

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน  
ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากร  
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE,  
EMPLOYEE ENGAGEMENT AND JOB SATISFACTION ON  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS: A STUDY OF  
STAFFS OF THE NEW INSTITUTES OF HIGHER EDUCATION IN  
BANGKOK METROPOLITAN REGION

สรสุดา แก่นจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน  
ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากร  
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สรสุดา แก่นจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน  
ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร  
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

The Influence of Perceived Organizational Climate, Employee Engagement  
and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviors: A Study of Staff  
of the New Institutes of Higher Education in Bangkok Metropolitan Region

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสรสุดา แก่นจันทร์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

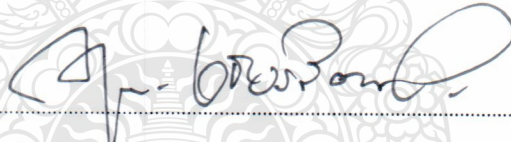
2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)



กรรมการ

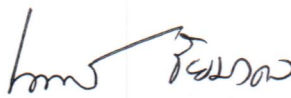
(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)



กรรมการ

(อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561



หัวข้อวิทยานิพนธ์                      การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน  
 ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร  
 สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ชื่อ-นามสกุล                                นางสาวสรสุดา แก่นจันทร์

วิชาเอก                                        การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา                            อาจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ค.

ปีการศึกษา                                    2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจใน  
 การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร  
 สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และความแตกต่างของสายการปฏิบัติงานที่  
 มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน  
 ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 387 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 187 คน  
 และสายสนับสนุน 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปีและ 31-35 ปี การศึกษา  
 อยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
 ต่ำกว่า 1-5 ปี สังกัดสายสนับสนุน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ความผูกพัน  
 ต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม  
 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
 องค์การ มีเพียงความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็น  
 สมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้เป็น  $\hat{Y} = 0.908 + 0.494x_2 + 0.253x_3$  โดยตัวแปร  
 อิสระทั้งสองสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ถึงร้อยละ 59.8 และยังพบว่า  
 สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิก  
 ที่ดีต่อองค์การ



<b>Thesis Title</b>	The Influence of Perceived Organizational Climate, Employee Engagement and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviors: A Study of Staff of the New Institutes of Higher Education in Bangkok Metropolitan Region
<b>Name-Surname</b>	Miss Sornsuda Kaenchan
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Thesis Advisor</b>	Miss Daungporn Puttawong, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2017

## ABSTRACT

The objective of this research was to study the influence of perception of organizational climate, job satisfaction, organizational engagement and staff's different performance lines on organizational citizenship behaviors of personnel education in Bangkok Metropolitan region. A sample consisted of 387 staff working in the new educational institution of Bangkok Metropolitan region, consisting of 187 academic line and 200 support line. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression with enter.

The results showed that most of the respondents were female, 20-30 years of age, bachelor's degree holders, a monthly income of between 20,001-25,000 baht, and less than 5 years of work experience as university supporting staff. Their perception of organizational climate, organizational engagement, job satisfaction and organizational citizenship behavior were shown to be at a high level.

It also revealed that their perception of organizational climate had no effect on organizational citizenship behavior. However, their organizational engagement and job satisfaction correlated positively with organizational citizenship behavior. A forecasting equation could be written as  $\hat{Y} = 0.908 + 0.494x_2 + 0.253x_3$  and both variables accounted for 59.8% prediction of behavior. Moreover, different performance lines affected the organizational citizenship not differently at 0.05 level of statistical significance.

**Keywords:** organizational climate, employee engagement, job satisfaction, organizational citizenship behaviors



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ของ อาจารย์ดวงพร พุททวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัย ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ธงชัย ศีวรธนะ ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบ อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข ที่ได้ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้ง เสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพฯและปริมณฑล ที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความชัดเจน ครบถ้วนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

ขอขอบพระคุณและมอบความดีทั้งหมดให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ให้ทุนการศึกษาปริญญาโท ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่ได้ให้โอกาสในการศึกษา หัวหน้า สำนักงานผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนา ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำและคอยให้กำลังใจ คณะครู อาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ที่ให้การสนับสนุน บริการและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี และที่สำคัญขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนๆ พี่ น้อง ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาสามารถ ทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากงานวิจัยในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขอภัย มา ณ โอกาส นี้ด้วย

สรสุดา แก่นจันทร์



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(19)
บทที่ 1 บทนำ.....	20
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	20
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	22
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	22
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	23
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	24
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	27
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	28
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎี และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	29
2.2 ข้อมูลของมหาวิทยาลัย.....	60
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	75
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	86
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	170
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	170
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	183
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	198
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	200
บรรณานุกรม.....	201
ภาคผนวก.....	210
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	211
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	219
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ข้อมูล.....	224
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	236
ประวัติผู้เขียน.....	266



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล..... 77
ตารางที่ 3.2	เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด..... 83
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.. 87
ตารางที่ 4.2	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากองค์การ..... 90
ตารางที่ 4.3	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา..... 91
ตารางที่ 4.4	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน..... 93
ตารางที่ 4.5	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การด้านทรัพยากรที่เพียงพอ..... 94
ตารางที่ 4.6	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การโดยภาพรวม..... 95
ตารางที่ 4.7	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ..... 96
ตารางที่ 4.8	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ..... 97
ตารางที่ 4.9	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน..... 98
ตารางที่ 4.10	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม..... 99
ตารางที่ 4.11	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายในงาน..... 100
ตารางที่ 4.12	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานความพึงพอใจภายนอกงาน..... 101



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.13	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม.....	102
ตารางที่ 4.14	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	103
ตารางที่ 4.15	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....	104
ตารางที่ 4.16	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....	105
ตารางที่ 4.17	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....	106
ตารางที่ 4.18	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....	107
ตารางที่ 4.19	แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวม.....	108
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	109
ตารางที่ 4.21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	109
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของการรับรู้บรรยากาศ องค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.	110
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....	111
ตารางที่ 4.24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....	111



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.25	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านกรคำนึงถึงผู้อื่น.....	112
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....	112
ตารางที่ 4.27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....	113
ตารางที่ 4.28	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น....	113
ตารางที่ 4.29	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....	114
ตารางที่ 4.30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....	115
ตารางที่ 4.31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่..	115
ตารางที่ 4.32	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....	116
ตารางที่ 4.33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....	116
ตารางที่ 4.34	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ....	117
ตารางที่ 4.35	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	118
ตารางที่ 4.36	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	118



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.37	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	119
ตารางที่ 4.38	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	120
ตารางที่ 4.39	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	120
ตารางที่ 4.40	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ..	121
ตารางที่ 4.41	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความค้ำประกันถึงผู้อื่น.....	121
ตารางที่ 4.42	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความค้ำประกันถึงผู้อื่น.....	122
ตารางที่ 4.43	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความค้ำประกันถึงผู้อื่น.....	122
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....	123
ตารางที่ 4.45	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....	124
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....	124
ตารางที่ 4.47	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....	125
ตารางที่ 4.48	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....	125
ตารางที่ 4.49	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....	126



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.50	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....	127
ตารางที่ 4.51	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....	127
ตารางที่ 4.52	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความพึงพอใจ ในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....	128
ตารางที่ 4.53	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	128
ตารางที่ 4.54	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	129
ตารางที่ 4.55	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความพึงพอใจ ในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	129
ตารางที่ 4.56	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	130
ตารางที่ 4.57	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	131
ตารางที่ 4.58	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ.....	131
ตารางที่ 4.59	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....	132
ตารางที่ 4.60	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....	133
ตารางที่ 4.61	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพัน องค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น.....	133
ตารางที่ 4.62	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....	134



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.63	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น.....	134
ตารางที่ 4.64	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น....	135
ตารางที่ 4.65	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....	136
ตารางที่ 4.66	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่.....	136
ตารางที่ 4.67	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่..	137
ตารางที่ 4.68	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....	138
ตารางที่ 4.69	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ.....	138
ตารางที่ 4.70	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ....	139
ตารางที่ 4.71	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	140
ตารางที่ 4.72	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	140
ตารางที่ 4.73	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม.....	141
ตารางที่ 4.74	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ.....	142



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.75	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ.....	143
ตารางที่ 4.76	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ.....	143
ตารางที่ 4.77	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ.....	144
ตารางที่ 4.78	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ.....	145
ตารางที่ 4.79	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ.....	145
ตารางที่ 4.80	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ.....	146
ตารางที่ 4.81	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ.....	147
ตารางที่ 4.82	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ.....	147



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.83	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากร สายวิชาการ.....	148
ตารางที่ 4.84	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ.....	149
ตารางที่ 4.85	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความผูกพัน องค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายวิชาการ.....	149
ตารางที่ 4.86	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากร สายวิชาการ.....	150
ตารางที่ 4.87	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ.....	151
ตารางที่ 4.88	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)ของความผูกพัน องค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของ บุคลากรสายวิชาการ.....	151
ตารางที่ 4.89	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ.....	152
ตารางที่ 4.90	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ของบุคลากรสายวิชาการ.....	153
ตารางที่ 4.91	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศ องค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ.....	153



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.92	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน.....	154
ตารางที่ 4.93	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน.....	155
ตารางที่ 4.94	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน.....	155
ตารางที่ 4.95	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน.....	156
ตารางที่ 4.96	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน.....	157
ตารางที่ 4.97	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน.....	157
ตารางที่ 4.98	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน.....	158
ตารางที่ 4.99	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน.....	159



## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.100	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน.....	159
ตารางที่ 4.101	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน.....	160
ตารางที่ 4.102	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน.....	161
ตารางที่ 4.103	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน.....	161
ตารางที่ 4.104	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน.....	162
ตารางที่ 4.105	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน.....	163
ตารางที่ 4.106	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน.....	163
ตารางที่ 4.107	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน.....	164



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.108 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน.....	165
ตารางที่ 4.109 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน.....	165
ตารางที่ 4.110 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ.....	166
ตารางที่ 4.111 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจ ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	166
ตารางที่ 4.112 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	167
ตารางที่ 4.113 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ.....	168



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	27





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคลากรคือกำลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะของบุคคล มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ประารถในการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พยายามจะทำให้งานออกมามีคุณภาพที่สุด ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เอาใจใส่งานที่นอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับจากองค์กรกำหนดไว้

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ได้ประสบปัญหาด้านบุคลากร ทั้งในเชิงปริมาณและประสิทธิภาพในการทำงาน การได้รับจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ และการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และการพัฒนาท้องถิ่น (อ้างถึงใน ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ, 2553) และจากรายงานการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ที่สำคัญอันดับหนึ่ง และมีผลกระทบต่อทุกเรื่องในหน่วยงาน คือเรื่องบุคลากร ทั้งเชิงปริมาณและประสิทธิภาพการทำงาน ในเชิงปริมาณขาดแคลนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนทำให้ผู้ทำงานมีภาระงานสูง ทั้งด้านการสอนและการให้บริการ จำนวนนักศึกษาที่ต้องการเข้ามาศึกษาต่อมีจำนวนมาก และจำนวนนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาต่อมีศักยภาพทางการศึกษาต่ำกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยกลุ่มเดิมหรือมหาวิทยาลัยเก่า จึงต้องเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ ทำให้ในสัปดาห์หนึ่งต้องทำงานหนักมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของสายสนับสนุนคือเรื่องกรณีจ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งกำหนดไว้ว่าต้องไม่เกินวุฒิปริญญาตรี แต่ลักษณะงานบางหน่วยงานต้องการผู้ที่มีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี เช่น สถาบันวิจัยหรือหน่วยงานการวิจัยทางนโยบายด้านแผน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ในที่สุดก็ต้องใช้เงินรายได้จ้างผู้ที่มีคุณวุฒิสองกว่าระดับปริญญาตรีมาทำงานสายสนับสนุน ทำให้อัตราการหมุนเวียนบุคลากรเข้าออกงานมีอัตราสูง ทำให้ประสบปัญหาบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง แต่ก็คงยังมีบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีอยู่กับองค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร” (Organizational Citizenship Behavior : OCB) ซึ่งโดยหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้มีความยั่งยืน หรือประสบความสำเร็จ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในหน่วยงานหรือองค์กร ได้เป็นอย่างดี (สญาฯ ธีระวิช ตระกูล, 2557) สามารถทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยสร้างให้ บุคลากรมีพฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ซึ่งทุกพฤติกรรมที่กล่าวมาเมื่อรวมกันก็ คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จากการศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นถึง ความพยายามในการคิดค้นหาแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทำให้บุคลากร กลายเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กร (Bloodgood, 2001 อ้างถึงใน สญาฯ ธีระวิชตระกูล, 2547) นอกจากนี้ Organ (1988) กล่าวว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ ดีต่อองค์กรเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในงาน อีกทั้งยังมีแนวคิดที่ สนับสนุนของ Dubin (2000 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2552) ที่กล่าวว่าผลจากพฤติกรรมที่เป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ ทำให้หน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้มีการผลิตผล งานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่สูงขึ้นอีกด้วย และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพียง ภัทร เจริญพิทยา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมที่เป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด จำนวน 248 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสายฝน กล้าเดินดง (2552) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจ เนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง 18-29 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย

จากที่กล่าวมาการศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งให้ความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ บรรยากาศองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพล ต่อการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อศึกษามูลเหตุของการเกิดพฤติกรรมที่เป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่ มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานภายใน องค์กร อีกทั้ง พฤติกรรมของบุคลากรที่ดีมีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก สามารถผลักดันกลไก

การทำงานของสังคมภายในองค์กรให้มีความราบรื่น ยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์กรมีการปรับตัวเพื่อพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง เชื่อว่าการสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีต่อองค์กรนั้น จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานได้ดี

จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันการศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยให้เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร และยกระดับองค์กรที่พร้อมไปด้วยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพที่พร้อมจะใช้ศักยภาพของตนเองในการเสริมสร้างองค์กรให้เป็นแหล่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในการสร้างสรรค์ผลงานและส่งเสริมให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลระหว่างสายวิชาการและสายสนับสนุน

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.3.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.3.3 ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

1.3.4 การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล



1.3.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่

##### 1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวชี้วัด
  - (1) การสนับสนุนจากองค์กร
  - (2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
  - (3) การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน
  - (4) ทรัพยากรที่เพียงพอ
- 2) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด
  - (1) ความพึงพอใจภายในงาน
  - (2) ความพึงพอใจภายนอกงาน
- 3) ความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย
  - (1) ด้านจิตใจ
  - (2) ด้านการคงอยู่กับองค์การ
  - (3) ด้านบรรทัดฐาน

##### 1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วยตัวชี้วัด
  - (1) การให้ความช่วยเหลือ
  - (2) การคำนึงถึงผู้อื่น
  - (3) ความอดทนอดกลั้น
  - (4) ความสำนึกในหน้าที่
  - (5) การให้ความร่วมมือ

1.4.2 ขอบเขตเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ ในกรุงเทพและปริมณฑล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ ในประเทศไทย มีทั้งสิ้น 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ผู้วิจัยเลือกศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาเพียงในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งหมด 11 มหาวิทยาลัย ได้แก่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา  
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

1.4.3 ขอบเขตทางด้านเวลา คือ ช่วงเวลาที่ศึกษาและเก็บข้อมูล ระหว่างเดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2560

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อ สิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา ซึ่งบรรยากาศการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อ บุคคลในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อ งานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจกระตือรือร้น มีขวัญและ



กำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความพึงพอใจภายในงาน ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในงาน คือ สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร และระยะเวลาที่กำหนด

2) การได้รับการยอมรับนับถือ คือ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในความสามารถ และผลงานที่ปฏิบัติ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความเหมาะสมของปริมาณภาระงาน

4) ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับผลที่ดีหรือไม่ดีในผลของงานที่ตนได้ปฏิบัติเสร็จเรียบร้อยแล้ว

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น ตามระยะเวลา ความถนัด และความสามารถของตนเอง

2. ความพึงพอใจภายนอกงาน ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารงาน คือ แนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลข่าวสารที่สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือ ระดับความรู้สึกในการไว้เนื้อเชื่อใจกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ความสามัคคี ความร่วมมือ ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความรัก และบรรยากาศในการทำงาน

3) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน สิทธิ วันลา และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เงินประจำตำแหน่ง

4) สภาพการทำงาน คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความเป็นสัดส่วนของที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

5) ความมั่นคงในงาน คือ การได้รับความเป็นธรรม และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในระบบสัญญาจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคง และปลอดภัย มีความมั่นใจในการอยู่กับองค์กรแห่งนี้

6) การปกครองบังคับบัญชา คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเกี่ยวข้องกับอย่างแนบแน่นกับองค์กร ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยมีความตระหนักที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความ จงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยแบ่ง ความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานกับองค์กร
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ความต้องการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป ไม่คิดจะ ลาออกจากองค์กร
3. ด้านบรรทัดฐาน คือ การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กร ใ้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

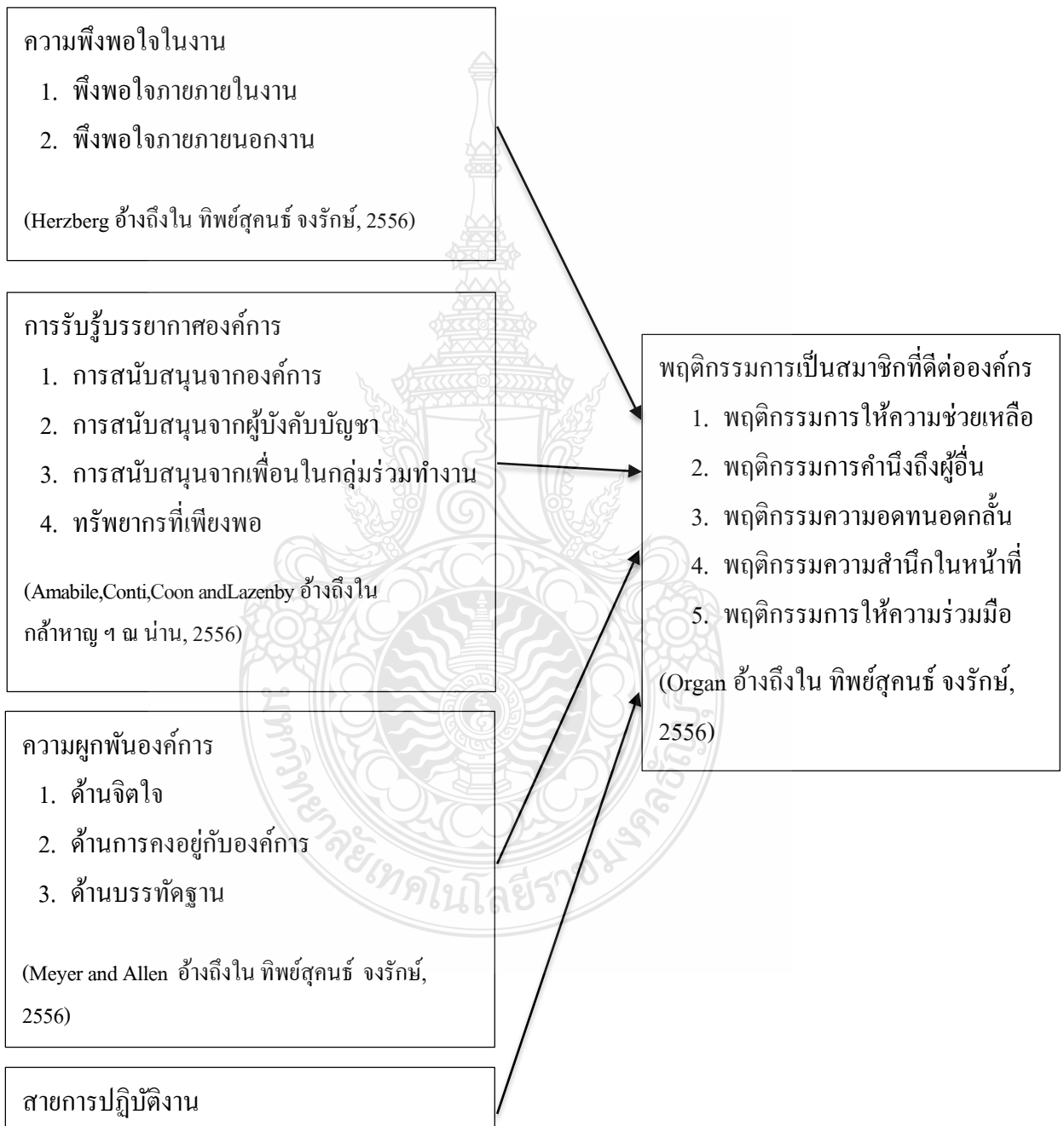
พฤติกรรมแสดงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรใน องค์กรที่แสดงด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กรที่ไม่ได้ เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการกำหนดของหน่วยงานและเป็นพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในการดำเนินการและพัฒนา

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติของสถาบัน แต่ละแห่ง ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา พระราชบัญญัติขึ้นไว้ตามคำกราบบังคมทูลของรัฐสภาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา จำนวน 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากผลการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปร และองค์ประกอบด้านตัวชี้วัดของตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิด ไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 สามารถใช้เป็นความรู้ในการศึกษาเพื่อใช้อธิบายการแสดงผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพได้

1.7.1.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการวิจัยสำหรับผู้สนใจทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางในการเพิ่มองค์ความรู้ ความเข้าใจ สามารถที่จะช่วยอธิบายการแสดงผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 1.7.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติการ

1.7.2.1 สามารถนำผลงานวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวางแผนต่อการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.7.2.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการนำไปสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจที่เอื้อต่อการแสดงผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติที่ตนเองรับผิดชอบ และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงอย่างยั่งยืน

1.7.2.3 เป็นข้อมูลที่องค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดการแสดงผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จำนวน 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ทรัพยากรที่เพียงพอ 2) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจภายในงาน ความพึงพอใจภายนอกงาน 3) ความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้วิจัย ทบทวนวรรณกรรมเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎี และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
  - 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
  - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
  - 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ
  - 2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
- 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดเชิงทฤษฎี และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

##### 2.1.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เป็นความรู้สึกรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้



รัฐนุ เรื่อง โอลชา (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ และการรับรู้สิ่งต่าง ๆ จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในรูปแบบต่างๆ ต่อองค์การ

สุดาวดี น่วมมี (2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่พนักงานทำงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การนั้น ๆ

หัทธา ศรีวงษ์ (2554) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ของคนในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ปฏิบัติงานจากการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ทั้งทางกายภาพ ทางจิตสังคม โดยทางตรงและทางอ้อมตามการรับรู้ของบุคคล ซึ่งมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

Litwin และ Stringer (อ้างใน ชนันทน์ จันทร์รินทร์, 2550) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งมีองค์ประกอบองค์ 8 ด้าน ดังนี้

1) ด้าน โครงสร้างองค์การ (Structure and Constraint) เป็นการรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับ สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารจัดการ การควบคุมงาน ข้อจำกัดต่าง ๆ ในแต่ละสถานการณ์การทำงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร

2) ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Individual Responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคลากร เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่องาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ต้องทำ ความเข้าใจในงาน การตัดสินใจในงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warm and Support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ การเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกัน การเป็นกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งจากผู้บริหารและบุคลากร

4) ด้าน การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลเนื่องจากการปฏิบัติงานดี และการรับรู้ถึงบทลงโทษเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ล้มเหลวทำให้องค์การได้รับความเสียหาย



5) ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) เป็นการรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ การกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเข้าใจความคาดหวังเกี่ยวกับ ผลของการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบของบรรยากาศอื่น ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ

7) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี (Organizational Identity and Group Loyalty) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ของบุคลากร หรือของกลุ่ม ความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ค่านิยมของสมาชิกในองค์การ ความมุ่งหวังของบุคลากรต่อกลุ่ม ต่อองค์การ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว การไม่แยกจากกลุ่ม เอกลักษณะขององค์การ มิตรภาพ การมีส่วนร่วมต่องานและต่อกลุ่มในองค์การซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และบรรยากาศองค์การดีขึ้น เกิดความสามัคคีในองค์การ ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่งมั่นคง

8) ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความเสี่ยงในงาน การบริหารความเสี่ยง ความปลอดภัยในการทำงานหรืองานที่ทำมีความเสี่ยง และมีความท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ทศนคติเกี่ยวกับความเสี่ยงในงาน การยอมรับความเสี่ยงในความสำเร็จของงาน บรรยากาศที่ยอมรับความเสี่ยงจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสำเร็จของบุคลากรได้

Noordin และคณะ (2010) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า คือ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีสติได้ด้วยตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Armstrong, 2003) นั่นคือสมาชิกขององค์กรรับรู้สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวันของตนในบรรยากาศที่แตกต่างกัน ซึ่งมีตัวแปร คือ องค์การการสื่อสารความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ วัฒนธรรม ความพึงพอใจและแรงจูงใจ

รติกรณ จงวิศาล (2554) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ



จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นขอสรุปว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่บุคคลทำงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ต่อองค์การ

### 2.1.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

ชนันนัทธ์ จันทรินทร์ (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้ว่าองค์ประกอบของบรรยากาศมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรและองค์การ ดังนั้นองค์การควรมีการพัฒนาบรรยากาศองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพิ่มแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อสมาชิกและองค์การ มีความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

พิชิต เทพวรรณ (2548) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ เนื่องจากบุคลากรในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่จะปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ ควบคุมของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ บรรยากาศขององค์การ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการคือ ประการแรก บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของหน่วยงานหรือแผนกงานในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมของระหว่างบุคลากรและปริมาณภาระงานในองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (สมยศ นาวิการ, 2536) บรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้



### 2.1.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

กล้าหาญ ฌ น่าน (2557) ได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ว่าเป็นการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานที่พวกเขาเกี่ยวข้อง โดยบรรยากาศในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อบุคคลในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในระดับที่แตกต่างกัน

Amabile, Conti, Coon and Lazenby (1996) ได้จำแนกบรรยากาศขององค์กรที่ช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ออกเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1) การสนับสนุนจากองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้เกี่ยวกับระดับความเป็นห่วงเป็นใยในความเป็นอยู่ที่ดีและการส่งเสริมหรือสนับสนุนคุณค่าต่าง ๆ ให้เกิดกับพนักงาน (Eisenberger, et al., 1986) รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรผ่านกระบวนการดำเนินงานขององค์กรยุทธวิธี เช่น การรับความยุติธรรมในการได้ค่าจ้างและรางวัล การได้รับการตระหนักหรือรับรู้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน ความอิสระ (Peellell, 2007, p. 454) สิ่งดังกล่าวสามารถที่จะเป็นทั้งการเสริมแรงที่จะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยความยุติธรรมในกระบวนการจัดการคือการรับรู้ของบุคคลและกลุ่มเกี่ยวกับความยุติธรรมที่พวกเขาได้รับจากการจัดการขององค์กรโดยพวกเขาจะแสดงพฤติกรรมในการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่พวกเขาเกี่ยวข้อง (Dolan, et al., 2005, p. 80) จากการศึกษาของ Peellell (2007) กับกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจขนาดกลางและย่อมจำนวน 102 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขากล่าวว่าการแสดงพฤติกรรมจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการที่พวกเขาได้รับหรือถูกกระทำจากองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Liu (2009) ที่ได้ทำการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรด้านการสนับสนุนจากองค์กรกับการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร โดยมีตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นตัวแปรต้นกลางกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวต่างชาติและทำงานในประเทศจีนจำนวน 162 คน พบว่า ทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กรยังมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรโดยส่งผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน โดยเขากล่าวว่าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรจะทำให้พวกเขาอยากที่จะแสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการดำเนินงานหรือการสนับสนุนให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองเช่นเดียวกัน ในขณะที่ Wang (2009) ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและหัวหน้าที่ปฏิบัติงานการตลาดในประเทศไต้หวันจำนวน 2,053 คน ผลวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรของ



พนักงานในระดับที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเขาอธิบายว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร จะทำให้พวกเขามีความรู้สึกร่วมในการปฏิบัติตามในสิ่งที่องค์กรต้องการ ตลอดจนการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุดจากการมาใช้บริการกับองค์กร

2) **การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญอย่างมากในการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมในการเป็นตัวแทนขององค์กรในการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานเกือบจะทุกวันทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ หรือหน้าที่รับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมายจากองค์กร ตลอดจนทำหน้าที่การบริหารจัดการทั้งทางตรงและทางอ้อมอันมีผลโดยตรงต่อชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันของพนักงานอีกด้วย (Chen, et al., 2002) ในขณะที่ Yukl (2002) ให้ความหมายของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่รวมถึงการยอมรับบทบาทหน้าที่ ชื่อเรียกร่องหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จำเป็นการเอาใจใส่หรือคำนึงถึงความรู้สึกของลูกน้องในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงและการดำรงชีวิตของพนักงาน ความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Shanock และ Eisenberger (2006) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาคือการได้รับการดูแล เอาใจใส่ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งด้านทรัพยากรที่เหมาะสม การได้รับคำปรึกษา การได้รับความยุติธรรม การกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ Noefler และคณะ (2009, p. 386) กล่าวเพิ่มเติมว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้องค์กรเกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกหลายด้าน รูปแบบการสนับสนุนอาจอยู่ในรูปของการแสดงความเป็นห่วงเป็นใยในความรู้สึกต่าง ๆ ของพนักงาน สนับสนุนและให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ (Citizenship) จากผลการวิจัยของ Ehrhart (2004) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้าจำนวน 249 คน พบว่า ผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานการศึกษาของ Jiao และคณะ (2011) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาและพนักงานจำนวน 161 โดยใช้การวิเคราะห์ลำดับชั้น (Hierarchical Linear Model) ซึ่งใช้ตัวแปรผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นตัวแปรต้น เพื่อใช้ทำนายการแสดงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานต่อองค์กรหรือไม่ ผลการวิจัยในครั้งนั้น ยืนยันทฤษฎีของผู้นำยังส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พวกเขายังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า การ



กระตุ้นหรือส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งแสดงบทบาทที่เหมาะสมและคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พนักงานได้แสดงศักยภาพเต็มที่ จะช่วยให้พวกเขาอยากแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

3) การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน เพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน คือ บุคคลที่อยู่ในระดับเดียวหรือลำดับชั้นเดียวกันโดยพวกเขาจะมีการโต้ตอบและมีปฏิสัมพันธ์ในประเด็นที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต (Chiaburu & Harrison, 2008) นอกจากนี้ยังรวมถึงการสื่อสารในลักษณะการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือกันและมีความรู้สึกในความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Peelle III, Conti, Coon, Lazenby & Herron, 1996, P. 1161) สอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard & Thacker (2007) ที่กล่าวว่า ลักษณะของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอาจอยู่ในรูปแบบของการให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน จากการพบปะพูดคุย การแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือการสอนเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานยังเป็นการช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ความชำนาญ จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน การสนับสนุนดังกล่าวมีลักษณะของเครือข่ายทางสังคมซึ่งมีลักษณะที่เป็นทางการซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน จากการวิจัยของ Liao, Joshi, and Chuang (2004) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .37$  และ  $p < 0.05$  ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรดังกล่าวยังส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอีกด้วย ในขณะที่งานวิจัยของ Jones and Schaubroeck (2004) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่จำนวน 151 พบว่า การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจและการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานยังส่งผลทางอ้อมต่อการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงานที่ระดับ  $0.01$  ( $\beta = 0.92$ ,  $p < .01$ )

4) ทรัพยากรที่เพียงพอ การมีทรัพยากรที่เพียงพอเป็นการเข้าถึงหรือการจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของพนักงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ทรัพยากรที่เพียงพออาจพิจารณาจากการได้รับเงิน วัสดุ อุปกรณ์ สารสนเทศ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น (Peelle III, Conti, Coon, Lazenby & Herron, 1996, p. 1161) การที่องค์กรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้



พวกเขาารู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพที่พวกเขามีอยู่ (Obadara & Alaka, 2010) จากการวิจัยของ Somech and Drach-Zahavy (2004) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรการได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องมีความสัมพันธ์ต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nielsen, Bachrach, Sundstrom and Halfhill (2012) ที่ทำวิจัยภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง 460 คน ในองค์การ ผลวิจัยพบว่า การจัดทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในเชิงบวกกับการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน

## 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.1.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานที่ทราวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Vroom (1997) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน คือ ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีต่องาน โดยพิจารณาว่างานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของเขามากน้อยเพียงใด และความพึงพอใจในงานนั้นยังเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

Gilmer (1998) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ การรู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน ได้รับการยกย่อง และโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Smith (1969) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึก หรือการตอบสนองทางด้านอารมณ์ต่อแง่มุมต่าง ๆ ของสถานการณ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติทั่วไป ๆ ของบุคคลที่มีต่องาน โดยเฉพาะ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร



ลาวัลย์ พร้อมสุข (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่รับผิดชอบ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองจากทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วย ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานรายได้ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความพยายามที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจดี ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน ส่งผลต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พนิดา อุดมประเสริฐกุล (2548) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลในด้านบวกหรือด้านลบที่มีผลต่องานของเขาที่ได้รับผิดชอบอยู่ และปัจจัยแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สุขัญกาญจน์ เหลืออรุณกิจ (2548) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน้าที่ทำอยู่ ความรู้สึกนั้นเกิดขึ้นจากการที่บุคคลเกิดความคาดหวังของตนเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้รับจริง ถ้าเป็นไปตามความคาดหวังจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ขอสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 2.1.2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานดังที่ ไพศาล อินทร์ผาย (2543) กล่าวไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ รักดีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างการปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์การ
6. ทำให้คิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

### 7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

โอบตา วิสัชนา (2544) กล่าวว่า หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว องค์กรจะได้รับประโยชน์ 9 ประการ ดังนี้

1. พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่จะทำให้ได้ผลงานมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตรา ควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา
2. เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์กร
3. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ เสนอแนะวิธีปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงาน
4. มีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ความคิดจะลาออกจากงาน การขัดคำสั่ง โต้แย้ง และการหลีกเลี่ยงงานไม่ค่อยเกิดขึ้น
5. มีการร้องทุกข์น้อย เมื่อเกิดปัญหาข้อใจจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนทันที
6. เกิดความจงรักภักดีและเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง
7. การควบคุมงานหรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบมีน้อย
8. ช่วยเกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากคนงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
9. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

#### 2.1.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

Green and Craft (อ้างถึงใน ฉันทฐา กริหิรัญ, 2550) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานพบว่ามีแนวคิด 3 แนว คือ

- 1) ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความคิดเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน
- 2) การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล
- 3) รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน

Herzberg (1968 อ้างถึงใน อริสา ส้ารอง, 2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในหมู่นักวิชาการที่อธิบายว่า มนุษย์ต้องการอะไรจากการ



ทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งจำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานออกเป็นสองปัจจัย ดังนี้

1) ความพึงพอใจภายในงาน (Job Content Satisfaction) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถ แห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน หรือบุคคลภายในองค์กร ในรูปแบบของการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและการมีโอกาสได้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2) ความพึงพอใจภายนอกงาน (Job Context Satisfaction) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบภายนอกงานที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งหากไม่ได้รับจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหาร องค์กรมีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันได้ดี

2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefit) หมายถึง รายได้ค่าตอบแทนประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีของบริษัท

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อ ความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน มีความยุติธรรมในการบริหาร ความโอปอ้อมอารี และการให้คำปรึกษาที่ดี

การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ (1) ความพึงพอใจภายในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน (2) ความพึงพอใจภายนอกงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสภาพการทำงาน ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสำคัญที่องค์การควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรไปด้วยกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก จะทำให้บุคคลในหน่วยงานนั้นเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎีได้แก่

#### 1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Vroom (1964 อ้างถึงใน ศศิธร ดันเรืองวงษ์, 2548) กล่าวว่า เป็นแนวคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับปัจจัยทางองค์การที่ผลต่อการจูงใจ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ประการต่อไปนี้

1) ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงาน กับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้น ทำงานมากขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น



2) สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือ การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการที่มีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าบุคคลใดคิดว่าการทำงานหนักจะไม่ได้ผลงานที่ดีและไม่ได้รางวัล บุคคลนั้นจะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้แสดงให้เห็นระหว่างผลการทำงานกับรางวัล

3) ความชอบพอ (Valence) คือ ความต้องการภายในบุคคล คือ มีความพอใจในรางวัลที่เกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จึงมีความแตกต่างออกไปตามแต่ละบุคคล บางคนชอบทำงานเพราะได้เงินเดือนดี แต่บางคนชอบทำงานเพราะเป็นงานที่ทำทายความสามารถ

องค์ประกอบที่สามนี้มีอิทธิพลต่อการจูงใจที่ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการ การจูงใจในการทำงานนั้น เริ่มต้นจากการที่บุคคลมีการคาดหวังในการทำงานของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่าอะไรคือรางวัล เมื่อองค์ประกอบทั้งสามประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกันแล้วก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นต่อไป

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Thegor X and THeony Y Assumptiom) แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1) คนโดยเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน

2) เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จ

3) คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

ทฤษฎี X จะชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องใช้บังคับเพื่อให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานตามปกติ

2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

4. คนไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การ

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์และเป็นการมองพฤติกรรมในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

### 3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

มาสโลว์ (อ้างถึงใน กล้าหาญ ณ น่าน, 2557) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการหรือ “Hierarchy of Needs” ของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ต่อเมื่อความต้องการร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง โดยปกติแล้วองค์การทุกแห่งจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง ความต้องการขั้นนี้ของบุคคลได้แก่ ความมั่นคง ความมีเสถียรภาพ ความปลอดภัยในชีวิต ในส่วนขององค์การความต้องการขั้นนี้ได้แก่ สภาพความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

3) ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongings Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนอง ในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการด้านสังคมได้แก่ ความต้องการเพื่อน ต้องการสังคม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ในส่วนขององค์การ ความต้องการขั้นนี้คือ การรวมกลุ่มทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem of Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วย ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้



ความสำคัญในตัวเอง การได้รับการไว้วางใจ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ในส่วนขององค์การ ความต้องการขั้นนี้ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และตำแหน่ง

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization or Self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้าที่สูงขึ้นไป ในองค์การความต้องการขั้นนี้ คือ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน

#### 4. ทฤษฎี ERG Theory

Alderfer (1969 อ้างถึงใน ศศิธร ดันเรืองวงษ์, 2548) เสนอทฤษฎี ERG คือ ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวมี 3 ประการ คือ

1) ความต้องการดำเนินชีวิต (Existence Needs: E) เป็นความต้องการทางกายภาพที่ทำให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพความปลอดภัย

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Need: R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคง การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียง และได้รับการยกย่องจากสังคม

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานนั้น องค์การก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้เช่นกัน

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของทัศนคติและสภาวะทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรติดตามวัดระดับความพึงพอใจเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม นอกจากนี้ยังใช้เป็นตัวชี้บ่งผลของระบบการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต เป็นวิธีที่ง่ายและใช้ได้ผลดีที่สุดซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจและใช้อย่างถูกต้อง โดยอาศัยการเห็นจากการแสดงออก การฟังจากการพูด และการสังเกตจากการกระทำ วิธีนี้จะต้องระวัง คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจไม่แสดงออกจากใจจริง แต่เป็นการสร้างท่า และเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้น โดยไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญ หรือความพึงพอใจของคนงานเลยทำอยู่ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากกว่า คนที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือของบริหารที่จะเกิดประโยชน์ต่อตัวเองได้มาก องค์การประกาศนโยบายโดยเปิดเผยให้คนงานที่เข้าสัมภาษณ์เปิดเผยความรู้สึก หรือความไม่พอใจบางอย่าง ซึ่งวิธีการนี้ผู้สัมภาษณ์ควรดำเนินการติดต่อกันเรื่อย ๆ

3. การเก็บบันทึก ได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับกาปฏิบัติงานของคนงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่น ๆ ซึ่งบันทึกดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงท่าที และความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์การ

French (1964) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนงานและลูกจ้างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก
3. การควบคุมบังคับบัญชาดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
5. สภาพการทำงาน
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

Gilmer (1971 อ้างถึงใน ธิดารัตน์ บุญฤทธิ, 2547) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น



3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้พนักงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ได้แก่ การได้ทำงาน ซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระบบภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการยอมรับฟังและการได้รับการยอมรับด้วย
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน และการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

Dessler (1999) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา
2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงานแบบของผู้ นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงานและกลุ่มผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.2.4 ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน และการพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะอารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ของตนในทางบวกจะมีความพึงพอใจในงาน และน่าจะมีแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การทำให้พนักงานที่รับรู้ว่าคุณไม่ได้รับการปฏิบัติต่อองค์การอย่างเหมาะสมจะรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน จึงอาจแสดงพฤติกรรมกรทำงานในทางลบ เช่น ไม่ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ให้ความร่วมมือ เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากองค์การ เขาจะมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขกับการทำงาน นำไปสู่การตัดสินใจที่จะทุ่มเทให้กับงานและแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเพื่อตอบแทนให้กับองค์การ โดยมีพฤติกรรมกรบวกเช่น รับผิดชอบในงาน ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ และให้ความร่วมมือ เป็นต้น (Goulder, 1960 อ้างถึงใน อริสา สารอง, 2553)

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติอย่างหนึ่งที่มีต่องานเหมือนกัน แต่มีแนวคิดคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน คือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นการตอบสนองต่อภาพรวมทั้งหมดขององค์การ เป็นความรู้สึกที่ยึดมั่นอย่างเหนียวแน่นต่อองค์การ ในขณะที่ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยังไม่มั่นคงและเปลี่ยนแปลงได้

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Herzberg ว่าด้วยทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ทั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในหมู่นักวิชาการเพื่อใช้อธิบายความต้องการของพนักงานว่าต้องการอะไรจากการปฏิบัติงานกับองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ (1) ความพึงพอใจภายในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (2) ความพึงพอใจภายนอกงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงานและการปกครองบังคับ



## 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

### 2.1.3.1 ความหมายและแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

Kat and Kahn (1978) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่เพิ่มการประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการเสียสละในสิ่งที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

จากความหมายโดยทั่วไป ของความผูกพันต่อองค์กรตามที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการหลายท่านได้ให้มุมมองแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) แนวคิดความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและไม่คิดจะไปจากองค์กรเนื่องจากเขาได้พิจารณาถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไปเพราะการที่คนคนหนึ่งเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ช่วงเวลาหนึ่งเท่ากับได้ลงทุนเวลา กำลังใจ กำลัง และสติปัญญาให้กับองค์กร ซึ่งต้องสูญเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น ดังนั้นบุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ในระยะยาวที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร เช่น บำเหน็จบำนาญ ชื่อเสียง และความมั่นคงในงานปัจจุบัน ถ้าเขาลาออกจากองค์กรไปก่อนกำหนดเท่ากับว่าการลงทุนทั้งหมดได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า ดังนั้นการที่พนักงานคนหนึ่งเข้าทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะเพิ่มทวีขึ้นตามระยะเวลา (Becker, 1960 ; Leddy & Macpeper, 1998)

2) แนวคิดความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal commitment) Stees and Porter (1983) ได้เสนอแนวคิดด้านนี้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกและพฤติกรรมที่มีต่อองค์กร ต่อมา Meyer, Allen & Smit (1993) ได้เสนอแนวคิดด้านนี้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร เชิงเจตคติในลักษณะดังนี้

2.1 เชื่อมมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3 ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้

Jex (2002) กล่าวว่า ความผูกพันสามารถแสดงออกได้ทั้งความรู้สึกและพฤติกรรมที่มีต่อองค์กร ต่อมา Meyer and Allen (1991 อ้างถึง อริสา สำรอง, 2553) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดพื้นฐานหลายองค์ประกอบที่ให้เหตุผลแตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบทางโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์กร โดยตัวแปรพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึงการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป โดยปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคงอยู่กับองค์กร คือ จำนวน หรือขนาดของสิ่งที่ลงทุนกับองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาเป็นสมาชิกขององค์กร บำนาญ ตำแหน่งงาน หากบุคคลรับรู้ว่าคุณไม่มีทางเลือกในการทำงานที่องค์กรใหม่ หรือเห็นว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมแล้วคุ้มค่าแล้ว จะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าคุณมีทางเลือกอื่นหรือเห็นว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจไม่เหมาะสมและไม่คุ้มค่าแล้ว ยิ่งมากเท่าไรก็จะยิ่งส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรลดลงไป

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานของสังคมที่มีมุมมองว่าเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์กร โดยต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรม เพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณเองเกี่ยวพันอย่างแนบแน่นกับองค์กร ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยมีความตระหนักที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้



### 2.1.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เมื่อพวกเขามีความผูกพันต่อองค์กร (Mowday, et al., 1982) จากผลงานวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานได้ นอกจากนี้พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในทางที่ดี เช่น ลดความผิดพลาดของงาน เมื่อเกิดปัญหาทุกคนจะร่วมมือกันแก้ไข มีความจงรักภักดี มีความรับผิดชอบในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงเพิ่มความสำเร็จในหน้าที่การทำงานของตนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีความเสียสละในการทำงานเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Katz & Kahn (อ้างถึงใน วัชรีย์ อยู่เจริญ, 2546)

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจ เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างขึ้นได้ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก

### 2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถแบ่งเนื้อหาออกเป็น ส่วน ๆ ดังนี้ คือ ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

#### 2.1.4.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ได้มีผู้ศึกษา รวมถึงผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีภายในองค์กรไว้หลายมุมมอง โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังนี้

Katz and Kahn (1978 อ้างถึง วัชรีย์ อยู่เจริญ, 2546) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัตินอกเหนือกว่าหน้าที่ที่กำหนด เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ หรือให้ความช่วยเหลือ รวมถึงแสดงความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยแต่ไม่ได้เป็นที่สังเกต และถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากถ้าขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

Organ (1988 อ้างถึง วรท วิลาวรรณ, 2546) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการแสดงออกด้วยตนเอง ที่ไม่ได้เกิดขึ้น โดยตรงจากระบบการทำงานให้รางวัลตามปกติ และมีผลในการส่งเสริมการทำงานขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่มีใครบังคับ หรือกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน

Organ & Konovsky (1989 อ้างถึง กิตติภาพ กาลานวนันท์, 2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมเกิดจากความร่วมมือของบุคคลส่วนมากที่ไม่ได้เกิดจากบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ โดยองค์กรกำหนดแต่ทุกคนในองค์กรร่วมใจให้ความร่วมมือ ซึ่งความร่วมมือนี้ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

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

Davis (1997 อ้างถึง สุรพล พระยอมเยี่ยม, 2541) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า การปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรที่นอกเหนือจากความต้องการทำงานที่เป็นหน้าที่ของเขา หรือเป็นการปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่อย่างเป็นทางการ

Greenberg and Baron (2000) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ทำนอกเหนือจากหน้าที่โดยตรง เป็นพฤติกรรมที่ทำโดยสมัครใจ และไม่จำเป็นต้องรับรู้โดยผู้มีอำนาจ

กิตติภาพ กาลานวนันท์ (2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่นอกเหนือจากหน้าที่องค์กรกำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม



สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ขอสรุปความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี คือ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กรที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับทำให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการกำหนดของหน่วยงาน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในการดำเนินการและพัฒนา

#### 2.1.4.2 แนวคิดของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดแรกเริ่มเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกิดจากแนวคิดของ Barnard (1938) ซึ่งได้วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐาน โดยทั่วไปขององค์กร คือ ระบบความร่วมมือ (Cooperative System) สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความร่วมมือ คือ ความเต็มใจของบุคคล โดยความเต็มใจเหล่านี้เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือประสิทธิภาพ ความสามารถหรือคุณค่าภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่ท่าบรยายลักษณะงานทั่วไปไม่สามารถบรรยายได้ครอบคลุมทุกความต้องการในงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร ต่อมา Katz and Kahn (1966) ได้เสนอแนะว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีพฤติกรรม 3 ประการ คือ 1) ต้องสามารถดึงดูดใจและทำให้บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร 2) ต้องให้สมาชิกขององค์กรแสดงบทบาทการทำงานตามความรู้สึที่แท้จริง ให้ความร่วมมือ และมีผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำสุดขององค์กร 3) กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมกร สร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือความต้องการในงานเพื่อการประสบความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ Katz (2006) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรสร้างนวัตกรรมและเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติว่าประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การปกป้ององค์กร การเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมพัฒนาตนเอง และการมีเจตคติที่ดีและมั่นคงที่จะช่วยเหลือองค์กร แนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นความรู้เบื้องต้นที่พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ในเวลาต่อมาการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรครั้งแรกเริ่มมาจากความเชื่อว่า ความพึงพอใจของพนักงานมีผลกระทบต่อผลผลิต Organ (1997) อธิบายว่าความสัมพันธ์ของปริมาณของผลผลิตกับลักษณะพฤติกรรมกรสนับสนุนและให้ความร่วมมือของพนักงาน โดยการสนับสนุนจากพนักงานจะเห็นได้จากการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ยึดมั่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของการทำงานและเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้ยังไม่ได้เรียกว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ต่อมา Smith, Organ, and Near (1983) ได้วิจัยโดยการ

สัมภาษณ์ผู้จัดการหลายคนในโรงงานอุตสาหกรรมในรัฐอินเดียน่าตอนใต้ ผลการวิจัยคือ พฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้จัดการบริหารงานได้ง่ายขึ้นและเป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเริ่มต้นเรียกพฤติกรรมเหล่านี้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ต่อมา Organ (1988) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองและตัดสินใจกระทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเอง โดยที่พฤติกรรมเหล่านั้นไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการได้รับรางวัลหรือองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่าพฤติกรรมเหล่านั้นจะได้รางวัลตอบแทนอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ Organ (1998) ให้จำแนกองค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจกระทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเองของพนักงานในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

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

3. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานในการอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่แสดงความไม่พอใจออกมา เช่น หลีกเลี่ยงการร้องทุกข์ การนินทาว่าร้ายหรือกล่าวโทษผู้อื่น และการไม่ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่โดยไม่จำเป็น

4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจกระทำเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่น และคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของบุคคลอื่นเสมอ

5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการดำรงอยู่ขององค์กร



นอกจากการจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การออกเป็น 5 ด้านดังกล่าวแล้ว ยังมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน โดย Prodsakoff, MacKenzie, Moorman, Paine, and Bachrach (2000) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและจำแนกออกเป็น 7 องค์ประกอบได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Helping) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. ความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความเต็มใจที่จะอดทนโดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจออกมาต่อสถานการณ์ความยากลำบากในการทำงานที่ถูกกำหนดไว้ในงานและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) หมายถึง การมีพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การจากสิ่งคุกคาม และยืนยันหัยคั่นคงที่จะอยู่กับองค์การแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้าย
4. การยินยอมปฏิบัติตามแนวทางขององค์การ (Organizational Compliance) หมายถึง การควบคุมตนเองของบุคคลและการยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ และกระบวนการขององค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการยึดมั่นในศีลธรรมจรรยาบรรณของพนักงานที่กระทำพฤติกรรมแม้จะไม่มีใครคอยสังเกตหรือควบคุม
5. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมที่เต็มใจที่จะสร้างสรรค์และออกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นเป็นพิเศษและพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบต่องานพิเศษอื่น ๆ และพยายามกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
6. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบที่พนักงานแสดงถึงการเป็นสมาชิกขององค์การซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนมาจากความคิดภายในของบุคคล
7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสมัครใจของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองโดยการแสวงหาความรู้และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ

นอกจากนี้ Williams and Anderson (1991) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มุ่งกระทำต่อองค์กร (Organizational Citizenship directed toward the Organization-OCBO) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ทั่ว ๆ ไป ขององค์กร เช่น แจ้งลาล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถทำงานได้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และคำสั่งขององค์กรอย่างเคร่งครัด เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มุ่งกระทำต่อบุคคล (Organizational Citizenship Behaviors directed Individuals-OCBI) หมายถึง พฤติกรรมที่กระทำเพื่อผลประโยชน์โดยตรงแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเป็นผลประโยชน์ทางอ้อมในการสนับสนุนองค์กร เช่น ช่วยทำงานแทนเพื่อนที่ลางาน ให้คำแนะนำแก่พนักงานคนอื่น ๆ เป็นต้น

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

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายและความตั้งใจที่ช่วยเหลือบุคคลในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญหน้ากัน เช่น ช่วยแนะนำงานให้เพื่อนใหม่ ช่วยเหลือเพื่อนที่ต้องทำงานหนัก ช่วยเหลือในยามเดือดร้อน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการมากกว่าเป็นรูปแบบของตระหนักรู้ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทางอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับระบบการทำงานในองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องที่ไร้ประโยชน์ พฤติกรรมเหล่านี้มีบางสิ่งที่ยึดโยงกับการให้ความร่วมมือ

Moorman and Blakely (1995) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Interpersonal Helping) เป็นพฤติกรรมเน้นที่การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ

2. พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterism) เป็นพฤติกรรมสนับสนุนองค์กร โดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก

3. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่



4. พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล

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

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมแสดงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา เช่น ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อติดธุระไม่สะดวกมาทำงาน หรือการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational Obedience) ให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์กร นโยบายของฝ่ายบุคคล และการยอมรับความต้องการ และสิ่งที่ปรารถนาตามกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติเชิงโครงสร้างอย่างมีเหตุผล Obedience หมายถึง การเคารพต่อกฎ และคำสั่งในเรื่องความตรงต่อเวลาการทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กร

3. พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Organizational Participation) เป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์กร แนะนำความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยให้ความสนใจในการประชุม การแข่งขันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่นและส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่ตนไม่ชอบเพื่อให้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม

Morrison (2002) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้ำ

2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะให้ความช่วยเหลือลูกค้ำทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้ำ

4. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้ำเป็นอย่างดี

Organ and Bateman (1991 อ้างถึง สิทธิสร กระแสร์สุนทร, 2554) แบ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการแสดงความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมักจะมีลักษณะในการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มี

ความเกี่ยวข้องกับงาน หรืออาจเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งนี้จะอุทิศตนและคอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อปกป้องการก่อให้เกิดปัญหา เนื่องจากการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นผลมาจากการกระทำของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจมีผลต่ออีกบุคคลหนึ่ง ดังนั้นการคำนึงถึงผู้อื่นในการช่วยคิดและหาทางออกรวมถึงป้องกัน และแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นถือเป็น ส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่เสมอเกี่ยวกับผลการกระทำของตนเองโดยพิจารณาจากมุมมองในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

3. พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นความอดทนของบุคคลที่มีต่อความคับข้องใจที่เข้ามารบกวน หรือความเครียด ตลอดจนสามารถทนต่อความรู้สึกกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ต้องการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน รวมถึงไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้นในองค์กร

4. พฤติกรรมมีน้ำใจ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร โดยไม่ใช่แค่การแสดงความคิดเห็น แต่รวมถึงการประพฤติปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วม หรือดำเนินการต่าง ๆ

5. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติตามระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรได้อย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายที่เกิดขึ้นจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กร ได้มีการกำหนดไว้ในระดับต่ำสุด เช่น ความตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว เป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยปฏิบัติงานตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงไม่พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน

Greenberg and Baroon (2000) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่แสดงเกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน
2. พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ



3. พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจาก  
องค์การ

องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแบ่งเป็น 5 รูปแบบ  
ดังนี้

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความ  
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีโครงการที่สำคัญ แลกเปลี่ยนวันหยุดเพื่อนร่วมงาน อาสา  
ที่จะช่วยเหลืองาน ให้คำแนะนำต่าง ๆ

2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะ  
ทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้  
เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมี  
ส่วนร่วมกับการดำเนินงานขององค์การ เช่น การให้ความสนใจในการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่าน  
ประกาศต่าง ๆ เรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็น

4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมการสมัครใจ  
หรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น

5) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความ  
ขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง เมื่อมีการถกเถียงหรือช่วย  
จากบุคคลอื่น

Podsakoff (2000 อ้างถึง ลิขิตร์ กระแสร์สุนทร, 2554) ได้จำแนกกลุ่มพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกันเข้ามาอยู่ใน  
องค์ประกอบเดียวกัน สามารถจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เป็น 7 ประการ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความ  
ช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ การแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน  
ไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์การและช่วยสนับสนุนผู้ร่วมงาน

2. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมใน  
การเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่าง ๆ  
ที่องค์การสร้างขึ้น กล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์การให้แก่บุคคลภายนอกในแง่ดี และปกป้องจากสิ่ง  
คุกคาม และรักษาความจงรักภักดีไว้แม้อยู่ในภาวะวิกฤติ

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

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เช่น การเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การสังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกที่เป็นอันตรายต่อองค์การที่อาจเกิดขึ้น หรือแสวงหาโอกาสที่ดีเกี่ยวกับองค์การ ระมัดระวังและการรักษาผลประโยชน์ และมีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

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

6. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับและกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การถึงแม้จะมีใครควบคุมอยู่ก็ตาม

7. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ให้แก่องค์การเพิ่มมากขึ้น

เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้าน ตามแนวความคิดของ Organ เป็นแนวคิดที่ได้รับความเชื่อถือยอมรับและได้รับการนำไปศึกษากันอย่างแพร่หลายมากที่สุด และครอบคลุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและคล่องตัว สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามบริบทของการศึกษาในครั้งนี้

#### 2.1.4.3 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของนักวิชาการที่ผ่านมาได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่มีผลต่อบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจ



ในการทำงาน (Organ, 1998) ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการให้ความร่วมมือกับระบบต่าง ๆ ขององค์กรในด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังพบการศึกษาวิจัยว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ (ประไพพร สิงหเดช, 2539) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีผลต่อบุคคล คือ การทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะให้ได้รับการประเมินผลงานที่สูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น

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

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลายบทบาท
- 2) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพทางด้านการบริหารจัดการ
- 3) มีทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด และมีเป้าหมายในการสร้างผลงาน
- 4) มีการช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการทำงาน ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม
- 5) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้เข้าร่วมงาน เนื่องจากการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้เร็วขึ้น
- 6) สามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กร ทั้งยังให้การสนับสนุนให้เกิดความมั่นคง และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

จากผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร ช่วยเพิ่มความสำเร็จของตัวบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร บุคลากรมีการปรับตัว ให้ความร่วมมือพึ่งพาอาศัยกัน และทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรม จึงสรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และน่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

## 2.2 ข้อมูลของมหาวิทยาลัย

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติของสถาบันแต่ละแห่งซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ตามคำกราบบังคมทูลของรัฐบาลตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา จำนวน 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยนครพนม และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่กำหนดสาระที่สำคัญ คือ ให้สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 52 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น โดยมีพันธกิจในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ผลิตรายวิชาวิชาการและสายวิชาชีพ รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ในบางสถาบันมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยเฉพาะทางด้านอาชีวศึกษา จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 52 แห่ง ดังกล่าว จะเห็นว่ามุ่งให้สถาบันเหล่านี้เป็นกลไกที่สำคัญของประเทศไทยเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นโดยกว้างขวางครอบคลุมทั่วราชอาณาจักร ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาเพียงในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งหมด 11 มหาวิทยาลัย ได้แก่

### 2.2.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพชั้นนำ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและก้าวสู่ระดับสากล

#### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการวิชาการที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. จัดระบบบุคลากรจากสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้า



6. จัดระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มแนวทางการ  
จัดหารายได้ เพื่อเอื้อต่อนโยบายหลัก

#### 2.2.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

##### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มุ่งมั่นสู่การเป็นหน่วยบ่มเพาะ  
วิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำแบบครบวงจร โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

##### พันธกิจ (Mission)

1. จัดตั้งหน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบการให้บริการและบุคลากรประจำหน่วยบ่มเพาะ
3. ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย นวัตกรรม เทคโนโลยี และศักยภาพด้าน  
วิชาการของมหาวิทยาลัยและสามารถเชื่อมต่อกับโลกธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาสู่การสร้าง  
ผู้ประกอบการใหม่
4. ส่งเสริมให้ นักศึกษา บัณฑิต และบุคลากร มีส่วนร่วมในกิจกรรมของ  
หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น เพื่อพัฒนาสู่การเป็นผู้ประกอบการที่มีศักยภาพสูง
5. เสริมสร้างและบ่มเพาะผู้ประกอบการใหม่ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ  
เชิงการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจอย่างเข้มแข็ง
6. ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยบ่มเพาะฯ ของสถาบันอื่นและ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### 2.2.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

##### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตมืออาชีพ

##### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่  
มีคุณภาพมาตรฐานสา
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เพื่อถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่ม  
ให้แก่ ภาคการผลิตและภาคบริการ
3. บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

4. ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสร้างและพัฒนาอาชีพ โดยยึดหลัก  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสีงแวดล้อม

#### 2.2.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

##### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็น  
สถาบันอุดมศึกษาชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในอุษาคเนย์

##### พันธกิจ (Mission)

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิ  
ปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรัก  
และผูกพันต่อท้องถิ่นอีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทัน  
การเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิต  
บัณฑิตของประเทศ

3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจใน  
วัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และ  
นักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการ  
บริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

5. เสริมสร้างความรู้ความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย  
ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้าน และเทคโนโลยี  
สมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคน ในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหา  
แนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ  
และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนว  
พระราชดำริ ในการปฏิบัติการกิจของ มหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

## 2.2.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

### วิสัยทัศน์ (Vision)

ผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ และคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ เน้นการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและเทคโนโลยี ให้มีมาตรฐานที่เป็นสากล

### พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตและพัฒนาบัณฑิตในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ให้มีความรู้คู่คุณธรรม
2. จัดการศึกษาให้สนองความต้องการของสังคม และมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล
3. วิจัย ค้นคว้า สร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
4. บริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวทางพระราชดำริ
5. เสริมสร้างทำนุบำรุง และเผยแพร่วัฒนธรรมแก่สังคม
6. พัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
7. สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## 2.2.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้มาตรฐานสากล บริการวิชาการแก่สังคม อนุรักษ์วัฒนธรรม เชื่อมโยงการวิจัยสู่การพัฒนาท้องถิ่น

### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ให้มีความงอกงามทางภูมิปัญญา แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นนักวิชาชีพที่ดี
2. พัฒนาและสร้างเสริมการวิจัยให้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาองค์กร
3. เป็นแหล่งเรียนรู้และบริการวิชาการที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน



4. เป็นแหล่งศึกษารวบรวม สืบสาน และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมบูรณาการทางภูมิปัญญาท้องถิ่นกับภูมิปัญญาสากล

#### 2.2.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

##### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มุ่งมั่น ทຸ່ມเทใให้เป็นเลิศของประเทศ และเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพสากลชั้นนำ

##### พันธกิจ (Mission)

1. บริหารจัดการศึกษาบนฐานองค์ความรู้สู่การเป็นมหาวิทยาลัยสากลชั้นนำ  
2. บริหารจัดการด้านวิชาการอย่างมืออาชีพ เพื่อผลิตบัณฑิตคุณภาพที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม มีสุขภาพอนามัยดี มีทักษะ

วิชาการมีทักษะทางภาษาและเทคโนโลยี พร้อมเป็น สมาชิกประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

3. พัฒนาบุคลากรเปี่ยมคุณธรรม และศักยภาพ พร้อมเป็นผู้นำทางปัญญา และเป็นแบบอย่าง

4. พัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ สืบสาน และเป็นเลิศด้านวิชาการ ภาษา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา

5. พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการวิจัย และวิชาการ (Research and Academic Hub) ระดับนานาชาติ ที่เชื่อมโยงเครือข่ายทั้งในประเทศ กลุ่มอาเซียน และระดับโลก เน้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับนักวิจัย นักวิชาการ ดีเด่น ระดับประเทศ และระดับสากล

6. พัฒนาศูนย์ภาษานานาชาติ (International Language Center) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และวิจัยเกี่ยวกับภาษาทุกภาษา โดยเฉพาะภาษาเศรษฐกิจ รวมถึงภาษาการอาชีพ

7. พัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และศูนย์อาเซียนศึกษา

8. พัฒนาศูนย์นอกที่ตั้ง/วิทยาเขต ที่ได้มาตรฐานระดับสากล เน้นการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และองค์ความรู้สากล เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีอัจฉริยภาพด้านภาษา ไทย และภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม เป็นต้น และต่อยอดวิชาชีพครูตามความสมัครใจของผู้เรียนของมหาวิทยาลัย และของวิทยาเขต (โครงการช้างเผือก)

9. จัดภูมิทัศน์ที่สวยงาม สง่า และมีศิลปะ ตลอดจนจัดบรรยากาศเชิงวิชาการ และการอยู่ร่วมกันอย่างผา

## 2.2.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างคุณธรรม นำความรู้ และเทคโนโลยีสู่การพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป

### พันธกิจ (Mission)

1. แสวงหาความเป็นจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าวจะต้องให้จำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึกและความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. ประสานความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

## 2.2.9 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิต

### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิตเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอุตสาหกรรมอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมการบริการ และพยาบาลศาสตร์ ภายใต้การบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นพลวัต เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคอาเซียน และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

### พันธกิจ (Mission)

ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของสังคม โดยมีจุดเด่นด้านบุคลิกภาพเฉพาะตามวัฒนธรรมสวนคูสิต สร้าง พัฒนา และเผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิต และการพัฒนาความเข้มแข็งชุมชน สังคม และประเทศ ในลักษณะการให้บริการวิชาการ ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน เผยแพร่และส่งเสริมปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างและพัฒนาความเข้มแข็งวิชาชีพครูโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่คำนึงถึงการปรับตัวล่วงหน้าเพื่อพร้อมรับ แนวโน้มบริบทที่จะเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาคอาเซียน

## 2.2.10 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

### วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยชั้นนำ เพื่อปวงชน

### พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า ตรงกับความต้องการของชุมชน และสังคมยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ และเป็นประชากรโลก (global citizen) อย่างมีความสุข
2. ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพที่สนองตอบการปฏิรูปการศึกษาและการฝึกหัดครูสู่อาเซียน
3. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่ชุมชน สังคม และประชาคมอาเซียนอย่างมีคุณภาพ เพื่อยกมาตรฐานชุมชน สังคมและผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางหรือ SMEs
4. อนุรักษ์ พัฒนาให้บริการ และเป็นศูนย์กลางบริการข้อมูลสารสนเทศทางด้านศิลปวัฒนธรรมกรุงรัตนโกสินทร์สู่อาเซียน
5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ สู่การพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาภูมิปัญญาไทยสู่ประชาคมอาเซียน และสากล



## 2.2.11 สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

### วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างบัณฑิตที่เก่งและมีคุณธรรม เป็นสถาบันชั้นนำเลิศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสามารถแข่งขันได้ ในระดับสากล

### พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสู่สังคม
2. ส่งเสริมสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ส่งเสริมการทำวิจัยต่อยอดองค์ความรู้และสร้างนวัตกรรม
4. ให้บริการวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
6. บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Cohen and Keren (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในอิสราเอล กลุ่มตัวอย่างเป็นครูชาวอิสราเอล พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

Schjoedt (2009) ศึกษาคุณลักษณะงานทางด้านธุรกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจงาน พบว่าคุณลักษณะงานด้านความอิสระในงาน ความหลากหลายของทักษะ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานด้านธุรกิจได้

Chen and Chiu (2009) ศึกษาบทบาทของตัวแปรคั่นกลางความเกี่ยวข้องในงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในกลุ่มพนักงานและหัวหน้างานจาก 7 องค์กรในประเทศไทยได้หวั่น พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน เช่นเดียวกับ Podsakoff and MacKenzie (1995 อ้างถึงใน อริสา สารอง, 2553) ที่พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Kumar (2003 อ้างถึงใน อริสา สารอง, 2553) ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในระดับบริหาร พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยมีคุณลักษณะงานที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ทำให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

Chiang (2002 อ้างถึงใน พรตบุตรี จุฑะกนก, 2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานที่ได้เห็นผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์กรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนอิทธิพลของความผูกพันกับองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จุฑารัตน์ ภิรมมาลี (2559) ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา ธารณาการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันกับองค์กรมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.49 และความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.11

ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

มาลินี ศรีไมตรี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.489 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.328

ภารดี กนิษฐานนท์ (2557) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับสูง การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.01 การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 43.5

ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับดี มีคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.337 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.234



และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและบรรยากาศองค์การ 2 ด้าน (ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การกับด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การโดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.3 ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้

บุญตัน อนารัตน์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พร้อมกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประชากรคือ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 102 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 62 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ใน เมื่อจำแนกรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านระบบการทำงาน ด้านความขัดแย้งในองค์การ และด้านความเสี่ยงในการทำงานตามลำดับ บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $p < 0.001$  เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยความสัมพันธ์ระดับสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านระบบการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความเสี่ยงในการทำงาน และด้านความขัดแย้งในองค์การตามลำดับ

สิริน ไชหาญ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 3) ศึกษาตัวพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในองค์การ จำนวน 127 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่สูง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แยกตามองค์ประกอบพบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 3) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนบรรยากาศองค์การความยุติธรรมในองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศุภิน บูรีเทพ และคณะ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในโรงพยาบาล จำนวน 264 คน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ 5 ด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการผูกพันต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน และด้านการสนับสนุนจากองค์การ ส่วนด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของรายด้านพบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารนำไปพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน

ชนันนัทธ์ จันทรินทร์ (2550) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 328 คน พบว่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงมีการรับรู้บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ อีกทั้งยังพบว่า บทบาทหน้าที่การบำรุงรักษาบุคลากร บทบาทหน้าที่การกระตุ้นจูงใจบุคลากร มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและการอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านความเล็ง

พร้อมทั้งการยอมรับความเสี่ยง มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงาน

สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจุบันควบคุม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี จากพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่ดีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงร่างกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สฤยา ชีระวณิชตระกูล (2549) ศึกษาเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กรส่วนบรรยากาศองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 79

Gautam et al. (2005) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ จากพนักงาน 5 องค์กร จำนวน 450 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้งสองด้าน

สิริภัทร จันทรสิโร (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของเจ้าหน้าที่อนามัยจังหวัดนครราชสีมา พบว่าเจ้าหน้าที่อนามัยจังหวัดนครราชสีมาในระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับมาก แต่สิ่งที่น่าสนใจและการพัฒนา คือ เรื่องการยุติปัญหาเมื่อเกิด



ปัญหาในการทำงาน โดยองค์การควรจัดอบรมการบริหารหลักสูตรความขัดแย้ง และต้องเสริมสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การให้มากขึ้น

สิริสูตร กระแสสุนทร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับ หรือชื่อ และการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Todd and Ibrahim (2006) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน โรงงานผลิตอุปกรณ์กีฬา จำนวน 337 คน พบว่า คุณลักษณะงานด้านความสำคัญในงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความสามารถในงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรคั่นกลางความพึงพอใจในงาน

ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิเคราะห์ได้แบบสมการ โครงสร้าง พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

กรรณิกา ปาป้อง (2548) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา (1) ระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ (3) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่งจำนวน 285 คน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร พบว่าปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มี 2 ปัจจัย คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.26 และ 0.49 และความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.11

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อของบุคลากรบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 11 แห่ง เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

#### 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในประเทศไทย มีทั้งสิ้น 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ผู้วิจัยเลือกศึกษาเพียงในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งหมด 11 มหาวิทยาลัย จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 11,811คน (ข้อมูลบุคลากรใน website ของแต่ละมหาวิทยาลัย) ได้แก่

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี



มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำนวน 11 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 387 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของ Yamane (1973)

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{11,811}{1 + 11,811(0.05)^2} = \frac{11,811}{30.53} \\ &= 387 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัย	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	ประชากร สายวิชาการ	ประชากร สายสนับสนุน	ตัวอย่าง สายวิชาการ	ตัวอย่าง สายสนับสนุน
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	963	1,046	16	34
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	573	409	19	13
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	598	652	20	21
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์	339	484	11	16
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	368	377	12	12
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	230	213	8	7
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	442	250	14	8
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	393	405	13	13
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	1,007	1,382	33	45
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	704	777	23	25
11. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	87	112	3	4
<b>รวม</b>	<b>5,704</b>	<b>6,107</b>	<b>187</b>	<b>200</b>

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่นำเข้ามาศึกษามีทั้งหมด 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) 2) ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) 3) ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และ 4) ตัวแปรด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) โดยรายละเอียดทั้งหมดของตัวแปร มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่ม ร่วมทำงาน และทรัพยากรที่มีใช้เพียงพอ ใช้แบบวัดเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

2. ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ใช้แบบวัดมาตรฐาน ใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

3. ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความพึงพอใจภายนอกงาน ใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

4. ตัวแปรด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ ความมีน้ำใจนักกีฬา การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมือใช้แบบวัดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทสายงาน เป็นแบบสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน และทรัพยากรที่มีใช้เพียงพอ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2



ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจภายในงาน และความพึงพอใจภายนอกงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา และพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังของบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ

1. เพศ แบ่งเป็นชาย และหญิง
2. อายุ แบ่งเป็น ต่ำกว่า-20 ปี, 21-25 ปี, 26-30 ปี, 31-35 ปี, 36-40 ปี, 41-45 ปี, 46-50 ปี, 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่นๆ
4. รายได้ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001- 25,000 บาท, 25,001- 30,000 บาท, 30,001- 35,000 บาท, 35,001- 40,000 บาท, 40,001 บาทขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ต่ำกว่า-5ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี, 26-30 ปี, 30 ปีขึ้นไป
6. ประเภทสายการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น สายวิชาการ และสายสนับสนุน
7. ประเภทบุคลากร แบ่งเป็น ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และอื่น ๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2 ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารรายงานการวิจัย ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และคู่มือวิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. กำหนดค่านิยามทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการทุกตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาจากนั้นผู้วิจัยทำการระบุประเด็นสำคัญในแต่ละปัจจัยแล้วระบุพฤติกรรมในการวัด

3. พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสมและมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ของแต่ละตัวแปร โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ต้องการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้มาตราประเมินค่าของแต่ละตัวแปรมากขึ้น โดยแต่ละตัวแปรใช้มาตรวัดดังต่อไปนี้

3.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยปรับปรุงตามแนวคิดทฤษฎีของบรรยากาศองค์การ Amabile, และคณะ , (อ้างใน กล้าหาญ ณาน, 2557:23) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์การเป็น 4 ปัจจัย คือ การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน และทรัพยากรที่เพียงพอ โดยมีขอบเขตของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.1.1 การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับระดับความเป็นห่วงเป็นใยในความเป็นอยู่ที่ดีและการส่งเสริมหรือสนับสนุนคุณค่าต่าง ๆ ให้เกิดกับพนักงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การผ่านกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่ยุติธรรม

3.1.2 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่รวมถึงการยอมรับบทบาทหน้าที่ ชื่อเรียกร่องหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จำเป็นการเอาใจใส่ใจหรือคำนึงถึงความรู้สึกของลูกน้องในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงและการดำรงชีวิตของพนักงาน

3.1.3 การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน หมายถึง การช่วยเหลือและส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงานในรูปแบบของการให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานจากการพบปะพูดคุย การแนะนำ หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือการสอนเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ความชำนาญ จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3.1.4 ทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง การมีทรัพยากรที่เพียงพอเป็นการเข้าถึงหรือการจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของพนักงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ทรัพยากรที่เพียงพออาจพิจารณาจากการได้รับเงิน วัสดุ อุปกรณ์ สารสนเทศ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นต้น

แบบสอบถามเป็นประโยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ตัดสินใจไม่ได้/เฉยๆ มาก และมากที่สุด

3.2 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยปรับปรุงตามแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน อริสา ตำรอง, 2553) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยมีขอบเขตของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.2.1 ด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กร

3.2.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป และไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนกับการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

3.2.3 ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยปฏิบัติตามให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรม เพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

ข้อคำถามเป็นประโยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ตัดสินใจไม่ได้/เฉย ๆ มาก และมากที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึกพึงพอใจภายในลักษณะงานและภายนอกงานแต่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3.3 ความพึงพอใจในงานเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยปรับปรุงตามแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Herzberg (1998 อ้างถึงใน ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, 2556) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก โดยมีขอบเขตการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.3.1 ความพึงพอใจภายใน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความพึงพอใจ ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

3.3.2 ความพึงพอใจภายนอก หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและ/หรือสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสภาพการทำงาน

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



3.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงตามแนวคิด Organ (1988 อ้างถึงใน สญาญ ชีระวิชิตระกูล, 2549) ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความการมีน้ำใจ นักกีฬา และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีขอบเขตของการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.4.1 การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการให้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3.4.2 ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการเอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร

3.4.3 ความมีน้ำใจนักกีฬา หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมา

3.4.4 การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจสร้างความเดือดร้อนหรือปัญหาต่อผู้อื่น และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

3.4.5 การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องหรือการดำรงอยู่

ข้อคำถามเป็นประ โยคข้อความที่มีความหมายเชิงบวกทั้งหมด และมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ตัดสินใจไม่ได้/เฉยๆ มาก และมากที่สุด

4. ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าสามารถตอบตามมาตรวัดได้หรือไม่

5. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และหาค่าความเชื่อมั่น

#### เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดที่มี 5 ระดับ ได้แก่ บรรยายาสององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ดังปรากฏในตาราง

**ตารางที่ 3.2** เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
น้อยที่สุด	1
น้อย	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

**ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

1. นำแบบสอบถามให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ตารางการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น
- คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น
- คะแนน -1 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้น ไม่ได้วัดวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จากสูตร

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

เมื่อ  $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือตรงตาม เนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้ ปรานี หล้าเบ็ญสะ. (2559)

ซึ่งจากผลการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC) ได้ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เฉลี่ยทุกคำถามที่ใช้ได้ เท่ากับ 0.96 โดยข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้เปลี่ยนแปลงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและส่งให้ผู้ทรงวุฒิพิจารณาข้อคำถามนั้นอีกครั้ง

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ภาษาเข้าใจง่ายและชัดเจนขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปสำรวจกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 ชุด เพื่อไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าโดยรวมตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2548 น. 182) ซึ่งจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.968

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ออกหนังสือราชการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 11 หน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์และร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และส่งกลับทางไปรษณีย์

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถาม ที่ยังไม่ได้รับและแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายที่แบบสอบถามสูญหาย หรือไม่สมบูรณ์โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วจึงอภิปรายผลการวิจัย

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามคือบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเลือกตอบ นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ โดยใช้วิธีวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 5 ซึ่งแบบสอบถามเป็นการวัดประเมินค่ามา ให้คะแนนตามน้ำหนักมีอยู่ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 82) แล้วนำผลที่ได้นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปรผล ซึ่งมีความหมายดังนี้



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

ดังนั้นจึงได้เกณฑ์ในการแปลผลซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

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

3.4.3 ทำการทดสอบสมมติฐานข้อ 1-4 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อหาขนาดอิทธิพลและสร้างสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน) กับตัวแปรตาม (การแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร) การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.5.2.1 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1-4 การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

3.5.2.2 การทดสอบค่า t (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีมีความต่างกันระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล” นี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถาม จำนวน 387 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์และแปลผลของข้อมูลได้มีการกำหนด สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของประชากร
n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบแบบ F-test
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหพันธ์
$r^2$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
Y	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
$X_1$	แทน	บรรยากาศองค์การ
$X_2$	แทน	ความผูกพันต่อองค์การ
$X_3$	แทน	ความพึงพอใจในการทำงาน
$\beta_0$	แทน	ค่าคงที่ของสมการ
$\beta_1$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของบรรยากาศองค์การ
$\beta_2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของความผูกพันต่อองค์การ
$\beta_3$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของความพึงพอใจในการทำงาน

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	103	26.6
หญิง	284	73.4
<b>รวม</b>	<b>387</b>	<b>100.0</b>
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ถึง 21 ปี	4	1
21 - 25 ปี	30	7.8
26 - 30 ปี	87	22.5
31 - 35 ปี	87	22.5
36 - 40 ปี	70	18.1
41 - 45 ปี	57	14.7
46 - 50 ปี	22	5.7
51 ปีขึ้นไป	30	7.8
<b>รวม</b>	<b>387</b>	<b>100.0</b>



ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.6
ปริญญาตรี	184	47.5
ปริญญาโท	156	40.3
ปริญญาเอก	37	9.6
อื่น ๆ	4	1
<b>รวม</b>	<b>387</b>	<b>100.0</b>
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001 - 15,000 บาท	38	9.8
15,001 - 20,000 บาท	66	17.1
20,001 - 25,000 บาท	110	28.4
25,001 - 30,000 บาท	75	19.4
30,001 - 35,000 บาท	45	11.6
35,001 - 40,000 บาท	27	7.0
40,001 ขึ้นไป	26	6.7
<b>รวม</b>	<b>387</b>	<b>100.0</b>
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า - 5 ปี	136	35.1
6 -10 ปี	120	31.0
11 - 15 ปี	52	13.4
16 - 20 ปี	30	7.8
21 - 25 ปี	20	5.2
26 - 30 ปี	16	4.1
30 ปีขึ้นไป	13	3.4
<b>รวม</b>	<b>387</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ประเภทสายการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	118	30.5
สายสนับสนุน	269	69.5
รวม	387	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 ตามด้วยเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-30 ปี เท่ากับ อายุ 31-35 ปี จำนวน 97คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อายุ 36-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และอายุ 41-45 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 184 คนคิดเป็นร้อยละ 47.5 ปริญญาโท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 และปริญญาเอก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมา 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า - 5 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมา 6 -10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และ 11-20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ประเภทสายการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 ตามด้วยสายวิชาการ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การมี 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมงาน และทรัพยากรที่เพียงพอ สรุปผลได้ดังนี้

**ตารางที่ 4.2** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากองค์การ

การสนับสนุนจากองค์การ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
องค์การมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า	27.9	47.8	18.3	3.6	2.3	3.95	0.904	มาก	1
องค์การเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้าโดยจัดบ้านพักสวัสดิการให้อยู่อาศัยในองค์การ	15.0	34.1	24.0	11.1	15.8	3.21	1.281	ปานกลาง	6
องค์การมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อสุขภาพของข้าพเจ้าโดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	26.1	40.8	25.1	5.9	2.1	3.83	0.953	มาก	2
องค์การมีกระบวนการที่ยุติธรรมในการดำเนินงานแก่พนักงานทุกคน	13.7	50.1	29.7	4.7	1.8	3.69	0.831	มาก	4
องค์การของข้าพเจ้า การตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจะปราศจากอคติ	14.7	39.3	37.5	5.4	3.1	3.57	0.914	มาก	5
องค์การของข้าพเจ้าได้มีการอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นได้แก่การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้	15.2	49.6	29.5	4.9	0.8	3.74	0.803	มาก	3
ภาพรวม	17.3	46.3	30.5	5.4	0.5	3.67	0.693	มาก	



จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากองค์การพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.693) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 องค์การมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.904) อันดับ 2 องค์การมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อสุขภาพของข้าพเจ้า โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.953) อันดับ 3 องค์การของข้าพเจ้าได้มีการอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นโต้แย้งการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.803) โดยอันดับสุดท้ายคือ องค์การเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้า โดยจัดบ้านพักสวัสดิการให้อยู่อาศัยในองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (SD = 1.281)

**ตารางที่ 4.3** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ผู้บริหารสนใจต่อข้อ เรียกร้องหรือข้อเสนอแนะ ของข้าพเจ้า	15.5	51.7	25.1	6.7	1.0	3.74	0.837	มาก	4
ผู้บริหารของข้าพเจ้าจะ ตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงาน ของข้าพเจ้า ท่านจะปฏิบัติ ต่อข้าพเจ้าด้วยความเมตตา เอาใจใส่	16.0	43.2	31.3	8.0	1.6	3.64	0.898	มาก	6
ผู้บริหารของข้าพเจ้ามีเกณฑ์ ที่เป็นมาตรฐานในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้า	16.8	47.0	28.7	6.2	1.3	3.72	0.861	มาก	5

**ตารางที่ 4.3** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับ จากองค์การมีความยุติธรรม	17.3	47.3	29.5	5.7	0.3	3.76	0.813	มาก	3
ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ความพยายามและความอุทิศ ทุ่มเทที่ข้าพเจ้ามีให้กับงาน	8.0	68.0	19.1	4.7	0.3	3.79	0.669	มาก	1
ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้าจาก ผู้บังคับบัญชา	8.3	67.7	19.4	4.4	0.3	3.79	0.659	มาก	1
ภาพรวม	18.3	47.3	29.2	4.9	0.3	3.70	0.656	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 (SD = 0.656) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ข้าพเจ้ามีให้กับงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.669) เท่ากับข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.559) อันดับ 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับจากองค์การมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 (SD = 0.813) โดยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารของข้าพเจ้าจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของข้าพเจ้า ท่านจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยความเมตตา เอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.898)

**ตารางที่ 4.4** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน

การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	21.4	48.8	23.0	5.9	0.8	3.84	0.854	มาก	5
เพื่อนร่วมงานร้องขอให้ข้าพเจ้านำเอาความรู้ความสามารถมาใช้เมื่อเพื่อนร่วมงานได้เผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน	19.1	52.5	24.3	3.1	1.0	3.86	0.795	มาก	4
เพื่อนร่วมงานได้พูดคุยและแนะนำความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	22.2	54.3	19.4	3.9	0.3	3.94	0.770	มาก	2
เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ	21.4	53.0	21.7	3.1	0.8	3.91	0.787	มาก	3
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	27.4	52.2	17.6	2.8	0.0	4.04	0.750	มาก	1
ภาพรวม	25.1	51.7	18.9	3.9	0.5	3.92	0.671	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD = 0.671) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (SD = 0.750) อันดับ 2 เพื่อนร่วมงานได้พูดคุยและแนะนำความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.770) อันดับ 3 เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 (SD = 0.787) โดยอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.854)

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านทรัพยากรที่เพียงพอ

ทรัพยากรที่เพียงพอ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ข้าพเจ้ามีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ	22.0	49.9	21.7	5.2	1.3	3.86	0.861	มาก	3
เมื่อข้าพเจ้าต้องการทรัพยากรต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถร้องขอจากองค์การได้	21.4	53.5	18.6	5.2	1.3	3.89	0.844	มาก	2
องค์การจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	16.8	53.0	21.7	7.8	0.8	3.77	0.846	มาก	4
องค์การจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	16.3	49.4	25.1	8.0	1.3	3.71	0.877	มาก	5
องค์การจัดสรรบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม หรือปฏิบัติงาน	46.3	33.6	16.5	2.8	0.8	4.22	0.875	มากที่สุด	1
ภาพรวม	22.0	50.9	20.7	6.2	0.3	3.89	0.677	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านทรัพยากรที่เพียงพอ พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.677) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 องค์การมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (SD = 0.875) อันดับ 2 เมื่อข้าพเจ้าต้องการทรัพยากรต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถร้องขอจากองค์การได้ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.844) อันดับ 3 ข้าพเจ้ามีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.861) โดยอันดับสุดท้าย คือ องค์การจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.877)



ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
บรรยากาศองค์การโดยภาพรวม

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การสนับสนุนจากองค์การ	17.3	46.3	30.5	5.4	0.5	3.67	0.693	มาก	4
การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	18.3	47.3	29.2	4.9	0.3	3.70	0.656	มาก	3
การสนับสนุนจากเพื่อนใน กลุ่มร่วมทำงาน	25.1	51.7	18.9	3.9	0.5	3.92	0.671	มาก	1
ทรัพยากรที่เพียงพอ	22.0	50.9	20.7	6.2	0.3	3.89	0.677	มาก	2
ภาพรวม	20.4	56.8	20.2	2.3	0.3	3.78	0.585	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 (SD = 0.585) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การทุกด้านในระดับมาก โดยอันดับ 1 ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD = 0.671) อันดับ 2 ด้านทรัพยากรที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.749) อันดับ 3 คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.656) อันดับ 4 คือ ด้านการสนับสนุนจากองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.693)

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	22.7	49.6	22.5	4.4	0.8	3.89	0.829	มาก	4
สำหรับข้าพเจ้าแล้วองค์กรนี้มีความเหมาะสมทำงานด้วย ณ ขณะนี้	23.0	49.1	24.8	2.3	0.8	3.91	0.797	มาก	2
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	22.2	48.3	25.8	3.1	0.5	3.89	0.800	มาก	4
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม	24.0	46.5	26.9	2.1	0.5	3.91	0.795	มาก	2
องค์กรนี้มีความหมายกับข้าพเจ้า ณ ปัจจุบันนี้	25.6	48.1	23.3	2.6	0.5	3.96	0.799	มาก	1
ภาพรวม	27.4	45.2	23.5	3.4	0.5	3.92	0.671	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (SD = 0.671) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 องค์กรนี้มีความหมายกับข้าพเจ้า ณ ปัจจุบันนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 0.799) อันดับ 2 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 (SD = 0.795) เท่ากับ สำหรับข้าพเจ้าแล้วองค์กรนี้มีความเหมาะสมทำงานด้วย ณ ขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.795) โดยอันดับสุดท้ายคือ ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD

= 0.829) เท่ากับ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.800)

**ตารางที่ 4.8** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้	23.8	47.5	26.6	0.8	1.3	3.92	0.804	มาก	2
ข้าพเจ้าจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุสุดวิสัยจริงๆ	21.2	45.5	27.1	3.9	2.3	3.79	0.898	มาก	3
ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้	17.1	43.7	31.0	6.2	2.1	3.67	0.900	มาก	5
ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ	20.2	45.0	28.7	3.1	3.1	3.76	0.914	มาก	4
ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป	26.6	53.5	19.1	0.5	0.3	4.06	0.707	มาก	1
ภาพรวม	22.5	46.8	27.1	2.8	0.8	3.84	0.655	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.655) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.707) อันดับ 2 เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (SD = 0.804) อันดับ 3 ข้าพเจ้าจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุสุดวิสัยจริงๆ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.79 (SD = 0.898) โดยอันดับสุดท้าย คือ ถึงจะมองว่าการอื่นเสนอคำตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.900)

**ตารางที่ 4.9** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ข้าพเจ้าจะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้ องค์กรเสื่อมเสีย	26.1	54.5	18.1	1.0	0.3	4.05	0.711	มาก	3
ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทในการ ทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ	31.0	47.3	21.4	0.3	0.0	4.09	0.727	มาก	2
เมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อ ความอยู่รอดขององค์กร	31.5	48.6	19.1	0.8	0.0	4.11	0.726	มาก	1
ข้าพเจ้าค่อยให้คำแนะนำแก่ เพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติให้ ถูกต้อง	29.2	46.8	22.2	1.8	0.0	4.03	0.766	มาก	5
ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวินัยของ องค์กรอย่างเคร่งครัด	26.1	53.2	20.2	0.5	0.0	4.05	0.694	มาก	3
ภาพรวม	32.6	48.3	18.6	0.5	0.0	4.07	0.632	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 (SD = 0.632) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 เมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (SD = 0.726) อันดับ 2 ข้าพเจ้ามีความทุ่มเท ในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 (SD = 0.727) อันดับ 3 ข้าพเจ้าจะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้้องค์การเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 (SD = 0.711) เท่ากับ ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด



มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 (SD = 0.694) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้าค่อยให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน ให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD = 0.766)

**ตารางที่ 4.10** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
จิตใจ	27.4	45.2	23.5	3.4	0.5	3.92	0.671	มาก	2
การคงอยู่กับองค์กร	22.5	46.8	27.1	2.8	0.8	3.84	0.655	มาก	3
บรรทัดฐาน	32.6	48.3	18.6	0.5	0.0	4.07	0.632	มาก	1
ภาพรวม	29.5	49.6	19.4	1.6	29.5	3.94	0.595	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 (SD = 0.595) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในระดับมาก โดยอันดับ 1 ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.632) อันดับ 2 ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD = 0.671) อันดับ 3 คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.655)



#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายในงาน

ความพึงพอใจภายในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน	27.1	52.5	19.9	0.5	0.0	4.06	0.699	มาก	1
ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานได้ผลดี	20.9	53.0	24.0	1.6	0.5	3.92	0.744	มาก	2
ข้าพเจ้ามีอำนาจตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	18.3	53.0	24.8	2.8	1.0	3.85	0.785	มาก	3
ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	16.8	54.5	24.0	2.8	1.8	3.82	0.808	มาก	5
ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	18.6	53.5	22.0	4.4	1.6	3.83	0.833	มาก	4
ภาพรวม	20.9	54.0	22.0	2.6	0.5	3.89	0.644	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายในงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (SD = 0.644) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายในงาน ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.699) อันดับ 2 ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานได้ผลดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (SD = 0.744) อันดับ 3 ข้าพเจ้ามีอำนาจตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 (SD = 0.785) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.808)

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ความพึงพอใจในการทำงานความพึงพอใจภายนอกงาน

ความพึงพอใจภายนอกงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การบริหารจัดการของ หน่วยงานมีความเหมาะสม	15.8	54.3	26.1	3.1	0.8	3.81	0.760	มาก	4
ลักษณะการบริหารของ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงมี ความเหมาะสม	16.0	51.4	27.6	4.4	0.5	3.78	0.782	มาก	6
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานของข้าพเจ้าน่าพึง พอใจ	20.9	52.2	22.5	3.6	0.8	3.89	0.799	มาก	2
ค่าตอบแทนจากการ ปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ	21.2	53.0	23.3	2.6	0.0	3.93	0.738	มาก	1
ความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ	16.0	54.0	27.6	2.1	0.3	3.83	0.719	มาก	3
อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานน่าพึง พอใจ	18.1	51.4	25.1	4.4	1.0	3.81	0.816	มาก	4
ภาพรวม	21.2	56.3	19.1	3.4	0.0	3.84	0.631	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอกงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 (SD = 0.631) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายในงานในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.738) อันดับ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าน่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (SD = 0.799) อันดับ 3 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (SD = 0.719) โดยอันดับสุดท้าย ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.782)

**ตารางที่ 4.13** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ภายในงาน	20.9	54.0	22.0	2.6	0.5	3.89	0.644	มาก	1
ภายนอกงาน	21.2	56.3	19.1	3.4	0.0	3.84	0.631	มาก	2
ภาพรวม	21.7	58.4	17.1	2.8	0.0	3.86	0.608	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.608) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านในระดับมาก โดยอันดับ 1 ด้านภายในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.644) อันดับ 2 ด้านภายนอกงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.631)





ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

การให้ความช่วยเหลือ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ข้าพเจ้าปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	20.4	52.7	23.8	2.3	0.8	3.90	0.772	มาก	5
ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน	25.3	53.5	19.9	1.0	0.3	4.03	0.719	มาก	3
ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่	26.4	52.5	18.6	2.1	0.5	4.02	0.762	มาก	4
ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง	27.6	54.5	15.2	2.6	0.0	4.07	0.727	มาก	2
ข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	29.2	53.5	15.8	1.6	0.0	4.10	0.709	มาก	1
ภาพรวม	27.1	53.7	17.3	1.8	0.0	4.02	0.614	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.614) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือในระดับมากที่สุด โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (SD = 0.709) อันดับ 2 ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 (SD = 0.727) อันดับ 3 ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 (SD = 0.719) โดยอันดับสุดท้าย ข้าพเจ้าปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.772)

**ตารางที่ 4.15** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

การคำนึงถึงผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ข้าพเจ้าเป็นคนตรงต่อเวลาทั้งตอนเช้า และตอนพักกลางวัน	26.9	55.3	17.1	0.5	0.3	4.08	0.691	มาก	4
ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบของ องค์การโดยเคร่งครัด	27.1	55.0	16.5	0.8	0.5	4.07	0.714	มาก	5
ข้าพเจ้าใช้ทรัพย์สินขององค์การด้วย ความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า	31.0	54.0	13.4	1.0	0.5	4.14	0.717	มาก	3
ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทให้กับงานโดย ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า	52.7	35.7	11.1	0.5	0.0	4.41	0.704	มาก ที่สุด	1
ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะให้ ความสำคัญต่อการนัดหมายต่าง ๆ	35.9	51.7	11.6	0.3	0.5	4.21	0.689	มาก ที่สุด	2
ภาพรวม	38.0	48.6	12.1	1.3	0.0	4.20	0.643	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (SD = 0.643) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทให้กับงานโดยตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD = 0.704) อันดับ 2 ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (SD = 0.689) อันดับ 3 ข้าพเจ้าใช้ทรัพย์สินขององค์การด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (SD = 0.717) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การโดยเคร่งครัด กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.714)

**ตารางที่ 4.16** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

ความอดทนอดกลั้น	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
เมื่อถูกตำหนิจากการ ปฏิบัติงานแล้ว ข้าพเจ้า มักจะนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้	24.0	55.0	19.6	1.0	0.3	4.02	0.709	มาก	4
ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะ ปรับปรุงการทำงาน มากกว่าที่จะวิจารณ์	23.5	57.9	17.8	0.5	0.3	4.04	0.676	มาก	1
ข้าพเจ้ามีความอดทนจาก ความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน	25.6	54.0	18.9	1.3	0.3	4.03	0.721	มาก	2
ข้าพเจ้าพยายามมาทำงาน ทุก ครั้ง ถึงแม้ว่าจะ เจ็บป่วยถ้าสามารถ มาได้ก็จะมา	21.7	53.5	23.0	1.6	0.3	3.95	0.729	มาก	5
ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่าง ดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหา อุปสรรคก็ไม่เกิดความ ท้อถอย	25.3	54.3	18.9	1.3	0.3	4.03	0.719	มาก	2
ภาพรวม	27.6	54.0	16.8	1.3	0.3	4.01	0.631	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.631) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (SD = 0.676) อันดับ 2 ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาลูกอุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD = 0.719) เท่ากับ ข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่

เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 (SD = 0.721) โดยอันดับสุดท้าย ข้าพเจ้าพยายามมาทำงาน  
ทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.729)

**ตารางที่ 4.17** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

ความสำนึกในหน้าที่	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{x}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ข้าพเจ้าคำนึงถึงการกระทำงานตนเองที่ อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	30.2	56.3	12.4	1.0	0/0	4.16	0.666	มาก	4
ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน	32.4	51.9	15.2	0.5	0.0	4.16	0.687	มาก	4
ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่ง กันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์การ	35.1	50.1	14.2	0.5	0.0	4.20	0.690	มาก	1
ข้าพเจ้าให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคน เท่าเทียมกัน	35.4	50.1	13.7	0.8	0.0	4.20	0.694	มาก	1
ข้าพเจ้าตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์การ	35.1	50.1	14.0	0.8	0.0	4.20	0.696	มาก	1
ภาพรวม	39.5	46.3	13.4	0.8	0.0	4.18	0.638	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 (SD = 0.638) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า  
กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่  
ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ  
ไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (SD = 0.690) เท่ากับ ข้าพเจ้า  
ให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 (SD = 0.694) และเท่ากับ ข้าพเจ้า  
ตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์การ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ  
4.20 (SD = 0.696) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้าคำนึงถึงการกระทำงานตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อ



ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD = 0.666) เท่ากับ ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (SD = 0.687)

**ตารางที่ 4.18** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

การให้ความร่วมมือ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์การ	23.5	56.1	19.6	0.8	0.0	4.02	0.681	มาก	5
ข้าพเจ้ามีความร่วมมือจัด หรือ เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ	24.0	57.9	17.8	0.3	0.0	4.06	0.653	มาก	4
ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับขององค์การได้ดี	31.3	54.0	14.2	0.5	0.0	4.16	0.672	มาก	3
ข้าพเจ้าสมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน	32.6	53.0	14.2	0.3	0.0	4.18	0.669	มาก	1
เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์การ ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ	33.3	51.9	14.2	0.5	0.0	4.18	0.682	มาก	1
ภาพรวม	35.1	50.4	14.2	0.3	0.0	4.12	0.587	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 (SD = 0.587) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าสมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.669) เท่ากับ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์การ ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 (SD = 0.682) อันดับ 3 ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับขององค์การได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD = 0.672) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.681)

**ตารางที่ 4.19** แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การให้ความช่วยเหลือ	27.1	53.7	17.3	1.8	0.0	4.02	0.614	มาก	4
การคำนึงถึงผู้อื่น	38.0	48.6	12.1	1.3	0.0	4.20	0.643	มาก	1
ความอดทนอดกลั้น	27.6	54.0	16.8	1.3	0.3	4.01	0.631	มาก	5
ความสำนึกในหน้าที่	39.5	46.3	13.4	0.8	0.0	4.18	0.638	มาก	2
การให้ความร่วมมือ	35.1	50.4	14.2	0.3	0.0	4.12	0.587	มาก	3
ภาพรวม	43.7	43.9	11.6	0.8	0.0	4.13	0.551	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (SD = 0.551) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้านในระดับมาก โดยอันดับ 1 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (SD = 0.643) อันดับ 2 ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.638) อันดับ 3 ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (SD = 0.587) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.631)

### ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**6.1 สมมติฐานที่ 1** การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$ : การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

$H_a$ : การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ถูกคัดเลือกทดสอบ ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ทรัพยากรที่เพียงพอ บรรยากาศโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.20-4.37

6.1.1 การตรวจสอบอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

**ตารางที่ 4.20** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656	.431	.425	.46594

(Constant), การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน, ทรัพยากรที่เพียงพอ

จากตารางที่ 4.20 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและบรรยากาศองค์กรด้านทรัพยากรที่เพียงพอมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.431 แสดงว่า ทั้ง 2 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 42.5

**ตารางที่ 4.21** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	62.741	4	15.685	72.250	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	82.932	382	0.217		
รวม	145.673	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและบรรยากาศองค์กรด้านทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.475	0.156		9.428	<b>0.000*</b>
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.358	0.075	0.391	4.748	<b>0.000*</b>
ทรัพยากรที่เพียงพอ	0.156	0.074	0.172	2.116	<b>0.035*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.22 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ มี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านทรัพยากรที่เพียงพอ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_3x_3 + b_4x_4$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 1.475 + 0.358x_3 + 0.156x_4$$

(9.428\*) (4.748\*) (2.116\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $Y_1$ ) สูงสุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $x_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.358 ตามด้วยบรรยากาศองค์การด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ( $x_4$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_4$ ) เท่ากับ 0.156 ตามลำดับ



6.1.2 การตรวจสอบอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

**ตารางที่ 4.23** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542	.294	.286	.49630

(Constant), การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน

จากตารางที่ 4.23 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.294 แสดงว่าบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานสามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 28.6

**ตารางที่ 4.24** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	39.140	4	9.785	39.726	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	94.091	382	0.246		
รวม	133.231	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

**ตารางที่ 4.25** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	2.156	0.167		12.936	<b>0.000*</b>
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.278	0.080	0.318	3.471	<b>0.001*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.25 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มี 1 ปัจจัย คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 2.156 + 0.278x_3$$

$$(12.936*) (3.471*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ( $Y_2$ ) คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.278

6.1.3 การตรวจสอบอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

**ตารางที่ 4.26** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.508	0.258	0.250	0.54631

(Constant), การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน

จากตารางที่ 4.26 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.258 แสดงว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานสามารถอธิบายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 25.0

**ตารางที่ 4.27** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	39.605	4	9.901	33.175	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	114.008	382	0.298		
รวม	153.612	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

**ตารางที่ 4.28** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std.Error	Beta		
	(Constant)	1.937	0.183		
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.177	0.088	0.188	2.004	<b>0.046*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.28 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น มี 1 ปัจจัย คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_0 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 1.937 + 0.177x_3$$

(10.561\*) (2.004\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น ( $Y_3$ ) คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.177

6.1.4 การตรวจสอบอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

**ตารางที่ 4.29** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548	.300	.293	.53615

(Constant), การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.300 แสดงว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 29.3



**ตารางที่ 4.30** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	47.071	4	11.768	40.937	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	109.808	382	0.287		
รวม	156.879	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่และสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

**ตารางที่ 4.31** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.998	0.180		
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.382	0.087	0.402	4.412	<b>0.000*</b>

\*p-value < .01

จากตารางที่ 4.31 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ มี 1 ปัจจัย คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_4 = b_0 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_4 = 1.998 + 0.382x_3$$

$$(11.095*) (4.412*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ( $Y_4$ ) คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.382

6.1.5 การตรวจสอบอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

**ตารางที่ 4.32** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577	0.333	0.326	0.48183

(Constant), บรรยากาศองค์การโดยรวม

จากตารางที่ 4.32 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.333 แสดงว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 32.6

**ตารางที่ 4.33** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	44.202	4	11.050	47.598	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	88.686	382	0.232		
รวม	132.888	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การด้านการให้ความร่วมมือและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การด้านการให้ความร่วมมือ

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศ  
องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.938	0.162		11.979	<b>0.000*</b>
บรรยากาศการทำงาน โดยรวม	0.587	0.204	0.586	2.882	<b>0.004*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.34 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้  
ความร่วมมือ มี 1 ปัจจัย คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการ  
พยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_5 = b_0 + b_5 x_5$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_5 = 1.938 + 0.587x_5$$

(11.979\*) (2.882\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ  
ด้านการให้ความร่วมมือ ( $Y_5$ ) คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวม ( $X_5$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_5$ )  
เท่ากับ 0.587

6.1.6 การตรวจสอบอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

**ตารางที่ 4.35** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633	.400	.394	.42826

(Constant), การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน

จากตารางที่ 4.35 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.400 แสดงว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 39.4

**ตารางที่ 4.36** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	46.735	4	11.684	63.703	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	70.062	382	0.183		
รวม	116.796	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม



**ตารางที่ 4.37** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.908	0.144		13.269	<b>0.000*</b>
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.279	0.069	0.340	4.029	<b>0.000*</b>

\*p-value < .01

จากตารางที่ 4.37 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม มี 1 ปัจจัย คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_6 = b_0 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_6 = 1.908 + 0.279x_3$$

(13.269\*) (4.029\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ( $Y_6$ ) คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.279

**6.2 สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$ : ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

$H_a$ : ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรความพึงพอใจในงานที่ถูกคัดเลือกทดสอบ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านภายในงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.38-4.56

6.2.1 การตรวจสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

**ตารางที่ 4.38** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678	.460	.458	.45246

(Constant), ความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.460 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 45.8

**ตารางที่ 4.39** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	67.059	2	33.530	163.781	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	78.614	384	0.205		
รวม	145.673	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

**ตารางที่ 4.40** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.376	0.148		9.293	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	0.683	0.118	0.677	5.793	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.40 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ คือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_8 x_8$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 1.376 + 0.683x_8$$

$$(9.293*) (5.793*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $Y_1$ ) คือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ( $X_8$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_8$ ) เท่ากับ 0.638

6.2.2 การตรวจสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

**ตารางที่ 4.41** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.601	0.361	0.357	0.47094

(Constant), ความพึงพอใจในงาน โดยรวม

จากตารางที่ 4.41 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.361 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 35.7

**ตารางที่ 4.42** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	48.067	2	24.033	108.366	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	85.164	384	0.222		
รวม	133.231	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

**ตารางที่ 4.43** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.943	0.154		12.604	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.461	0.123	0.477	3.754	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01



จากตารางที่ 4.43 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มี 1 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_8 x_8$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 1.943 + 0.461x_8$$

(12.004\*) (3.754\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ( $Y_2$ ) คือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ( $X_8$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_8$ ) เท่ากับ 0.461

6.2.3 การตรวจสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

**ตารางที่ 4.44** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633	.401	.398	.48965

(Constant), ความพึงพอใจด้านภายในงาน, ความพึงพอใจโดยรวม

จากตารางที่ 4.44 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.401 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 39.8

**ตารางที่ 4.45** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	61.546	2	30.773	128.350	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	92.067	384	0.240		
รวม	153.612	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

**ตารางที่ 4.46** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.510	0.160		9.422	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจด้านภายในงาน	0.344	0.121	0.351	2.853	<b>0.005*</b>
ความพึงพอใจโดยรวม	0.301	0.128	0.290	2.359	<b>0.019*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.46 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น มี 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_0 + b_6x_6 + b_8x_8$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 1.510 + 0.344x_6 + 0.301x_8$$

$$(9.422*) (2.853*) (2.359*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ( $Y_3$ ) สูงสุด คือ ความพึงพอใจด้านภายในงาน ( $X_6$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_6$ ) เท่ากับ 0.344 ตามด้วย ความพึงพอใจโดยรวม ( $X_9$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_9$ ) เท่ากับ 0.301

6.2.4 การตรวจสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

**ตารางที่ 4.47** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.654	0.428	0.425	0.48348

(Constant), ความพึงพอใจด้านภายในงาน, ความพึงพอใจโดยรวม

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.428 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 42.5

**ตารางที่ 4.48** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	67.120	2	33.560	143.573	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	89.759	384	0.234		
รวม	156.879	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงาน

ของบุคคลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่และสามารถเป็นตัว  
ทำนายผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

**ตารางที่ 4.49** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความพึงพอใจในงาน  
กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.565	0.158		9.889	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจด้านภายในงาน	0.333	0.119	0.336	2.793	<b>0.005*</b>
ความพึงพอใจโดยรวม	0.343	0.126	0.327	2.720	<b>0.007*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.49 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความ  
สำนึกในหน้าที่ มี 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวม โดยสามารถ  
นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_4 = b_0 + b_6 X_6 + b_8 X_8$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_4 = 1.565 + 0.333 X_6 + 0.343 X_8$$

$$(9.889*) (2.793*) (2.720*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้าน  
ความสำนึกในหน้าที่ ( $Y_4$ ) สูงสุด คือ ความพึงพอใจโดยรวม ( $X_8$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_8$ ) เท่ากับ  
0.343 ตามด้วยความพึงพอใจด้านภายในงาน ( $X_6$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_6$ ) เท่ากับ 0.333



6.2.5 การตรวจสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

**ตารางที่ 4.50** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642	.412	.409	.45109

(Constant), ความพึงพอใจในงานโดยรวม

จากตารางที่ 4.50 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.412 แสดงว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 40.9

**ตารางที่ 4.51** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	54.749	2	27.375	134.529	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	78.138	384	0.203		
รวม	132.888	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

**ตารางที่ 4.52** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.737	0.148		11.762	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.438	0.118	0.454	3.723	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.52 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ มี 1 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_5 = b_0 + b_8 x_8$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_5 = 1.737 + 0.438 x_8$$

(11.762\*) (3.723\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ ( $Y_5$ ) คือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ( $X_8$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_8$ ) เท่ากับ 0.438

6.2.6 การตรวจสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม

**ตารางที่ 4.53** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R	Adjusted R	Std. Error of the
		Square	Square	Estimate
1	0.707	0.500	0.498	0.38980

(Constant), ความพึงพอใจในงาน โดยรวม

จากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.500 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 49.8

**ตารางที่ 4.54** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	58.451	2	29.225	192.346	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	58.346	384	0.152		
รวม	116.796	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

**ตารางที่ 4.55** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients				
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.664	0.128		13.040	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.492	0.102	0.544	4.845	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.55 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม มี 1 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_6 = b_0 + b_8 x_8$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_6 = 1.664 + 0.492 x_8$$

$$(13.040*) (4.845*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ( $Y_6$ ) คือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ( $X_8$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_8$ ) เท่ากับ 0.492

**6.3 สมมติฐานที่ 3** ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

$H_a$ : ความผูกพันขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ตัวแปรความผูกพันขององค์กรที่ถูกคัดเลือกทดสอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.57-4.75

6.3.1 การตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

**ตารางที่ 4.56** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.719	0.516	0.511	0.42944

(Constant), ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน, ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.56 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.516 แสดงว่าทั้ง 2 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 51.1

**ตารางที่ 4.57** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	75.227	4	18.807	101.980	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	70.447	382	0.184		
รวม	145.673	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

**ตารางที่ 4.58** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.160	0.156		7.416	<b>0.000*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	0.267	0.056	0.309	4.748	<b>0.000*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.323	0.061	0.332	5.256	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01



จากตารางที่ 4.58 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_9x_9 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 1.160 + 0.267x_9 + 0.323x_{11}$$

(7.416\*) (4.748\*) (5.256\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ( $Y_1$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.638 ตามด้วยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ( $X_9$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_9$ ) เท่ากับ 0.267 ตามลำดับ

6.3.2 การตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

**ตารางที่ 4.59** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718	.515	.510	0.41116

(Constant), ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.59 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 51.0

**ตารางที่ 4.60** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	68.653	4	17.163	101.526	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	64.578	382	0.169		
รวม	133.231	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

**ตารางที่ 4.61** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.404	0.150		
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.493	0.059	0.530	8.387	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.61 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มี 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 1.404 + 0.493x_{11}$$

(9.376\*) (8.387\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการดำเนินงานถึงผู้อื่น ( $Y_2$ ) คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.493

6.3.3 การตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

**ตารางที่ 4.62** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.717	0.514	0.509	0.44218

(Constant), ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.62 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ .514 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 50.9

**ตารางที่ 4.63** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	78.921	4	19.730	100.908	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	74.691	382	0.196		
รวม	153.612	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การด้านความอดทนอดกลั้นและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การด้านความอดทนอดกลั้น

**ตารางที่ 4.64** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์การกับ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.963	0.161		5.984	<b>0.000*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	0.155	0.058	0.175	2.683	<b>0.008*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.541	0.063	0.542	8.555	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.64 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความ  
อดทนอดกลั้น มี 2 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การด้าน  
จิตใจ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_0x_0 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 0.963 + 0.155x_0 + 0.541x_{11}$$

(5.984\*) (2.683\*) (8.555\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้าน  
ความอดทนอดกลั้น ( $Y_3$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล  
( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.541 ตามด้วยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ( $X_0$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_0$ ) เท่ากับ  
0.155 ตามลำดับ

6.3.4 การตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

**ตารางที่ 4.65** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.730	0.533	0.528	0.43792

(Constant), ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.65 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.533 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 52.8

**ตารางที่ 4.66** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	83.622	4	20.906	109.013	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	73.257	382	0.192		
รวม	156.879	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ และสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่



ตารางที่ 4.67 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.169	0.159		7.333	<b>0.000*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	0.114	0.057	0.127	1.991	<b>0.047*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.555	0.063	0.550	8.868	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.67 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ มี 2 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_4 = b_9x_9 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_4 = 1.169 + 0.114x_9 + 0.555x_{11}$$

(7.333\*) (1.991\*) (8.868\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ( $Y_4$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.555 ตามด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ( $X_9$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_9$ ) เท่ากับ 0.114 ตามลำดับ

6.3.5 การตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

**ตารางที่ 4.68** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.724	0.524	0.519	0.40692

(Constant), ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.68 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อ  
องค์กรด้านจิตใจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ โดยมี  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.524 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบาย  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 51.9

**ตารางที่ 4.69** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	69.634	4	17.409	105.135	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	63.253	382	0.166		
รวม	132.888	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.69 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัด  
ฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้าน  
การให้ความร่วมมือ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความ  
ผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ด้านการให้ความร่วมมือและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้าน  
การให้ความร่วมมือ

ตารางที่ 4.70 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.334	0.148		9.003	<b>0.000*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	0.171	0.053	0.208	3.216	<b>0.001*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.467	0.058	0.503	8.030	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.70 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ มี 2 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_5 = b_0x_0 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_5 = 1.334 + 0.171x_0 + 0.457x_{11}$$

(9.003\*) (3.216\*) (8.030\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ ( $Y_5$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.467 ตามด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ( $X_0$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_0$ ) เท่ากับ 0.171 ตามลำดับ

6.3.6 การตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.71 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.790	0.624	0.620	0.33893

(Constant), ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.71 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.624 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 62.0

ตารางที่ 4.72 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	72.914	4	18.228	158.679	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	43.883	382	0.115		
รวม	116.796	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.72 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.73 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.287	0.123		10.430	<b>0.000*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	0.166	0.044	0.215	3.742	<b>0.001*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.449	0.048	0.516	9.267	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.73 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มี 2 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_6 = b_9x_9 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_6 = 1.287 + 0.166x_9 + 0.449x_{11}$$

(10.430\*) (3.742\*) (9.267\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ( $Y_6$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.449 ตามด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ( $X_9$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_9$ ) เท่ากับ 0.166 ตามลำดับ

**6.4 สมมติฐานที่ 4** การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$ : การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

$H_a$ : การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล)



ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกทดสอบสำหรับสายวิชาการ ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกทดสอบสำหรับสายสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ความพึงพอใจด้านภายในงาน ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกทดสอบสำหรับทุกกลุ่ม ได้แก่ ความพึงพอใจโดยรวม และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

6.4.1 การตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.74** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.870	0.756	0.733	0.32511

(Constant), การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.74 สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.756 แสดงว่าทั้ง 2 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ(Adjust R Square) ได้ร้อยละ 73.3

**ตารางที่ 4.75** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	35.060	10	3.506	33.170	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	11.310	107	0.106		
รวม	46.370	117			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.75 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มี p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.76** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.666	0.291		3.226	<b>0.000*</b>
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.331	0.092	0.315	3.593	<b>0.000*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.289	0.134	0.325	2.151	<b>0.034*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.78 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_3x_3 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 0.666 + 0.331x_3 + 0.289x_{11}$$

(3.226\*) (3.593\*) (2.151\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ ( $Y_1$ ) สูงสุด คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.331 ตามด้วยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.289 ตามลำดับ

6.4.2 การตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านกรำงานถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.77** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านกรำงานถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803	.645	.612	.40783

(Constant), ความพึงพอใจด้านภายในงาน, ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.79 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านภายนอกงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านกรำงานถึงผู้อื่น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.645 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านกรำงานถึงผู้อื่น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 61.2

**ตารางที่ 4.78** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	32.308	10	3.231	19.425	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	17.797	107	0.166		
รวม	50.104	117			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.78 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านภายนอกงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายนอกงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ และสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.79** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.216	0.365		
ความพึงพอใจด้านภายในงาน	0.261	0.124	0.232	2.101	<b>0.038*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.535	0.148	0.477	3.624	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.79 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ มี 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_8x_8 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 0.216 + 0.261x_8 + 0.535x_{11}$$

$$(3.591^*) (2.101^*) (3.624^*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ ( $Y_2$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.535 ตามด้วยความพึงพอใจด้านภายในงาน ( $X_8$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_8$ ) เท่ากับ 0.261 ตามลำดับ

6.4.3 การตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.80** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.834	0.695	0.666	0.40116

(Constant), ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.80 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.605 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 66.6



**ตารางที่ 4.81** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	39.190	10	3.919	24.353	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	17.219	107	0.161		
รวม	56.410	117			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.81 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ และสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.82** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients				
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.574	0.359		1.984	<b>0.034*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.768	0.145	0.645	5.289	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.82 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายวิชาการ มี 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 0.574 + 0.768x_{11}$$

(1.984\*) (5.289\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ( $Y_3$ ) ของบุคลากรสายวิชาการ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.768

6.4.4 การตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.83** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.878	0.771	0.750	0.32656

(Constant), ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.83 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.771 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 75.0

**ตารางที่ 4.84** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	38.502	10	3.850	36.103	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	11.411	107	0.107		
รวม	49.913	117			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.84 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.85** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.009	0.292		4.359	<b>0.000*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.625	0.118	0.558	5.288	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.85 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ มี 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_4 = b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_4 = 1.009 + 0.625x_{11}$$

(4.359\*) (5.288\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ ( $Y_4$ ) คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.625

6.4.5 การตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.86** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.759	0.576	0.536	0.41933

(Constant), ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.86 สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.759 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 57.6

**ตารางที่ 4.87** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	25.546	10	2.555	14.528	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	18.815	107	0.176		
รวม	44.361	117			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.87 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.88** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.358	0.375		2.003	<b>0.041*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.667	0.152	0.613	2.053	<b>0.039*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.88 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ มี 1 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้



$$Y_5 = b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_5 = 0.358 + 0.667x_{11}$$

(2.003\*) (2.053\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ ( $Y_5$ ) คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.667

6.4.6 การตรวจสอบอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.89** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899	.808	.790	.26165

(Constant), การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.89 สรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.808 แสดงว่า การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 79.0

**ตารางที่ 4.90** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	30.747	10	3.075	44.911	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	7.326	107	0.068		
รวม	38.073	117			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.90 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

**ตารางที่ 4.91** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.602	0.234		2.436	<b>0.005*</b>
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.183	0.074	0.192	2.468	<b>0.015*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.367	0.095	0.375	3.873	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.91 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ มี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_6 = b_0 + b_3x_3 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_6 = 0.602 + 0.183x_3 + 0.367x_{11}$$

(2.436\*) (2.468\*) (3.873\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ ( $Y_6$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.367 ตามด้วยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.183 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.92** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.740	0.547	0.529	0.41713

(Constant), การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.92 สรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.547 แสดงว่าทั้ง 3 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 52.9

**ตารางที่ 4.93** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	54.179	10	5.418	31.137	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	44.892	258	0.174		
รวม	99.071	268			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.93 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มี p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุนและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน

**ตารางที่ 4.94** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.981	0.193		5.087	<b>0.000*</b>
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.190	0.086	0.202	2.225	<b>0.027*</b>
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.164	0.067	0.189	2.439	<b>0.015*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.301	0.070	0.320	4.286	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.94 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 0.981 + 0.190x_2 + 0.164x_3 + 0.301x_{11}$$

(5.097\*) (2.225\*) (2.439\*) (4.286\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน ( $Y_1$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.301 รองลงมา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ( $X_2$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_2$ ) เท่ากับ 0.190 และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.164 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.95** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.731	0.534	0.516	0.39736

(Constant), ความพึงพอใจด้านภายในงาน, ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.95 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.534 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 51.6



**ตารางที่ 4.96** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	44.374	10	4.437	29.574	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	38.712	258	0.150		
รวม	83.085	268			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.96 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุนและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน

**ตารางที่ 4.97** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.454	0.179		8.123	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจด้านภายในงาน	0.167	0.068	0.185	2.469	<b>0.014*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.454	0.065	0.528	6.971	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.97 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน มี 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจด้านภายนอกงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_6x_6 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 1.454 + 0.167x_6 + 0.454x_{11}$$

$$(8.123^*) (2.469^*) (6.971^*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน ( $Y_2$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.454 ตามด้วยความพึงพอใจด้านภายในงาน ( $X_6$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_6$ ) เท่ากับ 0.167 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.98** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.707	0.499	0.480	0.43404

(Constant), ความพึงพอใจด้านภายในงาน, ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.98 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.499 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 48.0

**ตารางที่ 4.99** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	48.439	10	4.844	25.712	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	48.605	258	0.188		
รวม	97.044	268			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.99 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุนและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน

**ตารางที่ 4.100** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.212	0.201		6.042	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจด้านภายในงาน	0.244	0.082	0.271	2.987	<b>0.003*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.400	0.073	0.430	5.477	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.100 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน มี 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจด้านภายนอกงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_0 + b_6 x_6 + b_{11} x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 1.212 + 0.244x_6 + 0.400x_{11}$$

$$(6.042^*) (2.987^*) (5.477^*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสายสนับสนุน ( $Y_3$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.400 ตามด้วยความพึงพอใจด้านภายในงาน ( $X_6$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_6$ ) เท่ากับ 0.244 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.101** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.735	0.541	0.523	0.43633

(Constant), ความพึงพอใจด้านภายในงาน ,ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.101 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.541 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 52.3

**ตารางที่ 4.102** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	57.821	10	5.782	30.370	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	49.120	258	0.190		
รวม	106.941	268			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.102 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุนและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน

**ตารางที่ 4.103** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.199	0.202		5.945	<b>0.000*</b>
ความพึงพอใจด้านภายในงาน	0.223	0.082	0.236	2.720	<b>0.007*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.400	0.073	0.430	5.477	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.103 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน มี 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจด้านภายนอกงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้



$$Y_4 = b_0 + b_6 x_6 + b_{11} x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_4 = 1.199 + 0.223x_6 + 0.415x_{11}$$

$$(5.945^*) (2.720^*) (5.650^*)$$

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุน ( $Y_4$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.415 ตามด้วยความพึงพอใจด้านภายในงาน ( $X_6$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_6$ ) เท่ากับ 0.223 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.104** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันขององค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779	0.607	0.592	0.36564

(Constant), การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.104 สรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.607 แสดงว่าทั้ง 3 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ (Adjust R Square) ได้ร้อยละ 59.2

**ตารางที่ 4.105** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	53.233	10	5.323	39.817	<b>0.000*</b>
ความคลาดเคลื่อน	34.493	258	0.134		
รวม	87.727	268			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.105 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มี p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนและสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน

**ตารางที่ 4.106** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.253	0.169		7.416	<b>0.000*</b>
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.162	0.052	0.201	3.123	<b>0.002*</b>
การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน	0.170	0.069	0.199	2.473	<b>0.014*</b>
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	0.483	0.062	0.546	7.845	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.106 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_5 = b_0 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_5 = 1.253 + 0.162x_2 + 0.170x_3 + 0.483x_{11}$$

(7.416\*) (3.123\*) (2.473\*) (7.845\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน ( $Y_5$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.483 รองลงมา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_3$ ) เท่ากับ 0.170 และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ( $X_2$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_2$ ) เท่ากับ 0.162 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.107** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.806	0.547	0.534	0.32796

(Constant), ความพึงพอใจด้านภายในงาน, ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.107 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.647 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม (Adjusted R Square) ได้ร้อยละ 63.4

**ตารางที่ 4.108** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	50.930	10	5.093	47.351	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	27.750	258	0.108		
รวม	78.679	268			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.108 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน และสามารถเป็นตัวทำนายผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน

**ตารางที่ 4.109** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.259	0.152		
ความพึงพอใจด้านภายในงาน	0.151	0.062	0.186	2.451	<b>0.015*</b>
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	0.401	0.055	0.479	7.267	<b>0.000*</b>

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.109 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มี 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจด้านภายนอกงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_6 = b_0 + b_6x_6 + b_{11}x_{11}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_6 = 1.259 + 0.151x_6 + 0.401x_{11}$$

(8.303\*) (2.451\*) (7.267\*)

จากสมการอธิบายได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน ( $Y_6$ ) สูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ( $X_{11}$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_{11}$ ) เท่ากับ 0.401 ตามด้วยความพึงพอใจด้านภายในงาน ( $X_6$ ) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล ( $B_6$ ) เท่ากับ 0.151 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.110** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.774	0.600	0.598	0.34046

(Constant), ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ

จากตารางที่ 4.112 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.600 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 59.8

**ตารางที่ 4.111** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แหล่งข้อมูล	SS	Df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	70.290	2	35.145	287.791	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	46.894	384	0.122		
รวม	117.184	386			

\*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.111 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000



แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

**ตารางที่ 4.112** แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Err	Beta		
(Constant)	0.908	0.123		9.804	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	0.494	0.049	0.534	10.004	0.000
การรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวม	-0.039	0.051	-0.042	-0.769	0.442
ความพึงพอใจ โดยรวม	0.253	0.048	0.279	5.226	0.000

จากตารางที่ 4.112 ปัจจัยได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความพึงพอใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สำหรับบรรยากาศองค์กรโดยรวม พบว่า ค่าสถิติทดสอบ t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงไม่ถูกคัดเลือก และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_2x_2 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y} = 0.908 + 0.494x_2 + 0.253x_3$$

(9.804\*) (10.004\*) (5.226\*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ( $X_2$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจโดยรวม ( $X_3$ )

**ตารางที่ 4.113** การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	สายการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	t	df	p-value
การให้ความช่วยเหลือ	สายวิชาการ	4.06	0.630	0.839	383	0.402
	สายสนับสนุน	4.00	0.607			
การคำนึงถึงผู้อื่น	สายวิชาการ	4.17	0.654	0.598	383	0.550
	สายสนับสนุน	4.21	0.640			
ความอดทนอดกลั้น	สายวิชาการ	4.04	0.694	0.695	383	0.487
	สายสนับสนุน	4.00	0.601			
ความสำนึกในหน้าที่	สายวิชาการ	4.17	0.653	0.194	383	0.846
	สายสนับสนุน	4.19	0.632			
การให้ความร่วมมือ	สายวิชาการ	4.19	0.616	1.573	383	0.117
	สายสนับสนุน	4.09	0.572			
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	สายวิชาการ	4.15	0.570	0.420	383	0.675
	สายสนับสนุน	4.12	0.543			

จากตารางที่ 4.113 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทสายการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [ $t = 0.420, p = 0.675$ ] ในรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [ $t = 0.839, p = 0.402$ ] ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [ $t = 0.598, p = 0.550$ ] ด้านความอดทนอดกลั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ [ $t = 0.695, p = 0.487$ ] ด้านความสำนึกในหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [ $t = 0.194, p = 0.846$ ] ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [ $t = 1.573, p = 0.117$ ]

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ประชากรของการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ในกรุงเทพและปริมณฑล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ผู้วิจัยเลือกมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษโดยใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive selection technique) ทำการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทั้งหมด 11 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน จากข้อมูลเว็บไซต์ของแต่ละมหาวิทยาลัย สามารถสรุปจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้ง 11 แห่ง รวมทั้งสิ้น 11,811 คน (ข้อมูลบุคลากรใน website ของแต่ละมหาวิทยาลัย)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เปรียบเทียบกับค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้พิจารณา และการทำ Pilot study เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่า ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha)

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 387 ชุด โดยใช้การแจกแบบสอบถามโดยตรง และการส่งเอกสารทางไปรษณีย์ จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้สถิติดังนี้คือ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 - 3 และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา และ สถิติอ้างอิง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.4 มีอายุระหว่าง 26-30 ปีมีจำนวนเท่ากับอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 22.5 มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 28.4 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า - 5 ปี ร้อยละ 35.1 สังกัดสายสนับสนุน ร้อยละ 69.5

#### ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.585) ในรายด้านพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD = 0.671) อันดับ 2 ด้านทรัพยากรที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.749) อันดับ 3 คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.656) อันดับ 4 คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.693)

ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 (SD = 0.693) ในรายข้อพบว่า อันดับ 1 องค์กรมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.904) อันดับ 2 องค์กรมีความเป็นห่วงเป็นใย

ต่อสุขภาพของข้าพเจ้าโดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (SD = 0.953) อันดับ 3 องค์กรของข้าพเจ้าได้มีการอนุญาตให้แสดงความคิดเห็น ได้แจ้งการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.803) โดยอันดับสุดท้าย คือ องค์กรเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้าโดยจัดบ้านพักสวัสดิการให้อยู่อาศัยในองค์กร บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (SD = 1.281)

ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 (SD = 0.656) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ข้าพเจ้ามีให้กับงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.669) เท่ากับข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.559) อันดับ 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 (SD = 0.813) โดยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารของข้าพเจ้าจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของข้าพเจ้า ท่านจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยความเมตตา เอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.898)

ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (SD = 0.671) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (SD = 0.750) อันดับ 2 เพื่อนร่วมงานได้พูดคุยและแนะนำความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 (SD = 0.770) อันดับ 3 เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 (SD = 0.787) โดยอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.854)

ด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.677) ในรายข้อพบว่า อันดับ 1 องค์กรมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (SD = 0.875) อันดับ 2 เมื่อข้าพเจ้าต้องการทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถร้องขอจากองค์กรได้ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (SD = 0.844) อันดับ 3 ข้าพเจ้ามีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 (SD = 0.861) โดยอันดับสุดท้าย คือ องค์การจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.877)

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.595) ในรายด้านพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านบรรทัดฐาน มีเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.632) อันดับ 2 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 (SD = 0.713) อันดับ 3 คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.655)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (SD = 0.671) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 องค์กรนี้มีความหมายกับข้าพเจ้า ณ ปัจจุบันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 0.799) อันดับ 2 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 (SD = 0.795) เท่ากับ สำหรับข้าพเจ้าแล้วองค์กรนี้มีความเหมาะสมทำงานด้วย ณ ขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.795) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (SD = 0.829) เท่ากับ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.800)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 (SD = 0.655) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.707) อันดับ 2 เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (SD = 0.804) อันดับ 3 ข้าพเจ้าจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุผลวิสัยจริง ๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 (SD = 0.898) โดยอันดับสุดท้าย คือ ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (SD = 0.900)



ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 (SD = 0.632) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 เมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (SD = 0.726) อันดับ 2 ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (SD = 0.727) อันดับ 3 ข้าพเจ้าจะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสีย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 (SD = 0.711) เท่ากับ ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 (SD = 0.694) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้าค่อยให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD = 0.766)

#### ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 (SD = 0.608) ในรายด้านพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านภายในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.644) อันดับ 2 ด้านภายนอกงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.631)

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายในงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (SD = 0.644) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.699) อันดับ 2 ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงาน ได้ผลดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (SD = 0.744) อันดับ 3 ข้าพเจ้ามีอำนาจตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 (SD = 0.785) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.808)

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอกงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 (SD = 0.631) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.738) อันดับ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าน่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (SD = 0.799) อันดับ 3 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (SD = 0.719) โดยอันดับสุดท้าย ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (SD = 0.808)

## ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ในภาพรวม บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13(SD = 0.551) ในรายด้านพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (SD = 0.643) อันดับ 2 ด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.638) อันดับ 3 คือ ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (SD = 0.587) อันดับ 4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.614) และอันดับ 5 คือ ด้านความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.631)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13(SD = 0.551) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (SD = 0.709) อันดับ 2 ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 (SD = 0.727) อันดับ 3 ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 (SD = 0.719) โดยอันดับสุดท้าย ข้าพเจ้าปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.772)

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (SD = 0.643) ในรายข้อพบว่า อันดับ 1 ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทให้กับงาน โดยตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD = 0.704) อันดับ 2 ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่าง ๆ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (SD = 0.689) อันดับ 3 ข้าพเจ้าใช้ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (SD = 0.717) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรโดยเคร่งครัด บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.714)

ด้านความอดทนอดกลั้น ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01(SD = 0.631) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (SD = 0.676) อันดับ 2 ข้าพเจ้าปฏิบัติ

หน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD = 0.719) เท่ากับ ข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 (SD = 0.721) โดยอันดับสุดท้าย ข้าพเจ้าพยายามมาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.729)

ด้านความสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (SD = 0.638) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (SD = 0.690) เท่ากับ ข้าพเจ้าให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 (SD = 0.694) และเท่ากับ ข้าพเจ้าตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 (SD = 0.696) โดยอันดับสุดท้าย ข้าพเจ้าคำนึงถึงการกระทำงานตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD = 0.666) เท่ากับ ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (SD = 0.687)

ด้านการให้ความร่วมมือ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (SD = 0.587) ในรายข้อพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ข้าพเจ้าสมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = 0.669) เท่ากับ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 (SD = 0.692) อันดับ 3 ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (SD = 0.672) โดยอันดับสุดท้าย คือ ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.681)

## ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

6.1 การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและบรรยากาศองค์กรด้านทรัพยากรที่เพียงพอ แสดงผลค่า  $R^2 = 0.431$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 42.5 ซึ่งแสดงว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน

และบรรยากาศขององค์การด้านทรัพยากรที่เพียงพอมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน แสดงผลค่า  $R^2 = 0.294$  สามารถทำนายค่า สมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 28.6 ซึ่งแสดงว่า บรรยากาศขององค์การด้านการ สนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการ คำนึงถึงผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน แสดงผลค่า  $R^2 = 0.258$  สามารถทำนายค่า สมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 25.0 ซึ่งแสดงว่า บรรยากาศขององค์การด้านการ สนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้าน ความอดทนอดกลั้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน แสดงผลค่า  $R^2 = 0.300$  สามารถทำนายค่า สมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 29.3 ซึ่งแสดงว่า บรรยากาศขององค์การด้านการ สนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้าน ความสำนึกในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ บรรยากาศขององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.333$  สามารถทำนายค่า สมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 32.6 ซึ่งแสดงว่า บรรยากาศขององค์การโดยรวมมี อิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ บรรยากาศขององค์การด้านการ สนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน แสดงผลค่า  $R^2 = 0.400$  สามารถทำนายค่าสมการของการ

วิเคราะห์ได้ (Adjust R<sup>2</sup>) เท่ากับร้อยละ 39.4 ซึ่งแสดงว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม

6.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวมแสดงผลค่า R<sup>2</sup> = 0.460 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R<sup>2</sup>) เท่ากับร้อยละ 45.8 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจด้านภายในงาน โดยรวมแสดงผลค่า R<sup>2</sup> = 0.361 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R<sup>2</sup>) เท่ากับร้อยละ 35.7 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมแสดงผลค่า R<sup>2</sup> = 0.401 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R<sup>2</sup>) เท่ากับร้อยละ 39.8 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมแสดงผลค่า R<sup>2</sup> = 0.428 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R<sup>2</sup>) เท่ากับร้อยละ 42.5 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความพึงพอใจโดยรวมมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวมแสดงผลค่า R<sup>2</sup> = 0.412 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R<sup>2</sup>) เท่ากับร้อยละ 40.9 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม แสดงผลค่า  $R^2 = 0.500$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 49.8 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวม

6.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแสดงผลค่า  $R^2 = 0.516$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 51.1 ซึ่งแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.515$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 51.0 ซึ่งแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแสดงผลค่า  $R^2 = 0.514$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 50.9 ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแสดงผลค่า  $R^2 = 0.533$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 52.8 ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่



ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแสดงผลค่า  $R^2 = 0.524$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 51.9 ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแสดงผลค่า  $R^2 = 0.624$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 62.0 ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยรวม

6.4 การรับรู้บรรยากาศสององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้บรรยากาศสององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.756$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 73.3 ซึ่งแสดงว่า บรรยากาศสององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.645$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 61.2 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการ



ช่วยเหลือของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสาย  
สนับสนุน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา  
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ความพึงพอใจด้านภายใน  
งานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.547$  สามารถทำนายค่าสมการของ  
การวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 52.9 ซึ่งแสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการ  
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วม  
ทำงาน ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อ  
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึง  
พอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น  
ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสายสนับสนุน  
พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.534$  สามารถทำนาย  
ค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 51.6 ซึ่งแสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การ  
ด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของ  
บุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึง  
พอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอด  
กลั้นของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสาย  
สนับสนุน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้าน  
บรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.499$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับ  
ร้อยละ 48.0 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมี  
อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของบุคลากรสาย  
สนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึง  
พอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกใน  
หน้าที่ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสาย  
สนับสนุน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้าน  
บรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.541$  สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับ  
ร้อยละ 52.3 ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมี

อิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสาย  
สนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึง  
พอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านกรให้ความ  
ร่วมมือของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสาย  
สนับสนุน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านกรสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา  
การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านกรสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ความพึงพอใจด้านภายใน  
งานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 = 0.607$  สามารถทำนายค่าสมการของ  
การวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 59.2 ซึ่งแสดงว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านกร  
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านกรสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วม  
ทำงาน ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อ  
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านกรให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึง  
พอใจในงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากร  
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ตัว  
พยากรณ์ ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแสดงผลค่า  $R^2 =$   
0.647 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 63.4 ซึ่งแสดงว่า ความ  
พึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็น  
สมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อ  
องค์กรและความพึงพอใจโดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ .600 และสามารถทำนาย  
ค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust  $R^2$ ) เท่ากับร้อยละ 59.8 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้  
ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.908 + 0.494x_2 + 0.253x_3$$

(9.804\*) (10.004\*) (5.226\*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรสูงสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร ( $x_3$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจ ( $x_2$ )

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทสายการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ  
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า สายการ

ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาข้างต้น มาอภิปรายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในเชิงลึก และแนวกว้างเพิ่มขึ้น ดังนี้

### 5.2.1 ระดับของตัวแปรที่ทำการศึกษา

#### 5.2.1.1 บรรยากาศองค์การ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้านคือ ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ด้านทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนจากองค์กรตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอรรถาศัยไมตรีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ยินดีให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยได้สะท้อนให้เห็นถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรให้แก่หน่วยงาน และบุคลากรของสถาบันการศึกษากลุ่มใหม่ได้อย่างพอเพียงไม่ขาดแคลน ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันทั้งในแนวตั้ง (Vertical) และแนวนอน (Horizontal) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Noefler และคณะ (2009, p. 386) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้องค์กรเกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกหลายด้าน อย่างไรก็ตาม และถึงแม้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่กับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในทุกด้านแล้วปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่กับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของบรรยากาศขององค์กรในด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า องค์กรอาจต้องมีการปรับปรุงบทบาทในการสนับสนุนบุคลากรให้ดีขึ้น หรือมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ผลการศึกษาระดับสนับสนุนการอภิปรายข้างต้น โดยพบว่า ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อนร่วมงานได้พูดคุยและแนะนำความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ และ เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าเผชิญ

กับปัญหาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เป็นบุคลากรที่มีน้ำใจ มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศการทำงานที่ดี มีการแข่งขันน้อย และลักษณะการทำงานที่ต้องประสานงานกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard & Thacker (2007) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานยังเป็นการช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ความชำนาญ จากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ต่อด้านทรัพยากรที่เพียงพอทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ เมื่อข้าพเจ้าต้องการทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถร้องขอจากองค์กรได้ ข้าพเจ้ามีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของแผนกจัดซื้อ และ ระบบการเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Obadara & Alaka (2010) ที่กล่าวว่า การที่องค์กรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพที่พวกเขามีอยู่

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ข้าพเจ้ามีให้กับงาน ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจากผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม และ ผู้บริหารของข้าพเจ้าจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของข้าพเจ้า ท่านจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยความเมตตา เอาใจใส่ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีการให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส สามารถเปิดเผยให้บุคลากรทราบได้ มีการประเมินผลงานที่ก่อให้เกิดผลตอบแทนซึ่งบุคลากรเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเมตตา และเอาใจใส่ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากการผู้บังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเป็นกลุ่มบุคคลที่มีการศึกษา จึงมีความรู้ความเข้าใจ ในการ



บริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงจิตวิทยาของส่วนบุคคล จึงมีความตระหนักว่า ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยบุคลากรเป็นกลจักรที่สำคัญ ดังนั้นจึงให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในทุกด้านเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ องค์กรมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า องค์กรมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อสุขภาพของข้าพเจ้าโดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี องค์กรของข้าพเจ้าได้มีการอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นได้แก่การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้ องค์กรเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้าโดยจัดบ้านพักสวัสดิการให้อยู่อาศัยในองค์กร บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า องค์กรมีการให้การสนับสนุนต่อบุคลากรในระดับหนึ่ง โดยมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ เช่นการตรวจสุขภาพ แต่สวัสดิการบางอย่าง อาทิเช่นที่พักของบุคลากร อาจยังไม่มีความพอเพียงต่อความต้องการของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลจึงควรมีการปรับปรุงสวัสดิการดังกล่าวให้เพียงพอแก่ความต้องการมากขึ้น

#### 5.2.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาในระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในระดับมาก ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ เมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ข้าพเจ้าจะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้้องค์กรเสื่อมเสีย ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด และ ข้าพเจ้าคอยให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการที่ได้ทำงานเป็นบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ถือเป็นงาน เป็นงานที่มีเกียรติ ภายใต้อุปสรรคของสถาบัน ที่มีความมั่นคง สามารถทำงานเพื่อเลี้ยงชีพได้ในระยะยาว อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน ต้องการปกป้องและต้องการและช่วยให้สถาบันนั้นดำรงอยู่ได้ในอนาคต

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ในภาพรวมและ ในรายข้อได้แก่ องค์กรนี้มีความหมายกับข้าพเจ้า ณ ปัจจุบันนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม สำหรับข้าพเจ้า แล้วองค์กรนี้มีความเหมาะสมทำงานด้วย ณ ขณะนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความผูกพันทางด้านจิตใจกับองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมีความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิของสถาบันที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองมีเป้าหมายในการประสบความสำเร็จในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ข้าพเจ้าจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุผลวิสัยจริง ๆ และถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความมั่นคงสามารถประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีวิตได้ในระยะยาว มีกองทุนเงินทุนสะสมเลี้ยงชีพเมื่อลาออกจากงาน เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้น บุคลากรจึงต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

### 5.2.1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในภาพรวมในระดับมาก และรายด้านที่พบว่า ความพึงพอใจ ด้านภายในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามด้วยความพึงพอใจด้านภายนอกงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1968 อ้างถึงใน อริสา ตำรอง, 2553) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็นความพึงพอใจภายในงานที่มีความสำคัญมากที่สุดและตามด้วยความพึงพอใจภายนอกงาน

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายในงาน ในภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานได้ผลดี ข้าพเจ้ามี

อำนาจตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความพึงพอใจกับปัจจัยภายในของงานที่ทำในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การที่มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันดังกล่าวมาแล้ว ทำให้เกิดการยอมรับและยกย่องชมเชยในผลงานของบุคลากร ยิ่งไปกว่านั้น สถาบันการศึกษายังเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความก้าวหน้าในการทำงาน จึงส่งผลให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยภายในงาน

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจภายนอกงาน ในภาพรวม และรายข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าน่าพึงพอใจ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีความเหมาะสม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยภายนอกงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศในการทำงานที่ดีดังที่ได้อภิปรายไปแล้วในเบื้องต้น อาทิเช่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อม และลักษณะของการทำงานที่มีความปลอดภัย รวมถึง การมีระบบการบริหารบุคคลที่ดีมีความยุติธรรมในเรื่องการประเมินผลงานและการจ่ายค่าตอบแทน

### 5.2.1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และ ด้านความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ในภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทให้กับงาน โดยตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่าง ๆ ข้าพเจ้าใช้ทรัพย์สินขององค์การด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า และข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การโดยเคร่งครัด ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีการ

คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น และ ประโยชน์ของส่วนรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เป็นบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ดี ได้รับการปลูกฝังในด้านการคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น และ ผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในหัวข้อบรรยากาศการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการศึกษาแสดงว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกันอยู่เสมอ

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ในภาพรวมและรายข้อได้แก่ ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร ข้าพเจ้าให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน ข้าพเจ้าตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์กร ข้าพเจ้าคำนึงถึงการกระทำตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการศึกษาแสดงว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเป็นบุคลากรที่ตระหนักในหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบที่จะทำงานของตนเองให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงผลกระทบของผลการทำงานของตนที่มีต่อผู้อื่น หน่วยงาน และองค์กรในภาพรวมด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของ สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เป็นบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ดี ได้รับการปลูกฝังในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อส่วนรวม อีกทั้ง บุคลากรดังกล่าว ยังมีวิสัยทัศน์ และมีวุฒิภาวะที่เพียงพอที่จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเองได้เป็นอย่างดี

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ ในภาพรวมและรายข้อได้แก่ ข้าพเจ้าสมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร ผลการศึกษาแสดงว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีการให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและองค์กร อันอาจนำผลการศึกษาในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรมารวมอภิปรายได้ว่า ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่ม

ใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความต้องการจะทำงานอยู่ในองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจในระดับมาก โดยที่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นว่าเป้าหมายในความสำเร็จขององค์กรกับของตนเองมีทิศทางเดียวกัน จึงอาจเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีการให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่น และแก่องค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ตนเอง และองค์กรสามารถบรรลุผลความสำเร็จร่วมกันได้

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมและรายข้อได้แก่ ข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน ข้าพเจ้าปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งผลการศึกษาี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาในหัวข้อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งการที่บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่น ย่อมส่งผลให้เกิดความต้องการช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร นอกจากนี้ ผลการศึกษายัง สอดคล้องกับผลการศึกษาในหัวข้อบรรยากาศการทำงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการศึกษาแสดงว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกันอยู่เสมอ

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ในภาพรวมและรายข้อได้แก่ ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่เกิดความท้อถอย ข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และ ข้าพเจ้าพยายามมาทำงานทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วยถ้าสามารถทำได้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งอาจยกผลการศึกษาในประเด็นของ ความผูกพันต่อองค์กรมาอภิปรายร่วมได้คือ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความต้องการจะทำงานอยู่ในองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการศึกษา

พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจในระดับมาก โดยที่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นว่าเป้าหมายในความสำเร็จขององค์กรกับของตนเองมีทิศทางเดียวกัน จึงอาจเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความอดทนอดกลั้น เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ บุคลากรดังกล่าว ยังมีวิสัยทัศน์ และมีวุฒิภาวะที่เพียงพอที่จะมีความอดทนอดกลั้น เพื่อให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานได้

## 5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

### 5.2.2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ สามารถอภิปรายได้ว่า เนื่องจากบรรยากาศองค์การคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งสมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ การที่บุคลากรได้ทำงานในบรรยากาศองค์การที่ดีโดยได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรไม่รู้ว่าตนเองโดดเดี่ยว สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีการโต้ตอบและมีปฏิสัมพันธ์ในประเด็นที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต (Chiaburu & Harrison, 2008) ตลอดจนมีการสื่อสารในลักษณะการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือกัน (Peelle III, Conti, Coon, Lazenby & Herron, 1996, p. 1161) ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพอใจ มีความสุขในการทำงาน และ อยากร่วมงานองค์การโดยการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard & Thacker (2007) ที่กล่าวว่า ลักษณะของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานอาจอยู่ในรูปแบบของการให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน จากการพบปะพูดคุย การแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือการสอนเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jones and Schaubroeck



(2004) ที่พบว่า การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cohen and Keren (2009) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตลอดจนงานวิจัยของมาลินี ศรีไมตรี (2558) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงงานวิจัยของศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากร

#### 5.2.2.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ และพบว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ สามารถอภิปรายได้ว่า ความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะอารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ของตนในทางบวกจะมีความพึงพอใจในงาน และน่าจะมีแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในทางกลับกัน พนักงานที่รับรู้ว่าคุณไม่ได้รับการปฏิบัติต่อองค์กรอย่างเหมาะสมจะรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน จึงอาจแสดงพฤติกรรมทำงานในทางลบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Goullder (อริสา สารอง, 2553) ที่ว่า หากพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากองค์กร เขาจะมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขกับการทำงาน นำไปสู่การตัดสินใจที่จะทุ่มเทให้กับงานและแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อตอบแทนให้กับองค์กร โดยมีพฤติกรรมบวกเช่น รับผิดชอบในงาน ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ สำนึกใจ และให้ความร่วมมือ เป็นต้น ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความพึงพอใจในงานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงผลการศึกษาของ กรรณิกา ปาป้อง (2548) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ตลอดจนการศึกษาของวัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ

### 5.2.2.3 ความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันขององค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ สามารถอภิปรายได้ว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรักและมีความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ต้องการดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาวในอนาคตตลอดจนปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดจึงเป็นไปให้ประพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีความผูกพันขององค์กรในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความผูกพันขององค์กรในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ที่พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รวมถึงการศึกษาของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ที่พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ

#### 5.2.2.4 การรับรู้บรรยากาศสององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันขององค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันขององค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการพบว่า การรับรู้บรรยากาศสององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรสายวิชาการเป็นบุคลากรสายหลักในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลจึงมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานได้แก่การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและขณะเดียวกันบุคลากรสายวิชาการต้องทำงานด้านวิชาการได้แก่ การสอน การวิจัย ต่าง ๆ ต้องอาศัยการถ่ายทอดตลอดจนการสร้างเครือข่ายวิชาการเพื่อให้เกิดการทำงานที่ดี จึงต้องมีการรับรู้บรรยากาศสององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจการทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเองของพนักงานในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Organ, 1988) ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลสายวิชาการมีการรับรู้บรรยากาศสององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีการรับรู้บรรยากาศสององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiang (2002 อ้างถึงใน พรตบุตรี จุฑะกนก,2552) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การและบรรยากาศสององค์การร่วมกันทำนาย

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยของภารดี กนิษฐานนท์ (2557) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งอภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนทำงานโดยอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น โดยผู้บังคับบัญชาอาจเป็นบุคลากรสายวิชาการหรือบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ดังนั้น การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งหมายถึงการรับรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่รวมถึงการยอมรับบทบาทหน้าที่ ข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จำเป็น การเอาใจใส่หรือคำนึงถึงความรู้สึกของลูกน้องในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงและการดำรงชีวิตของพนักงาน ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ Jiao และคณะ, (2011) ที่พบว่า ความเป็นผู้นำยังส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรสายวิชาการที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายสนับสนุนสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องอาศัยการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกันซึ่งจะการโต้ตอบและมีปฏิสัมพันธ์ในประเด็นที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Chiaburu & Harrison, 2008)และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้แก่การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจการทำอย่างเป็นอิสระด้วยตนเองของพนักงานในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน Organ (1988) ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลสายสนับสนุนมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วม

ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการให้ความร่วมมือในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีการรับรู้บรรยากาศสององค์การด้านการสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการให้ความร่วมมือในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiang (2002 อ้างถึงใน พรตบุตร จุฑะกนก, 2552) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศสององค์การร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยของภรณ์ทิษฐานนท์ (2557) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศสององค์การและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรสายวิชาการพบว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรสายวิชาการสามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจภายในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg ,1968 อ้างถึงใน อริสา สාරอง, 2553) ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงานของสายวิชาการที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนปฏิบัติซึ่งเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสอนและการวิจัย ตลอดจนการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยความพึงพอใจในงานดังกล่าวรวมกับการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาระยะบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดของบุคลากรสายวิชาการทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลสายวิชาการมีความพึงพอใจภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความพึงพอใจภายในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559) ที่พบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันส่งผล

ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร และงานวิจัยของจุฑารัตน์ นิมาลี (2557) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของสญา ชีระวิชชตระกูล (2549) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ความพึงพอใจด้านภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนสามารถอภิปรายได้ว่า ความพึงพอใจภายในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg ,1968 อ้างถึงใน อริสา สารอง, 2553) ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงานของสายสนับสนุน ตลอดจนความรับผิดชอบต่องานที่ตนปฏิบัติซึ่งเป็นการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการได้รับการยอมรับนับถือจากสายวิชาการและสายสนับสนุนด้วยกัน ได้รับความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ซึ่งปัจจัยความพึงพอใจในงานดังกล่าวร่วมกับการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้แก่การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และรักษาจรรยาบรรณตามที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดของบุคลากรสายสนับสนุนทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลสายสนับสนุนมีความพึงพอใจภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลสายสนับสนุนมีความพึงพอใจภายในงานและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกใน



หน้าที่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559) ที่พบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การร่วมกันส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร และงานวิจัยของจุฑารัตน์ นิมาลี (2557) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันขององค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือของบุคลากรสายวิชาการ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรสายวิชาการซึ่งเป็นบุคลากรหลักของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลต้องปฏิบัติภารกิจหลัก ได้แก่ การสอนและการวิจัย อย่างสม่ำเสมอ จึงมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานได้แก่การปฏิบัติตนให้เหมาะสมและรักษายรรยาบรรณตามที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ พวกเขาจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gautam et al. (2005) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และงานวิจัยของธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตลอดจนทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคณะ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครนี้

1. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรพิจารณาให้การสนับสนุนบุคลากรมากขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และ คุณภาพชีวิต โดยเฉพาะด้านการจัดที่พักสวัสดิการให้บุคลากรควรจัดให้มีความพอเพียงต่อความต้องการของบุคลากรมากขึ้น

2. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลตระหนักถึงความสำคัญของการให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มากขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรให้ความสนใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม และค่าตอบแทนที่บุคลากรพอใจ อีกทั้งยังควร ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเมตตา และเอาใจใส่อีกด้วย

3. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร ควรจัดกิจกรรม ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของสถาบัน ได้พบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งการช่วยเหลือสนับสนุนและ แบ่งปัน กันระหว่างสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ยังควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้แก่บุคลากรด้วย

4. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดซื้อและการจัดการพัสดุครุภัณฑ์ โดยการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ อีกทั้งควรดำเนินการให้ระบบการจัดซื้อและการจัดการพัสดุครุภัณฑ์เป็นไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

5. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครควรจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นประจำ และนำผลการประเมินดังกล่าวมาปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และการประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6. ในด้านปัจจัยภายในงาน ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

7. ในด้านปัจจัยภายนอกงาน ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรมีการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการกระจายอำนาจตัดสินใจให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ลดความซับซ้อนของสายการบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

8. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้แก่องค์กร และ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยทั้งสองจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

9. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรให้การยกย่องแก่บุคลากรที่ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยให้สมาชิกในองค์กรได้รับทราบ

10. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรมีการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการให้ที่เป็นรูปแบบตัวเงิน และที่ไม่ใช่รูปแบบตัวเงินเช่น การจัดให้ไปท่องเที่ยว เป็นต้น

11. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีอิสระในการทำงาน คิด และพัฒนาระบบงาน พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร นอกจากนี้ ต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เพื่อนร่วมงานควรยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

12. ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลควรมีการสร้างกลไกที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งเสริมให้พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนในแง่ของผลประโยชน์ให้มากขึ้นเพื่อแลกกับการคงอยู่กับองค์กรต่อไปของพนักงาน

## 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 งานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดย เลือกศึกษาตัวแปรอื่น ๆ อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หรือ ความเป็นธรรมาภิบาลขององค์กร เป็นต้น

5.4.2 งานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ อาทิเช่น มหาวิทยาลัยเอกชน หรือ โรงเรียน เป็นต้น



## บรรณานุกรม

- กรรณิกา ปาป้อง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- กิตติดาพร กาลานุสนธิ์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และค่านิยมองค์กรต่อ วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กล้าหาญ ฦ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร.
- ชนันนัทธ์ จันทรรินทร์. (2550). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์กรต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ฉันทธา กวีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ถนอม อินทรกำเนต. (2553). แนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย นครศรีธรรมราช.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึง พอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ฦ น่าน และเนตรพัฒนา ขาววิราช. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 189-206.
- ธัญชา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธิดารัตน์ บุญฤทธิ. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมภัทรา  
ธรรมชาติ กับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา  
สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญสัน อนารัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ประกายรัตน์ สุวรรณ. (2548) คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Window. กรุงเทพฯ:  
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ปราณี หล้าเบญจสะ. (2559) การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล. โครงการบริการวิชาการ  
ท่าสาบ โมเดล สาขาการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนิดา ทองเงา. (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้พฤติกรรมการ  
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการรับรู้คุณภาพการบริการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พนิดา อุดมประเสริฐกุล. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับ  
ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม ABC. (การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนัก  
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). มิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติ  
ที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท - เชียงใหม่. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยนอร์ท -  
เชียงใหม่.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์. (2555). ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- แพรรักษ์ ยอดแก้ว. (2552). ทฤษฎี-พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org>
- ไพศาล อินทร์ผาย. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชฎา เรืองโอชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วรท วิลาวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จเครือซิเมนต์ไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- ศศิธร ดันเรืองวงษ์. (2548). การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ ในเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- สฎายุ ชีระวิชิตระกุล. (2549). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4(1), 15-20.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิฐุสร กระแสร์สุนทร. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (รายงานการศึกษา. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร).
- สุบิน บุรีเทพ และคณะ. (2551). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สิริภัทร จันทสิโร. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สิริน ใจหาญ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์การ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุดาวดี น่วมมี. (2550). อิทธิพลของการรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความแปลกแยกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุชญกาญจน์ เหลืออรุณกิจ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานวิทยาลัยดุริยางคศิลป์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2548). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล พระยอมเยี่ยม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายฝน กล้าเดินจง. (2552). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 29-42

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ศูนย์รังสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- หัตถา ศรีวงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และ  
บรรยากาศองค์การกับความสูงในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน  
โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อริสา สාරอง. (2553). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ  
องค์การขององค์การฝ่ายทรัพยากรมนุษย์: องค์การที่เป็นสมาชิกของการจัดงานบุคคลแห่ง  
ประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- โอชธา วิสัชชา. (2544). ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวัง ความเป็นจริง และความต้องการ  
ตอบสนองตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลชุมพร. (กลุ่มงานการพยาบาล  
โรงพยาบาลชุมพร, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข).
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational  
Setting**. New York, NY: Free Press.
- Alotaibi, G. A. (2001). Antecedent of organizational citizenship behavior: A study of public  
personnel in Kuwait. **Public Personnel Management**, 30, 363-376.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., and Lazenby, J. (1996). Assessing the Work Environment for  
Creativity. **Academy of Management Journal**, 39(5), 1154-1184.
- Barnard, C. I. (1938). **The Functions of the executive**. Cambridge, MA: Harvard University  
Press.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the content of Commitment. **American Journal of Sociology**, 66,  
32-42.
- Blanchard, P. N. & Thacker, J. W. (2007). **Effective Training Systems, Strategies, and Practices**  
(3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Chen, C. C. & Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. **Journal of Social Psychology**, **149**(4), 474-494.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., and Farh, J. (2002). Loyalty to Supervisor VS. Organizational Commitment: Relationship to Employee Performance in China. **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, **75**(3), 339-356.
- Chiaburu, D. S. & Harrison, D. A. (2008). Do coworkers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of lateral social influences in organizations. **Journal of Applied Psychology**, **93**(5), 1082-1103.
- Dessler, G. (1999). **Essentials of human resource management**. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Dolan, S.L., TZAFRIR, S. S, Baruck, Y. (2005). Testing the causal relationships between procedural justice, trust and organizational citizenship behavior. **Revue de gestion des ressources humaines**, **5**, 79-89.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and Procedural Justice Climate as Antecedents of Unit-Level Organizational Citizenship Behavior, **Personnel Psychology**, **57**(1), 64-94.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, **71**(3), 500-507.
- French, Wendell. (1964). **The Personnel Management Process**. Boston : Houghton Mifflin.
- Gautam, T., Dick, V. R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. **Asiam Journal of Social Psychology**, **8**, 305-314.
- Gilmer, V. H. (1998). **Applied Psychology: Problem on Living and Work**. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). **Behavior in organization** (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Jex, S. M. (2002). **Organization psychology: A scientist-practitioner approach**. New York: Wiley.
- Jiao, C., Richards, D. A., & Zhang, K. (2011). Leadership and Organizational Citizenship Behavior: OCB-Specific Meanings as Mediators. **Journal of Business and Psychology**, **26**(1), 11-25.
- Jones, J. R. & Schaubroeck, J. (2004). Mediators of the relationship between race and organizational citizenship behavior. **Journal of Managerial**, **16**(4), 505-527.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1966). **The Social Psychology of Organizations**. New York: Wiley.
- Katz, P. S. (2006). Evolution and Development of Neural Circuits in Invertebrates. **Current Opinion in Neurobiology**, **17**(1), 59-64.
- Leddy, S., & Macpeper, J. M. (1998). **Conceptual bases of professional nursing**. Philadelphia, PA: Lippincott-Raven Publishers.
- Liao, H. Joshi, A. & Huang, A. (2004). Sticking Out like a Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work. **Personnel Psychology**, **57**(4), 969-1000.
- Liu, Y. (2009). Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Affective Commitment towards the Parent Company, **Personnel Review**, **38**(3), 307-319.
- Maslow, A. H. (1971). **The Farther Reaches of Human Nature**. New York: Penguin.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1980). **Industrial psychology** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Mayer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, **1**(1), 61-89.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomer Relationship: The Role of Social Network Ties during Socialization **A cadamy of Management Journal**, **45**(6).
- Mowday, R. T., Srs, R. M. & Porter, L. W. (1982). **Employee-organization linkages: The psychology of Commitment, Absentees and turnover**. San diego, CA: Academic Press.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Noefer, K., Stegmaier, R., Molter, B., & Sonntag, K. (2009). A Great Many Things to Do and Not a Minute to Spare: Can Feedback From Supervisors Moderate the Relationship Between Skill Variety, Time Pressure, and Employees Innovative Behavior?. **Creativity Research Journal**, 21(4), 384-393.
- Noordin, Fauziah, Omar, Safiah, Sehan, Syakirarohan, Idrus & Shukriah. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. **International business and economics research journal**, 9(2), 1-9.
- Obadara, O. E. & Alaka, A. A. (2010). Influence of Resources Allocation in Education on Secondary School Students' Outcome in Nigeria. **Academic Leadership**, 8(8), 52-52.
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. **Academy of Management Review**, 2, 46-53.
- Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Lexington, MA: Lexington Books.
- Peelle III, H. E. (2007). Reciprocating Perceived Organizational Support through Citizenship Behaviors. **Journal of Management + Data Systems**, 19(4), 554-575.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1995). **An examination of substituted for Leadership within a levels of analysis framework**, **Leadership Quarterly**, 6, 289-328.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of Management**, 26(3), 513-563.
- Schjoedt, L. (2009). Entrepreneurial job characteristics: An examination of their effect on entrepreneurial satisfaction. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 33(3), 619-644.
- Shanock, L.R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Support, and Performance. **Journal of Applied Psychology**, 91(3), 689-695.
- Smith, C. A., Organ, D.W. & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. **Journal of Applied Psychology**, 68(4), 653-663.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Spector, P. E. (1997). **Job satisfaction**. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Todd, S. Y. & Ibrahim, A. H. S. (2006). Direct and indirect effects of task characteristics on organizational citizenship behavior. **North American Journal of Psychology**, 8(2), 253-268.
- Vroom, V. (1964). **Work and motivation**. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Vroom, V. H. (1997). **Work and motivation**. New York: John Wiley and sons.
- Walz, S. M. & Niehoff, B. P. (1996). Organizational citizenship behaviors and their effect on organizational effectiveness in limited menu restaurants. **Academy of Management Best Paper Proceedings**, 307-31.
- Wang, M. (2009). Does Organizational Support Promote Citizenship in Service Setting? The Moderating Role of Service Climate. **Journal of Social Psychology**, 149(6), 648-676.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis** (3rd ed). New York: Harper & Row.
- Yukl, G. A. (2002). **Leadership in Organizations** (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

## แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง ข้อมูลนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

### 2. อายุ

- 1) ) ต่ำกว่า 21 ปี  2) 21 – 25 ปี  
 3) 26 – 30 ปี  4) 31 – 35 ปี  
 5) 36 – 40 ปี  6) 41 – 45 ปี  
 7) 46 – 50 ปี  8) 51 ปีขึ้นไป

### 3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  
 3) ปริญญาโท  4) ปริญญาเอก  
 5) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

### 4. รายได้

- 1) 0 - 10,000 บาท  2) 10,001 – 15,000 บาท  
 3) 15,001 – 20,000 บาท  4) 20,001 – 25,000 บาท  
 5) 25,001 – 30,000 บาท  6) 30,001 – 35,000 บาท  
 7) 35,001 – 40,000 บาท  8) 40,001 ขึ้นไป

### 5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 6 ปี  2) 6 -10 ปี  
 3) 11 – 15 ปี  4) 16 – 20 ปี  
 5) 21 – 25 ปี  6) 26 – 30 ปี  
 7) 30 ปีขึ้นไป

6. ประเภทสายการปฏิบัติงานในปัจจุบันของท่าน

- 1) สายวิชาการ  2) สายสนับสนุน

7. ประเภทบุคลากรในปัจจุบันของท่าน

- 1) ข้าราชการพลเรือน  2) ลูกจ้างประจำ  
 3) พนักงานมหาวิทยาลัย  4) พนักงานราชการ  
 5) ลูกจ้างชั่วคราว  6) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

**คำชี้แจง** ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ระดับการประเมินมีดังนี้

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

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนจากองค์กร					
8. องค์กรมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า โดยจัดประกันอุบัติเหตุเป็นประจำทุกปี					
9. องค์กรเป็นห่วงเป็นใยต่อความเป็นอยู่ของข้าพเจ้าโดยจัดบ้านพัก สวัสดิการให้อยู่อาศัยในองค์กร หรือเงินค่าเช่าบ้าน					
10. องค์กรมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อสุขภาพของข้าพเจ้าโดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
11. องค์กรมีกระบวนการที่ยุติธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี					
12. องค์กรของข้าพเจ้ามีการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยปราศจากอคติ					
13. องค์กรของข้าพเจ้าได้มีการอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นได้แข็งเพื่อการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้					
14. องค์กรมีความเป็นห่วงเป็นใยต่อสุขภาพร่างกายของข้าพเจ้าโดยจัดสถานพยาบาลดูแลสุขภาพเจ็บป่วยเบื้องต้นแก่บุคลากร					

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา</b>					
15. ผู้บริหารสนใจต่อข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอแนะของข้าพเจ้า					
16. ผู้บริหารของข้าพเจ้าจะตัดสินใจใดๆ เกี่ยวกับงานของข้าพเจ้า ท่านจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยความเมตตา เอาใจใส่					
17. ผู้บริหารของข้าพเจ้ามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
18. เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม					
<b>การสนับสนุนจากเพื่อนในกลุ่มร่วมทำงาน</b>					
19. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ข้าพเจ้ามีให้กับงาน					
20. ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจากผู้บังคับบัญชา					
21. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้าเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน					
22. เพื่อนร่วมงานร้องขอให้ข้าพเจ้านำเอาความรู้ความสามารถมาใช้เมื่อเพื่อนร่วมงานได้เผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน					
23. เพื่อนร่วมงานได้พูดคุยและแนะนำความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
24. เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้าได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ					
25. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (ต่อ)

ทรัพยากรที่เพียงพอ					
26. องค์กรมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่สามารถใช้ร่วมกันได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการใช้งาน					
27. เมื่อข้าพเจ้าต้องการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าสามารถร้องขอจากองค์กรได้					
28. องค์กรจัดเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
29. องค์กรจัดสรรบุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม หรือปฏิบัติงาน					

**ตอนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านจิตใจ</b>					
30. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
31. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป้าหมายของข้าพเจ้าและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
32. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าองค์กรนี้มีความเหมาะสมที่จะทำงานด้วย					
33. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่เหมาะสม					
34. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของข้าพเจ้า					
<b>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</b>					
35. เป็นเรื่องยากที่จะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้					
36. ข้าพเจ้าจะลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุผลที่จริงจัง					
37. ถึงจะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้					
38. ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรของข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จ					
39. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป					

**ตอนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านบรรทัดฐาน</b>					
40. ข้าพเจ้าจะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสีย					
41. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ					
42. เมื่อองค์กรประสบภาวะวิกฤต ข้าพเจ้ายินดีที่จะอุทิศตนเพื่อความอยู่รอดขององค์กร					
43. ข้าพเจ้าได้ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎระเบียบขององค์กร					
44. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามวินัยขององค์กรอย่างเคร่งครัด					

**ตอนที่ 4** ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับความความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ความพึงพอใจภายในงาน</b>					
45. ข้าพเจ้ามีผลงานซึ่งเกิดจากความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้า					
46. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชยเมื่อทำงานได้ผลดี					
47. ข้าพเจ้ามีอำนาจตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
48. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
49. ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้ความสามารถของตนเองในการทำงาน					
<b>ความพึงพอใจภายนอกงาน</b>					
50. การบริหารจัดการของหน่วยงานมีความเหมาะสม					
51. ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีความเหมาะสม					
52. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าน่าพึงพอใจ					
53. ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ					
54. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานน่าพึงพอใจ					
55. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานน่าพึงพอใจ					



ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>การให้ความช่วยเหลือ</b>					
56. ข้าพเจ้าปฏิบัติแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน					
57. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน					
58. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่					
59. ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง					
60. ข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน					
<b>การคำนึงถึงผู้อื่น</b>					
61. ข้าพเจ้ามีความทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เช้า					
62. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยเคร่งครัด					
63. ข้าพเจ้าใช้ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า					
64. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ ในการทำงาน					
<b>ความอดทนอดกลั้น</b>					
65. เมื่อถูกตำหนิจากการปฏิบัติงานแล้ว ข้าพเจ้ามักจะนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
66. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะนำคำตำหนิมาวิจารณ์					
67. ข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
68. ข้าพเจ้าจะพยายามมาทำงานทุกครั้งถ้าสามารถมาได้ ถึงแม้ว่าจะเจ็บป่วย					
69. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย					

ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
<b>ความสำนึกในหน้าที่</b>					
70. ข้าพเจ้าคำนึงถึงการทำงานของตนเองที่อาจเกิดผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน					
71. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
72. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร					
73. ข้าพเจ้าให้เกียรติและปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน					
74. ข้าพเจ้าตระหนักดีว่าควรจะมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม และองค์กร					
<b>การให้ความร่วมมือ</b>					
75. ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ขององค์กร					
76. ข้าพเจ้ามีความร่วมมือจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร					
77. ข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับขององค์กรได้ดี					
78. ข้าพเจ้าสมัครใจร่วมการอบรมต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน					
79. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ					

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม  
ขอให้ทำเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานและชีวิตที่ดีสืบไป

ตารางผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ผลการพิจารณา
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
9	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
10	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ผลการพิจารณา
24	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1	ใช้ได้
33	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1	ใช้ได้
37	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
38	1	1	1	3	1	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1	ใช้ได้
40	1	1	1	3	1	ใช้ได้
41	1	1	1	3	1	ใช้ได้
42	1	1	1	3	1	ใช้ได้
43	1	1	1	3	1	ใช้ได้
44	1	1	1	3	1	ใช้ได้
45	1	1	1	3	1	ใช้ได้
46	1	1	1	3	1	ใช้ได้
47	1	1	1	3	1	ใช้ได้
48	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ผลการพิจารณา
49	1	1	1	3	1	ใช้ได้
50	1	1	1	3	1	ใช้ได้
51	1	1	1	3	1	ใช้ได้
52	1	1	1	3	1	ใช้ได้
53	1	1	1	3	1	ใช้ได้
54	1	1	1	3	1	ใช้ได้
55	1	1	1	3	1	ใช้ได้
56	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
57	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
58	1	1	1	3	1	ใช้ได้
59	1	1	1	3	1	ใช้ได้
60	1	1	1	3	1	ใช้ได้
61	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
62	1	1	1	3	1	ใช้ได้
63	1	1	1	3	1	ใช้ได้
64	1	1	1	3	1	ใช้ได้
65	1	1	1	3	1	ใช้ได้
66	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
67	1	1	1	3	1	ใช้ได้
68	1	1	1	3	1	ใช้ได้
69	1	1	1	3	1	ใช้ได้
70	1	1	1	3	1	ใช้ได้
71	1	1	1	3	1	ใช้ได้
72	1	1	1	3	1	ใช้ได้
73	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ผลการพิจารณา
74	1	1	1	3	1	ใช้ได้
75	1	1	1	3	1	ใช้ได้
76	1	1	1	3	1	ใช้ได้
77	1	1	1	3	1	ใช้ได้
78	1	1	1	3	1	ใช้ได้
79	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ผล IOC รวม					0.96	





## ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมานโดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Regression Analysis) ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ทำการตรวจสอบประชากรตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้

### 1. การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier)

ตารางที่ ก-1 ค่า Cook's distance ของ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

	N	Range	Minimum	Maximum
Cook's Distance	387	0.18617	0.00000	0.18617
Valid N (listwise)	387			

จากข้อมูลในตารางที่ได้จากการคำนวณ พบว่า ค่า Cook's distance ของ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ อยู่ระหว่าง 0 – 0.18617 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความผิดปกติของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

### 2. ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Test of Normality)

การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อน โดยวิธีการทดสอบ Kolmogorov-Smirnov Test โดยมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05

ตารางที่ ก-2 Test of Normality ของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อน

Variable	Statistic	df	p-value
Unstandardized Residual	0.101	387	0.074
Y <sub>1</sub>	0.120	387	0.087
Y <sub>2</sub>	0.142	387	0.142
Y <sub>3</sub>	0.169	387	0.104
Y <sub>4</sub>	0.067	387	0.039
Y <sub>5</sub>	0.154	387	0.120

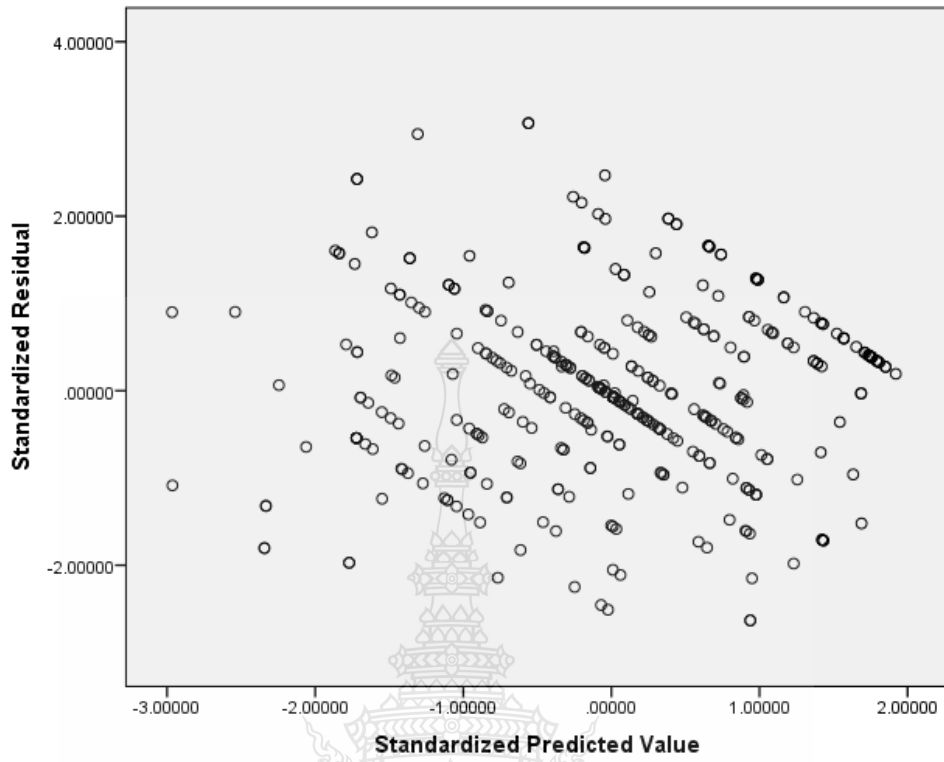
ตารางที่ ก-2 Test of Normality ของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อน (ต่อ)

Variable	Statistic	df	p-value
X <sub>1</sub>	0.107	387	0.090
X <sub>2</sub>	0.173	387	0.137
X <sub>3</sub>	0.251	387	0.242
X <sub>4</sub>	0.167	387	0.110
X <sub>5</sub>	0.149	387	0.149
X <sub>6</sub>	0.115	387	0.084
X <sub>7</sub>	0.133	387	0.128
X <sub>8</sub>	0.141	387	0.108
X <sub>9</sub>	0.167	387	0.167
X <sub>10</sub>	0.189	387	0.177
X <sub>11</sub>	0.154	387	0.120
X <sub>12</sub>	0.094	387	0.057

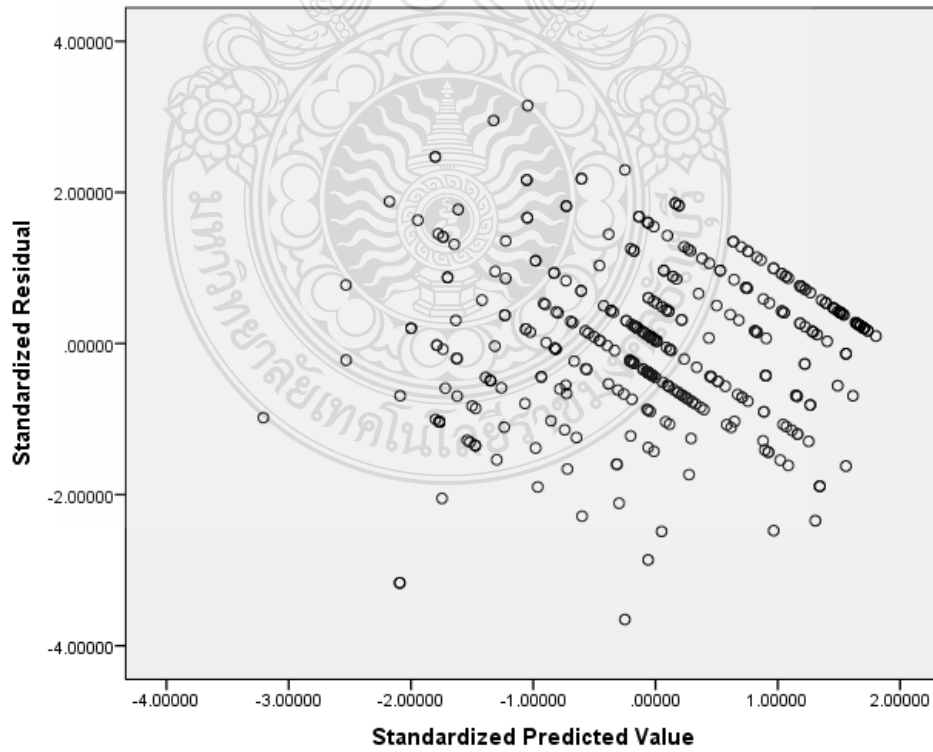
ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีระดับนัยสำคัญหรือค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบปกติ

### 3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า (Homoscedasticity)

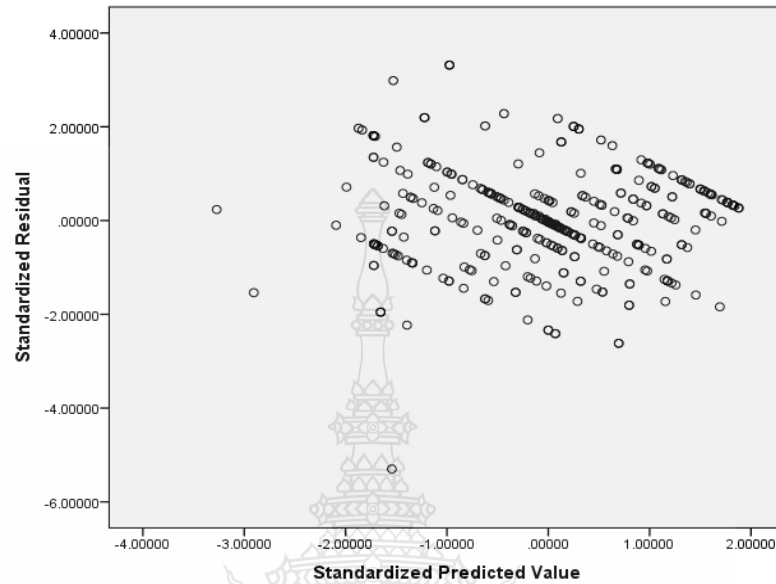
เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่า ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่



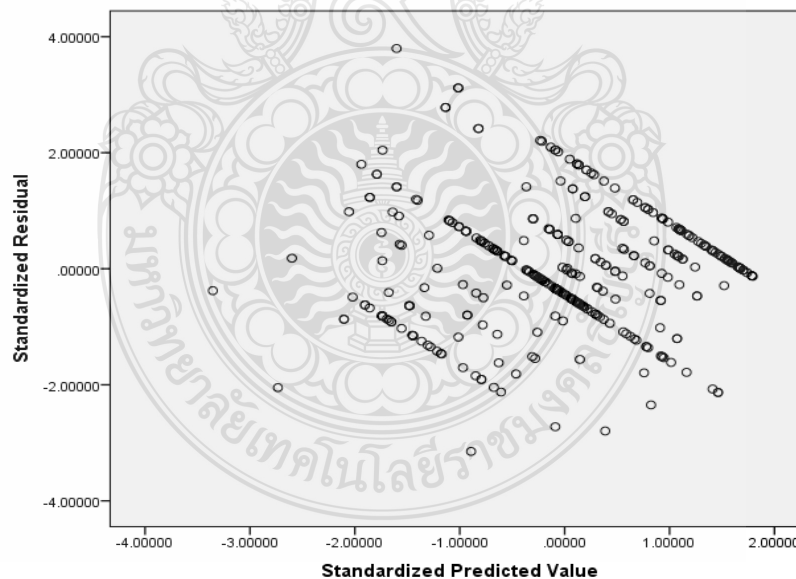
ภาพที่ ก-1 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ)



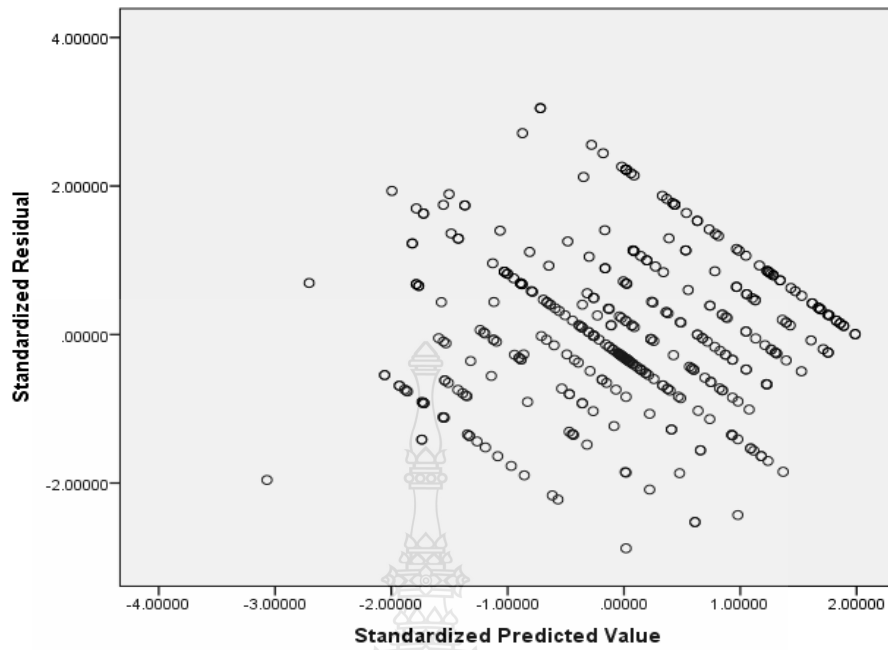
ภาพที่ ก-2 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น)



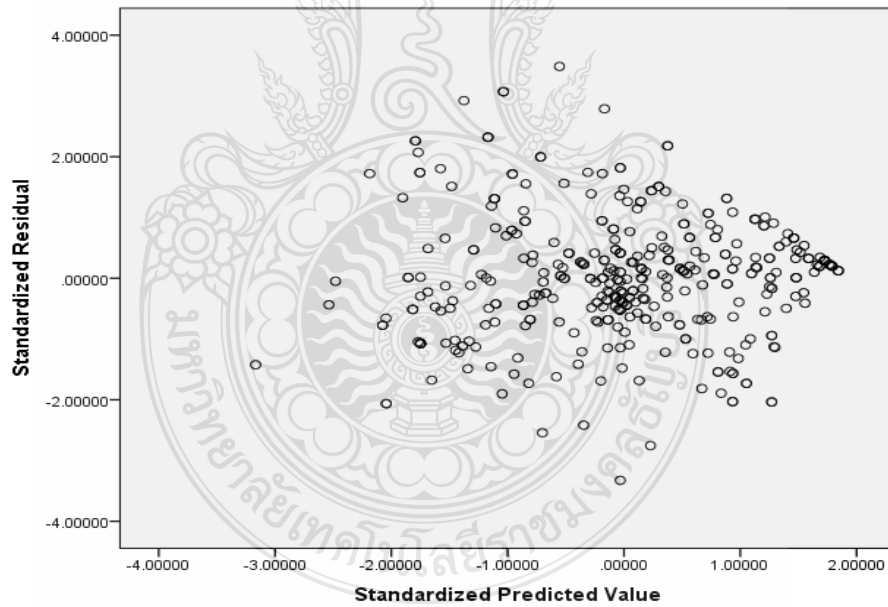
ภาพที่ ก-3 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้าน ความอดทนอดกลั้น)



ภาพที่ ก-4 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่)



ภาพที่ ก-5 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ)



ภาพที่ ก-5 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม)

จากการพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot ก-1 ถึง ก-6 พบว่าค่าความคลาดเคลื่อนส่วนใหญ่กระจายอยู่เหนือและใต้ระดับ 0 ซึ่งจากการกระจายตัวอยู่ในช่วงแคบ ไม่ว่า Y จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ดังนั้นจึงสรุปว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

#### 4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือที่เรียกว่า การไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 –2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 –4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0.0 –1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ซึ่งจะทำให้การคำนวณในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีปัญหา

ตารางที่ ก-3 Model Summary ของกลุ่มตัวอย่าง

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Model 1	.809	.654	.651	.32540	1.856

จากการพิจารณาค่า Durbin - Watson ในตาราง ก-3 พบว่า ค่า Durbin - Watson เท่ากับ 1.856 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 –2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง



## 5. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

ในงานวิจัยนี้ การตรวจสอบความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมาก เป็นการตรวจสอบก่อนการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยทุกตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ต้องไม่มีความเป็นเส้นตรงร่วมกัน (multicollinearity) โดยสามารถพิจารณาได้จากค่าความทนทาน (tolerance) และค่า VIF (variance inflation factors) โดยค่าความทนทานจะต้องมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF จะต้องมิต่ำกว่า 10 (Hair et al., 1998) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ ก-4

ตารางที่ ก-4 ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ

Independent Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	0.829	1.206
X <sub>2</sub>	0.749	1.336
X <sub>3</sub>	0.729	1.389
X <sub>4</sub>	0.738	1.355
X <sub>5</sub>	0.354	2.825
X <sub>6</sub>	0.529	1.891
X <sub>7</sub>	0.647	1.546
X <sub>8</sub>	0.366	2.733
X <sub>9</sub>	0.591	1.692
X <sub>10</sub>	0.499	2.003
X <sub>11</sub>	0.625	1.600
X <sub>12</sub>	0.366	2.733

จากตารางที่ ก-4 ค่า tolerance และค่า VIF พบว่า ค่า tolerance ของทุกตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.366 ถึง 0.829 ซึ่งทั้งหมดมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ของทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 1.206 ถึง 3.825 ซึ่งทั้งหมดมีค่าต่ำกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวอิสระไม่มีความเป็นเส้นตรงร่วมกัน

```

GET
FILE='D:\job_still\rmutt_master_suansuda_sorn\25600806rmuttmastersuansuda_data_nonmissing.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT behave
/METHOD=ENTER satisall atmosphere_org comitmentall
/RESIDUALS DURBIN
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

```

## Regression

Notes		
Output Created		02-MAY-2018 05:07:11
Comments		
Input	Data	D:\job_still\rmutt_master_suansuda_sorn\25600806rmuttmastersuansuda_data_nonmissing.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	387
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT behave /METHOD=ENTER satisall atmosphere_org comitmentall /RESIDUALS DURBIN /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3)
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Memory Required	7280 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\job\_still\rmutt\_master\_suansuda\_sorn\25600806rmuttmastersuansuda\_data\_nonmissing.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.1319	.55099	387
ความพึงพอใจโดยรวม	3.8648	.60843	387
บรรยากาศองค์กร	3.7839	.58500	387
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.9393	.59496	387

Correlations

		พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ความพึงพอใจโดยรวม	บรรยากาศองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
Pearson Correlation	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	1.000	.704	.602	.756
	ความพึงพอใจโดยรวม	.704	1.000	.769	.796
	บรรยากาศองค์กร	.602	.769	1.000	.753
	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.756	.796	.753	1.000
Sig. (1-tailed)	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		.000	.000	.000
	ความพึงพอใจโดยรวม	.000		.000	.000
	บรรยากาศองค์กร	.000	.000		.000
	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.000	.000	.000	
N	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	387	387	387	387
	ความพึงพอใจโดยรวม	387	387	387	387
	บรรยากาศองค์กร	387	387	387	387
	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	387	387	387	387

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม, บรรยากาศองค์กร, ความพึงพอใจโดยรวม <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	Sig. F Change		
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.597	.34964	.600	191.854	.000	.000	1.768

a. Predictors: (Constant), ความถี่ของตัวแปรควบคุม, บรรทัดของตัวแปร, ความถี่ของตัวแปร

b. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อเนื่องกัน

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.362	3	23.454	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.821	363	.122	
	Total	117.184	366		

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อเนื่องกัน

b. Predictors: (Constant), ความถี่ของตัวแปรควบคุม, บรรทัดของตัวแปร, ความถี่ของตัวแปร

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B			Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.231	.127	9.711	.000	.982	1.480					
	ความถี่ของตัวแปรควบคุม	.270	.053	5.053	.000	.165	.375	.704	.250	.163	.300	3.339
	บรรทัดของตัวแปรควบคุม	-.038	.051	-.769	.442	-.140	.067	.602	-.039	-.025	.354	2.825
	ความถี่ของตัวแปรควบคุม	.509	.063	9.592	.000	.405	.614	.756	.440	.310	.317	3.150

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต่อเนื่องกัน

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		ความผูกพันต่อ องค์การโดยรวม	บรรยากาศองค์การ	ความพึงพอใจ โดยรวม
1	Correlations	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	1.000	-.364
		บรรยากาศองค์การ	-.364	1.000
		ความพึงพอใจโดยรวม	-.516	-.426
Covariances	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	.003	-.001	-.001
	บรรยากาศองค์การ	-.001	.003	-.001
	ความพึงพอใจโดยรวม	-.001	-.001	.003

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	ความพึงพอใจ โดยรวม	บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อ องค์การโดยรวม
1	1	3.975	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.015	16.327	.99	.05	.04	.03
	3	.006	26.132	.00	.15	.94	.26
	4	.005	29.099	.01	.80	.01	.71

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	Predicted Value	Residual
190	3.105	4.45	3.3643	1.08574
204	3.429	5.20	4.0011	1.19893
284	-3.263	3.05	4.1909	-1.14086

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0087	4.9523	4.1319	.42695	387
Residual	-1.14086	1.19893	.00000	.34828	387
Std. Predicted Value	-2.631	1.921	.000	1.000	387
Std. Residual	-3.263	3.429	.000	.996	387

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๑๙๖๕



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๑๗ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๑๕ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ฤกษ์บุญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์บุญ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๓๗๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๑๙๖



คณะกรรมการธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขออนุมัติขอความเห็นชอบแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ...๕๕... ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ...๗... เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขออนุมัติขออนุญาตจากท่านในการขอความเห็นชอบแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ฤกษ์บุญ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์บุญ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๕๙๕ ๕๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๕๖๒



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ...๕... ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ...๗... เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ดร.สุดาพร ภูณทลบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ภูณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๗๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ /๑๙๖



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ...๕... ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ...๕... เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ภูมทองพร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ภูมทองพร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๕๙๕ ๕๓๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๑๙๖๕



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบจากหน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอดำเนินการขอความเห็นชอบจากหน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๗๓๑ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๕๓๕ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอดำเนินการขอความเห็นชอบจากท่านในการขอความเห็นชอบจากหน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุศลบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๖

241

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๓/๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๐๙๕๒



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๒๒ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๒๒๒ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ฤกษ์กุล บุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์กุล บุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

242

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ /๑๙๖



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอดำเนินการขอความเห็นชอบให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๖๑ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๕๕ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอดำเนินการขออนุญาตจากท่านในการขอความเห็นชอบให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและ ส่งคืนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุลทองบุตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุลทองบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๕ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๕ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๕๕๕ ๕๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๑๙๓๓



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๕ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๒๕ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์กุลบุตร)  
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๕๙๕ ๔๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๕๒๗



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ้น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๖๕ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๖๕ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดา คุนทบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร คุนทบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ้น

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๓/๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ /๒๒๒๕



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๕ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๕๕... เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศิวพร กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๓๗๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๒๒๕



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๖ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๒๙ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุศลบุรุษ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุศลบุรุษ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๕๙๕ ๕๓/๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๒๒๗



คณะกรรมการธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๐ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๑๐ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุณฑบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิน

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๓/๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ /๒๒๓๐



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๕ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๒๕ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุณฑบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๓๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ / ๒๕๕๖



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๖๓ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๖๘ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ฤทธิพร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤทธิพร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๕๙๕ ๔๓๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ / ๒๒๓๒



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๕ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๒๗ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ชุกลิ่น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์กุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๕๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๕๙๕ ๕๓/๓/๑





ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๒๓๒

คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๒

เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ้น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒๕ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๒๕ ชุด เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ชุกลิ้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์กุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ้น

โทร. ๐๘ ๙๕๙๕ ๔๓/๓๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๒๓๓



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๗... ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ๗... เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุพมา ภูทกุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ภูทกุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘ ๙๕๙๕ ๔๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๒๒๒๗



คณะกรรมการธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ้น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน ๒.๕ ชุด และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน ...๕... เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพัน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการขอให้หน่วยงานแจกแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

นิพนธ์ กุณฑบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ้น

โทร. ๐๘ ๙๔๙๕ ๔๓/๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุณทลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๔๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิน

โทร. ๐๘๙ ๕๙๕ ๕๓/๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ภูณบุญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ภูณบุญ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิน

โทร. ๐๘๙ ๔๙๕ ๔๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้วย นางสาวสุตา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

กฤษพร กุณฑบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุตา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘๙ ๕๙๕ ๕๓/๓/๑





ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดา ชุกลิ่น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ่น

โทร. ๐๘๙ ๔๙๕ ๔๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘๙ ๕๙๕ ๕๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร ฤกษ์กุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์กุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ่น

โทร. ๐๘๙ ๔๙๕ ๔๓/๓/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๓



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ้น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภพร กุญชร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ้น

โทร. ๐๘๙ ๕๙๕ ๕๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ด้วย นางสาวสุดา ชุกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุณทนต์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทนต์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกลิ่น

โทร. ๐๘๙ ๔๙๕ ๔๓/๑





ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖

คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย นางสาวสุตา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุตพร กุณฑุภา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตพร กุณฑุภา)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุตา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘๙ ๕๙๕ ๕๓๗/๑



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๖



คณะกรรมการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุณทุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘๙ ๔๙๕ ๔๓๗/๑





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๘๒๑)

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖/๗๕๓๕

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานอนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ด้วย นางสาวสุดา ชุกกลิ่น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขออนุมัติขอพระราชทานอนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๗๐๕ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขออนุมัติขอพระราชทานอนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

สุดาพร กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ผู้ประสานงาน นางสาวสุดา ชุกกลิ่น

โทร. ๐๘๙ ๔๙๕ ๔๗๗๑



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสรสุดา แก่นจันทร์
วันเกิด	5 ธันวาคม 2518
ภูมิลำเนา	40/7 หมู่ 1 ตำบลคลองเจ็ด อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
E-mail Address	sornsuda_c@rmutt.ac.th
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประวัติการทำงาน	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

