้กับองค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุงาน หรือเลิกจ้าง	5 (1.7)	30 (10.0)	97 (32.3)	94 (31.3)	56 (18.7)	18 (6.0)	3.73	1.110	สูง	4
8. ความแตกต่างทางด้าน เงินเดือนไม่สามารถทำ ให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยน งานได้	4 (1.3)	34 (11.3)	86 (28.7)	105 (35.0)	57 (19.0)	14 (4.7)	3.73	1.081	สูง	5
9. องค์กรนี้สามารถ ตอบสนองในสิ่งที่ท่าน ต้องการได้อย่างเพียงพอ	1 (0.3)	1 (0.3)	21 (7.0)	173 (57.7)	90 (30.0)	14 (4.7)	4.31	0.712	สูง	2
10. ท่านเกรงกลัวต่อสิ่งที่ จะเกิดขึ้น หากออกจาก งานโดยที่ยังไม่มี ทางเลือกใหม่	2 (0.7)	5 (1.7)	55 (18.3)	130 (43.3)	94 (31.3)	14 (4.7)	4.17	0.885	สูง	3
โดยรวม							4.10	0.653	สูง	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง คำร้อยละ

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า  
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.56 (SD = 0.653) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภาคภูมิใจ  
ที่มีส่วนทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x} = 4.55$ ) ส่วนองกรณ์นี้  
สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการ ได้อย่างเพียงพอ เกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากออกจากงาน  
โดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่ ตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือ  
เลิกจ้าง และความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้อยู่ใน  
ระดับสูง ( $\bar{x} = 4.31, 4.17, 3.73$  และ  $3.73$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)  
ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง ยิ่ง				
11. ท่านตั้งใจทำงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีอุปสรรค	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	182 (60.7)	100 (33.3)	17 (5.7)	4.44	0.607	สูง มาก	4
12. ท่านเต็มใจใช้ ความสามารถที่มีอย่าง เต็มที่ในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.0)	134 (44.7)	137 (45.6)	26 (8.7)	4.62	0.656	สูง มาก	1
13. ท่านเต็มใจทำงานถ้า ได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานที่ รับผิดชอบ	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (2.7)	146 (48.6)	123 (41.0)	23 (7.7)	4.54	0.676	สูง มาก	3
14. ท่านเต็มใจทำงานให้ สำเร็จล่วงพ้นเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน เป็นพิเศษ	0 (0.0)	1 (0.3)	16 (5.4)	127 (42.3)	130 (43.3)	26 (8.7)	4.55	0.741	สูง มาก	2

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง อย่าง ยิ่ง				
15. ท่านไม่คิดที่จะลาออก จากองค์กรเพราะฉันมี ความผูกพันกับเพื่อน ร่วมงานอยู่	4 (1.3)	26 (8.7)	83 (27.7)	107 (35.6)	63 (21.0)	17 (5.7)	3.83	1.075	สูง	5
โดยรวม							4.40	0.570	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย  
โดยรวม เท่ากับ 4.40 (SD = 0.570) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เต็มใจใช้ความสามารถ  
ที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงาน เต็มใจทำงานให้สำเร็จคล่องตัวทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ  
เต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ และตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้  
สำเร็จ แม้จะมีอุปสรรค อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x}$  = 4.62, 4.55, 4.54 และ 4.44 ตามลำดับ) ส่วนการไม่คิดที่จะ  
ลาออกจากองค์กรเพราะฉันมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}$  = 3.83)

**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน  
ต่อองค์กร (ภาพรวม)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านความรู้สึกรัก	4.43	0.650	สูงมาก	1
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.10	0.653	สูง	3
ด้านบรรทัดฐาน	4.40	0.570	สูงมาก	2
โดยภาพรวม	4.31	0.539	สูง	

จากตารางที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (SD = 0.539) อยู่ในระดับสูง ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับสูงมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ตารางที่ 4.10** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง อย่าง ยิ่ง				
1. ท่านยินดีสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	0 (0.0)	1 (0.3)	7 (2.4)	181 (60.3)	101 (33.7)	10 (3.3)	4.37	0.607	สูง มาก	3
2. ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่องงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวด้วยความเต็มใจ	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.3)	139 (46.4)	147 (49.0)	10 (3.3)	4.54	0.585	สูง มาก	1
3. ท่านสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	174 (58.0)	113 (37.7)	12 (4.0)	4.45	0.579	สูง มาก	2
โดยรวม							4.46	0.475	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.46 (SD = 0.475) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่องงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวด้วยความเต็มใจ สนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน และยินดีสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน อยู่ใน ระดับสูงมาก ( $\bar{x}$  = 4.54, 4.45 และ 4.37 ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.11** แสดงจำนวน คำร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความ คำนึงถึงผู้อื่น

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง อย่าง ยิ่ง				
4. ท่านเคารพต่อการกระทำหรือการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.0)	155 (51.7)	124 (41.3)	18 (6.0)	4.52	0.625	สูง มาก	2
5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (2.3)	151 (50.4)	124 (41.3)	18 (6.0)	4.51	0.646	สูง มาก	3
6. ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานจะได้รับจากการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.3)	153 (51.0)	131 (43.7)	12 (4.0)	4.50	0.598	สูง มาก	4
7. ท่านไม่ชอบโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.0)	141 (47.0)	129 (43.0)	27 (9.0)	4.60	0.664	สูง มาก	1
โดยรวม							4.53	0.457	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง คำร้อยละ

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.53 (SD = 0.457) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ไม่ชอบโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าผู้อื่น เคารพต่อการกระทำหรือการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน และคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานจะได้รับจากการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x}$  = 4.60, 4.52, 4.51 และ 4.50 ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.12** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1 ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	2 ไม่ จริง มาก	3 ไม่ จริง	4 จริง	5 จริง มาก	6 จริง อย่าง ยิ่ง				
8. ท่านเต็มใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.7)	144 (48.0)	132 (44.0)	22 (7.3)	4.58	0.636	สูง มาก	3
9. ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความกดดันจากการทำงาน	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (2.7)	131 (43.7)	132 (44.0)	29 (9.6)	4.61	0.698	สูง มาก	1
10. ท่านสามารถยอมรับและปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.3)	142 (47.4)	129 (43.0)	25 (8.3)	4.58	0.662	สูง มาก	2
11. ท่านมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	189 (63.0)	92 (30.7)	18 (6.0)	4.42	0.610	สูง มาก	4
โดยรวม							4.55	0.515	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.55 (SD = 0.515) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความอดทนอดกลั้นต่อความกดดันจากการทำงาน สามารถยอมรับและปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ เต็มใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น และมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x}$  = 4.61, 4.58, 4.58 และ 4.42 ตามลำดับ)

**ตารางที่ 4.13** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในองค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1 ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	2 ไม่ จริง มาก	3 ไม่ จริง	4 จริง	5 จริง มาก	6 จริง อย่าง ยิ่ง				
12. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.7)	124 (41.3)	158 (52.7)	16 (5.3)	4.63	0.596	สูง มาก	1
13. ท่านไม่แพร่พรายความลับขององค์กรให้กับคนภายนอก	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (2.0)	140 (46.7)	129 (43.0)	25 (8.3)	4.58	0.673	สูง มาก	2
14. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (4.0)	136 (45.3)	124 (41.4)	28 (9.3)	4.56	0.717	สูง มาก	3
15. ท่านเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะทำตามและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	0 (0.0)	1 (0.3)	19 (6.3)	161 (53.7)	92 (30.7)	27 (9.0)	4.42	0.756	สูง มาก	4

**ตารางที่ 4.13** แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง อย่าง ยิ่ง				
16. ท่านแสดงความ คิดเห็นและเสนอ แนวทางแก้ไขเพื่อ ปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานต่อองค์กร	0 (0.0)	1 (0.3)	56 (18.7)	153 (51.0)	74 (24.7)	16 (5.3)	4.16	0.798	สูง	5
โดยรวม							4.47	0.504	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.47 (SD = 0.504) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ไม่แพร่พรายความลับขององค์กรให้กับคนภายนอก มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะทำตามและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x}$  = 4.63, 4.58, 4.56 และ 4.42 ตามลำดับ) ส่วนการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}$  = 4.16)



ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	1	2	3	4	5	6				
	ไม่จริง อย่าง ยิ่ง	ไม่ จริง มาก	ไม่ จริง	จริง	จริง มาก	จริง อย่าง ยิ่ง				
17. ท่านทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.0)	131 (43.7)	126 (42.0)	40 (13.3)	4.68	0.712	สูง มาก	3
18. ท่านตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.0)	107 (35.7)	138 (46.0)	52 (17.3)	4.80	0.728	สูง มาก	1
19. ท่านดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์การ	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.3)	119 (39.7)	122 (40.7)	55 (18.3)	4.76	0.760	สูง มาก	2
20. ท่านไม่ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัว	0 (0.0)	5 (1.7)	40 (13.3)	153 (51.0)	74 (24.7)	28 (9.3)	4.27	0.867	สูง	4
โดยรวม							4.63	0.626	สูง มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ ( ) หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.63 (SD = 0.626) อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ ดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์การ และทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{x}$  = 4.80, 4.76 และ 4.68 ตามลำดับ) ส่วนการไม่ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}$  = 4.27)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ภาพรวม)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.46	0.475	สูงมาก	5
ด้านพฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น	4.53	0.457	สูงมาก	3
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.55	0.515	สูงมาก	2
ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร	4.47	0.504	สูงมาก	4
ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	4.63	0.626	สูงมาก	1
โดยภาพรวม	4.53	0.403	สูงมาก	

จากตารางที่ 4.15 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (SD = 0.403) อยู่ใน ระดับสูงมาก ซึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับสูงมาก ด้านพฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 อยู่ในระดับสูงมาก ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 อยู่ในระดับสูงมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับสูงมาก ตามลำดับ



ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** จิตวิญญาณในการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร โดยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 จำแนกออกเป็น

**ตารางที่ 4.16** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานในแต่ละด้านกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร

จิตวิญญาณในการทำงาน ในแต่ละด้าน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน	0.317	<b>0.000**</b>	ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย	0.581	<b>0.000**</b>	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านความสอดคล้องกันระหว่าง ค่านิยมขององค์การและของบุคคล	0.544	<b>0.000**</b>	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
จิตวิญญาณในการทำงานโดยภาพรวม	0.602	<b>0.000**</b>	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.317$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานด้านงานที่มีคุณค่าและความหมายกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.581$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.544$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน โดยภาพรวมกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.602$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.01

**สมมติฐานที่ 2** ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโดยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 จำแนกออกเป็น

**ตารางที่ 4.17** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความรู้สึกรัก	0.536	<b>0.000**</b>	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.476	<b>0.000**</b>	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ด้านบรรทัดฐาน	0.623	<b>0.000**</b>	ระดับสูง	ทางเดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	0.606	<b>0.000**</b>	ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึกรักกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปาน กลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.536$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.476$ ) อย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.623$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่า (Sig. = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.606$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

#### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**ตารางที่ 4.18** แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	จิตวิญญาณในการทำงาน			
	สำนึกร่วมแห่ง ความเป็นชุมชน	งานที่มี คุณค่าและ ความหมาย	ความสอดคล้อง กันระหว่าง ค่านิยมของ องค์กรและของ บุคคล	ภาพรวม
ภาพรวม	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ หมายถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัญลักษณ์ - หมายถึง ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4.19** แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านความรู้สึกร่วม	ด้านการ คงอยู่กับ องค์กร	ด้านบรรทัด ฐาน	
ภาพรวม	✓	✓	✓	✓

สัญลักษณ์ ✓ หมายถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สัญลักษณ์ - หมายถึง ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสรุปผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สรุปได้ว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อเรียงลำดับจากค่ามากไปยังค่าน้อย จะพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานด้านงานที่มีคุณค่าและความหมายอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ จิตวิญญาณในการทำงานด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล และ จิตวิญญาณในการทำงานด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อเรียงลำดับจากค่ามากไปยังค่าน้อยจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละเอินอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อเรียงลำดับจากค่ามากไปยังค่าน้อยจะพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในองค์การ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำ จิตวิญญาณในการทำงานด้านงานที่มีคุณค่าและความหมายมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง จิตวิญญาณในการทำงานด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและของบุคคลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง และจิตวิญญาณในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคลอยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าคุณค่าภายในหน่วยงานมีการดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมซึ่งกันและกันตลอดจนแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดงความคิดเห็นรวมถึงการช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงาน องค์กรสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน จนบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน ทำให้เกิดความทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน กระจือหรือรุ่นที่จะมาทำงาน รู้สึกมีพลังและมีความสุขกับการทำงาน เพราะรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและความหมาย และมีประโยชน์ต่อองค์กร และองค์กรกับบุคคลนั้นมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กรที่ว่า “รวมน้ำใจใฝ่คุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ” ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงาน และความถูกต้องทางจริยธรรม ทำให้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิรายู ไกรว่อง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ระดับจิตวิญญาณในการทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โรงแรม อยู่ในระดับสูงมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ โดยมีความยินดี และเต็มใจที่จะทำตามแนวทางขององค์กร ซึ่งปัญหาในองค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเองด้วย จึงรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่รู้จัก



เพราะองค์การนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ จึงทำให้บุคลากรมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้กับองค์การจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง โดยความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ อีกทั้งยังเต็มใจใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ หรือเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ โดยตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคโดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปี 2546 พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมคือ ด้านความรู้สึกและด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับสูง รวมถึงงานวิจัยของ เพ็ญภัทร์ เจริญพิทยา (2546) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด ผลพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นผู้ตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ ดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กร ทำตามกฎระเบียบข้อบังคับและนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด และไม่ใช้เวลางานไปกับเรื่องส่วนตัว โดยมีพฤติกรรมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่องงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวด้วยความเต็มใจ โดยสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นผู้ที่ไม่ชอบโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าผู้อื่น มีความเคารพต่อการกระทำหรือการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานจะได้รับจากการทำงาน รวมถึงมีความอดทนอดกลั้นต่อความกดดันจากการทำงาน สามารถยอมรับและปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ อีกทั้งเต็มใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น ด้วยความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ บุคลากรส่วนใหญ่เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ยินดีที่จะไม่

แพร่กระจายความลับขององค์การให้กับคนภายนอก รวมถึงมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ องค์การเข้าใจเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะทำตามและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรายุ ไกรว่อง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณใน การทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ระดับจิตวิญญาณในการ ทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โรงแรมอยู่ในระดับสูงมาก รวมถึงงานวิจัยของ เพียงภัทร์ เจริญพิทยา (2546) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด ผลพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและ ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับสูง

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานโดยภาพรวมกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็น ไปใน ทิศทางเดียวกัน ธีรายุ ไกรว่อง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการ ทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โรงแรมแห่ง หนึ่ง ในจังหวัดภูเก็ต โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า มิตินของจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนงานที่มีคุณค่าและความหมายชีวิตภายใน/ชีวิตจิตใจและ องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาและ ปกป้องทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โรงแรม งานวิจัยของ Malik, Naeem and Ali (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการขาย โดยศึกษาพนักงานระดับ บริหารและระดับปฏิบัติการ ในบริษัท FMCG ผลการศึกษาพบว่า งานที่มีความหมาย พฤติกรรมความ อดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพ การขาย และงานวิจัยของ Kazemipour, F. and Mohd Amin (2012) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณ ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษา พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐในอิหร่านผลการศึกษาพบว่า มิติจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งประกอบด้วย งานที่มีความหมาย สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน และความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากผลการศึกษาอาจสามารถอธิบายได้ว่าจิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กันโดยเมื่อบุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงจิตวิญญาณในการทำงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กรมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปี 2546 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร่วมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกร่วมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความสำนึกในหน้าที่โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความอดทนอดกลั้น โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรและช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อเป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในการทำงานด้านสำนักร่วมแห่งความเป็นชุมชน โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้จักรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมกันใช้ความคิด รู้จักรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน รวมทั้งได้รู้จักการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน นอกจากนี้ ควรมีการสร้าง ความเข้าใจร่วมกันในการทำงานให้กับบุคลากรด้วย ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าจิตวิญญาณในการ ทำงานส่งผลด้านบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ขององค์กร โดยการ สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร และการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ บุคลากร จะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความรู้ และคุณสมบัติของของผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานนั้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจที่ไม่ใช่ผลตอบแทนในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่ การงาน การอบรมและพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ และการยกย่องชมเชยบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจากผล การศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลด้านบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่อาจเป็นเหตุหรืออุปสรรคต่อการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรของหน่วยงาน เพื่อจะได้เป็นการนำข้อมูลมาใช้วางแผนงานในการป้องกันการสร้าง พฤติกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

5.4.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูลเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการทำวิจัยในอนาคตอาจจะมีการศึกษาเชิงคุณภาพที่มีการสัมภาษณ์ บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนักต่าง ๆ และผู้บริหาร รวมถึงการเข้าไปสังเกตพฤติกรรมขณะปฏิบัติงาน ของบุคลากรหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และบุคคลภายนอกควบคู่ ไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกอันจะส่งผลให้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจน และครอบคลุมข้อเท็จจริง มากขึ้น

5.4.3 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน ความพึงพอใจในลักษณะงาน รวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## บรรณานุกรม

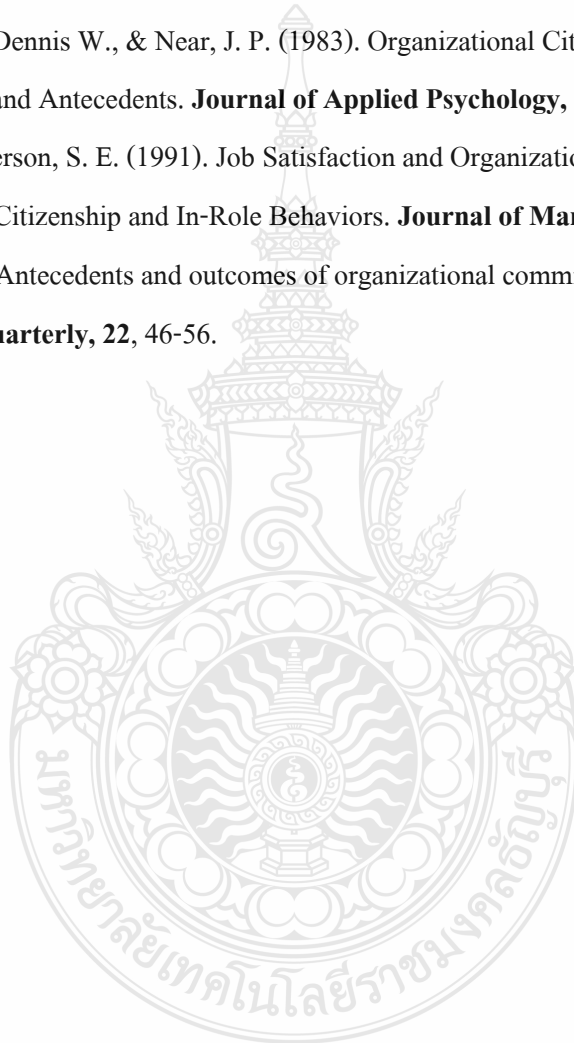
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล. (2544). องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงานพนักงานธนาคารออมสินภาค 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ถิระยู ไกรว่อง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). การศึกษาคุณลักษณะที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เพียงภัทร เจริญพิทยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานในเครือ บริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- มณฑล สรไกรกิติกุล (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน และความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิชาการหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 16(32), 113-124.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). วิจัยวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัญพร พูนทรัพย์. (2546). บุคลิกภาพห้องค้ประกอบด้วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษา กองรายได้การประปานครหลวง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, Continuance And normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, **34**(4), 1-18.
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work : A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, **9**(2), 134-145.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1997). **Behavior in Organizations** (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Howard, S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. **Journal of Managerial Psychology**, **17**(3), 230-242.
- Jurkiewicz, C. & Giacalone, R. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organization performance. **Journal of Business Ethics**, **49**(2), 129-142.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations**. New York: Wiley.
- Kazemipour, F. & Mohamad, A. S. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. **Journal of Nursing Management**, **20**(4), 1039-1048.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B. (2006). Defining spirit at work: finding common ground. **Journal of Organizational Change Management**, **17**(1), 26-42.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B. (2008). The promise of spirit at work - Increasing job satisfaction and organizational commitment and reducing turnover and absenteeism in long-term care. **Journal of Gerontological Nursing**, **34**(10), 17-25.
- Malik, M. E., Naeem, B. & Ali, B. B. (2011). How do Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior influence Sales Performance of FMCG Sales Force ?. **Journal of Contemporary Research in Business**, **3**(8), 610-620.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Milliman, J., Czaplewski, A. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes - An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, 16(4), 426-447.
- Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior**. Lexington, MA: Lexington Books.
- Smith, C. A., Organ, Dennis W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents. **Journal of Applied Psychology**, 68(4), 653-663.
- William, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors Citizenship and In-Role Behaviors. **Journal of Management**, 17(3), 601-617.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22, 46-56.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับลักษณะที่จะวัด (IOC) ของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงาน	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
<b>สำนักฯ ร่วมแห่งความเป็นชุมชน</b>						
1	บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก มีวัตถุประสงค์ และความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2	บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3	บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตลอดจนแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดงความยินดี เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4	องค์กรสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
<b>งานที่มีคุณค่าและความหมาย</b>						
6	ฉันรู้สึกมีพลังและมีความสุขกับการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7	ฉันรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีคุณค่าและความหมาย และมีประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
8	ฉันทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
9	ฉันกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงาน	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
<b>ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล</b>						
10	ฉันมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กรที่ว่า “รวมน้ำใจใฝ่คุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ”	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
11	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงาน และความถูกต้องทางจริยธรรม	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
12	ฉันมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
<b>ความผูกพันด้านความรู้สึก</b>						
1	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ทำอยู่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2	ฉันรู้สึกว่าปัญหาในองค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเองด้วย	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3	ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5	ฉันรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะทำตามแนวทางขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
<b>ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>						
6	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่รู้จัก	+1	+1	0	0.66	เหมาะสม
7	ฉันตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	+1	+1	0	0.66	เหมาะสม

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
8	ฉันยินดีที่จะทำงานในองค์กรต่อไปแม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	+1	+1	-1	0.33	ไม่เหมาะสม
9	ถ้าฉันมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรนี้	+1	+1	-1	0.33	ไม่เหมาะสม
10	ฉันเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>						
11	ฉันตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
12	ฉันเต็มใจใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
13	ฉันเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
14	ฉันเต็มใจทำงานให้สำเร็จล่วงทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
15	ฉันไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะฉันมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่	+1	+1	0	0.66	เหมาะสม

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
<b>พฤติกรรมที่ให้ช่วยเหลือ</b>						
1	ฉันยินดีสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2	ฉันให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่องงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3	ฉันสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
<b>พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น</b>						
4	ฉันเคารพต่อการกระทำหรือการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5	ฉันมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
6	ฉันคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานจะได้รับจากการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7	ฉันไม่ชอบโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
8	ฉันเต็มใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
9	ฉันมีความอดทนอดกลั้นต่อความกดดันจากการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
10	ฉันสามารถยอมรับและปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
11	ฉันมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
<b>พฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในองค์กร</b>						
12	ฉันเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
13	ฉันไม่แพร่กระจายความลับขององค์กรให้กับคนภายนอก	+1	+1	0	0.66	เหมาะสม
14	ฉันมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
15	ฉันเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะทำตามและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
16	ฉันแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
<b>พฤติกรรมดำเนินในหน้าที่</b>						
17	ฉันทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
18	ฉันตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
19	ฉันดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
20	ฉันไม่ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น รายชื่อ รายด้านและทั้งฉบับ ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค รายข้อ และทั้งฉบับ  
 ของแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน  
 ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา  
 สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงาน	ค่าความ เชื่อมั่น
<b>ดำเนินกร่วมแห่งความเป็นชุมชน</b>		
1	บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก มีวัตถุประสงค์ และความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน	0.955
2	บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงาน	0.955
3	บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตลอดจนแบ่งปันความรู้สึก ร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดงความยินดี เป็นต้น	0.955
4	องค์กรสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน	0.955
5	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน	0.954
<b>งานที่มีคุณค่าและความหมาย</b>		
6	ฉันรู้สึกมีพลังและมีความสุขกับการทำงาน	0.954
7	ฉันรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีคุณค่าและความหมาย และมีประโยชน์ต่อองค์กร	0.954
8	ฉันทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน	0.954
9	ฉันกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน	0.954
<b>ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล</b>		
10	ฉันมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กรที่ว่า “รวมน้ำใจ ใส่คุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ”	0.954
11	ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงาน และความถูกต้องทางจริยธรรม	0.955
12	ฉันมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	0.955



ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความ เชื่อมั่น
<b>ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก</b>		
1	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ทำอยู่	0.955
2	ฉันรู้สึกว่าปัญหาในองค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเองด้วย	0.955
3	ฉันรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง	0.954
4	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ	0.955
5	ฉันรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะทำตามแนวทางขององค์กร	0.955
<b>ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>		
6	ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับ	0.955
7	ฉันตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้กับองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	0.954
8	ฉันยินดีที่จะทำงานในองค์กรต่อไปแม้ไม่มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	0.954
9	ถ้าฉันมีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรนี้	0.955
10	ฉันเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงาน โดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่	0.958
<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>		
11	ฉันตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค	0.955
12	ฉันเต็มใจใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงาน	0.955
13	ฉันเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	0.955
14	ฉันเต็มใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	0.955
15	ฉันไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะฉันมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่	0.955

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
<b>พฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ</b>		
1	ฉันยินดีสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	0.955
2	ฉันให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่องงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวด้วยความเต็มใจ	0.955
3	ฉันสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน	0.956
<b>พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น</b>		
4	ฉันเคารพต่อการกระทำหรือการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	0.955
5	ฉันมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน	0.956
6	ฉันคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานจะได้รับจากการทำงาน	0.955
7	ฉันไม่ชอบโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าผู้อื่น	0.956
<b>พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>		
8	ฉันเต็มใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น	0.955
9	ฉันมีความอดทนอดกลั้นต่อความกดดันจากการทำงาน	0.955
10	ฉันสามารถยอมรับและปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้	0.955
11	ฉันมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์	0.956
<b>พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร</b>		
12	ฉันเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น	0.955
13	ฉันไม่แพร่พรายความลับขององค์กรให้กับคนภายนอก	0.955
14	ฉันมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร	0.955

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
15	ฉันเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะทำตามและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	0.955
16	ฉันแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กร	0.955
<b>พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่</b>		
17	ฉันทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	0.955
18	ฉันตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ	0.955
19	ฉันดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กร	0.955
20	ฉันไม่ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัว	0.954



**ภาคผนวก ค**  
**แบบสอบถาม**



แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อ  
องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร :  
กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามนี้เป็นการค้นคว้าอิสระในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของโครงการปริญญาโท (ภาคพิเศษ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามชุดนี้ ใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้รับครั้งนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)  
จำนวน 20 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในความร่วมมือที่ท่านได้กรุณาสละเวลาในการประเมินแบบสอบถามชุดนี้อย่างสมบูรณ์ อันจะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสิทธิพร ปรีรอด

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือกรอกรายละเอียด  
ในช่องว่างที่กำหนด

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
2. อายุ  1) ต่ำกว่า 30 ปี  2) 31-40 ปี  3) 41-50 ปี  4) 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ  1) โสด  2) สมรส  3) หม้าย/หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา  1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  3) สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน  1) ข้าราชการ  2) พนักงานราชการ  
 3) ลูกจ้างประจำ  4) จ้างเหมาบริการ  
 5) อื่น ๆ (ระบุ).....
6. รายได้ต่อเดือน  1) ต่ำกว่า 15,000 บาท  2) 15,001-25,000 บาท  
 3) 25,001-35,000 บาท  4) 35,001-45,000 บาท  
 5) สูงกว่า 45,000 บาท
7. กลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ที่ท่านสังกัด  
 1) กลุ่มกฎหมาย  2) กลุ่มตรวจสอบภายใน  
 3) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  4) สำนักงานรัฐมนตรี  
 5) สำนักบริหารกลาง  6) สำนักตรวจและประเมินผล  
 7) สำนักแก้ไขปัญหาคาการบุกรุกที่ดินของรัฐ  8) สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากร  
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ  
 9) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์  10) สำนักการbinอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ  
 11) สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคล  12) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
 13) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

## ส่วนที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

คำชี้แจง: ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดแค่เพียงคำตอบเดียว ซึ่งคำถามทั้งหมดมี 12 ข้อ โปรดตอบคำถามทุกข้อ

จิตวิญญาณในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
	จริงอย่างยิ่ง (6)	จริงมาก (5)	จริง (4)	ไม่จริง (3)	ไม่จริงมาก (2)	ไม่จริงอย่างยิ่ง (1)
<b>สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน</b>						
1. บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก มีวัตถุประสงค์และความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน						
2. บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงาน						
3. บุคลากรในกลุ่ม/ศูนย์/สำนัก ดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตลอดจนแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน เช่น การให้กำลังใจหรือการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น						
4. องค์กรสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน						
5. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน						
<b>งานที่มีคุณค่าและความหมาย</b>						
6. ท่านรู้สึกมีพลังและมีความสุขกับการทำงาน						
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีคุณค่าและความหมาย และมีประโยชน์ต่อองค์กร						
8. ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่ในการทำงาน						
9. ท่านกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน						
<b>ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล</b>						
10. ท่านมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมเป้าหมายขององค์กรที่ว่า “รวมน้ำใจ ใฝ่คุณธรรม นำสู่ความเป็นเลิศ”						

จิตวิญญาณในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
	จริงอย่างยิ่ง (6)	จริงมาก (5)	จริง (4)	ไม่จริง (3)	ไม่จริงมาก (2)	ไม่จริงอย่างยิ่ง (1)
11. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าการดำเนินงาน และความถูกต้องทางจริยธรรม						
12. ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน						

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

คำชี้แจง: ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งคำถามทั้งหมดมี 15 ข้อ โปรดตอบคำถามทุกข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					
	จริงอย่างยิ่ง (6)	จริงมาก (5)	จริง (4)	ไม่จริง (3)	ไม่จริงมาก (2)	ไม่จริงอย่างยิ่ง (1)
<b>ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก</b>						
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ทำอยู่						
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาในองค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตัวเองด้วย						
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง						
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของตนเองกับบุคคลอื่น ๆ						
5. ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะทำตามแนวทางขององค์กร						
<b>ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>						
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับ						



ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					
	จริงอย่างยิ่ง (6)	จริงมาก (5)	จริง (4)	ไม่จริง (3)	ไม่จริงมาก (2)	ไม่จริงอย่างยิ่ง (1)
7. ท่านตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะทำงานให้กับองค์กร จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง						
8. ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้						
9. องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ						
10. ท่านเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงาน โดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่						
<b>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>						
11. ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีอุปสรรค						
12. ท่านเต็มใจใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงาน						
13. ท่านเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ						
14. ท่านเต็มใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ						
15. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะฉันมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานอยู่						

**ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)**

**คำชี้แจง:** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งคำถามทั้งหมดมี 20 ข้อ โปรดตอบคำถามทุกข้อ

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					
	จริงอย่างยิ่ง (6)	จริงมาก (5)	จริง (4)	ไม่จริง (3)	ไม่จริงมาก (2)	ไม่จริงอย่างยิ่ง (1)
<b>พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ</b>						
1. ท่านยินดีสอนงานและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน						
2. ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่องงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวด้วยความเต็มใจ						
3. ท่านสนับสนุนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน						
<b>พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น</b>						
4. ท่านเคารพต่อการกระทำหรือการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ						
5. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน						
6. ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่เพื่อนร่วมงานจะได้รับจากการทำงาน						
7. ท่านไม่ชอบโอ้อวดหรือยกตนเองให้เหนือกว่าผู้อื่น						
<b>พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น</b>						
8. ท่านเต็มใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น						
9. ท่านมีความอดทนอดกลั้นต่อความกดดันจากการทำงาน						
10. ท่านสามารถยอมรับและปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้						

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					
	จริงอย่างยิ่ง (6)	จริงมาก (5)	จริง (4)	ไม่จริง (3)	ไม่จริงมาก (2)	ไม่จริงอย่างยิ่ง (1)
11. ท่านมีความตั้งใจในการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์						
<b>พฤติกรรมกรการมีส่วนร่วมในองค์กร</b>						
12. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น						
13. ท่านไม่แพร่พรายความลับขององค์กรให้กับคนภายนอก						
14. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร						
15. ท่านเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะทำตามและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย						
16. ท่านแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กร						
<b>พฤติกรรมกรการสำนึกในหน้าที่</b>						
17. ท่านทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด						
18. ท่านตรงต่อเวลาและให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ						
19. ท่านดูแลรักษาและคำนึงถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์กร						
20. ท่านไม่ใช้เวลางานไปกับเรื่องส่วนตัว						

ความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

.....  
 .....

**ขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายสิทธิพร ปรีรอด
วัน เดือน ปีเกิด	15 สิงหาคม 2534
ที่อยู่	20/70 หมู่ 4 ตำบลบึงขี้โถ อำเภอัญญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์โครงการ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2557 ถึงปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	09-1780-8702
อีเมล	sittiporn_zana@hotmail.com

