รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การแสดงพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

STUDENT CITIZENSHIP BEHAVIOR OF FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION, RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

นันท์ธนภัส อัศวณัฏฐกร

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การแสดงพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

STUDENT CITIZENSHIP BEHAVIOR OF FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION, RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

นันท์ธนภัส อัศวณัฏฐกร

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์รายบุคคลเชิงลึก จำนวน 12 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 2 กลุ่ม ได้แก่ นักศึกษาและผู้บริหารหรืออาจารย์ และการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 400 คน โดยเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาสังเคราะห์บทสัมภาษณ์ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและจึงนำมากำหนดข้อคำถามในแบบสอบถาม 2) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.927 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบจำลองโครงสร้างด้วยการยืนยันองค์ประกอบ โดยผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ผลการศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่ามีองค์ประกอบด้วยกัน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างมาตรวัดเพื่อยืนยันองค์ประกอบการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์รายบุคคลเชิงลึกพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยได้จากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 206.227 ค่าองศาอิสระ (d) เท่ากับ 177 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.165 ค่า GFI เท่ากับ 0.957 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.020 และค่า RMR เท่ากับ 0.020

คำสำคัญ: พฤติกรรมที่ดี นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

ABSTRACT

This research aimed at 1) studying students' citizenship behavior of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 2) studying degree of students' citizenship behavior of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 3) studying confirmative factors relate to students' citizenship behavior of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. This research is based on qualitative research using in-depth interview interviewing 12 students and teachers. The purposive sampling method was applied. In addition, the research applied quantitative research by using questionnaires distributing to 400 students who is in 1^{st} – 4^{th} year. Research instrument was divided into two parts: 1) qualitative research used in-depth interview and its results obtained from interview was analyzed to produce the questionnaires and 2) quantitative research applied rating scale questionnaires with Cronbach's alpha coefficient of 0.927. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation and confirmatory factor analysis. The result is shown as follows.

The result of factor analysis showed that citizenship behavior of the students of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, consisted of 5 dimensions: altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy and civic virtue.

The study related to the citizenship behavior degree of students of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, revealed that its degree is averagely in high level: courtesy has the highest mean, followed by altruism, conscientiousness, sportsmanship, and civic virtue, respectively.

The confirmative factor analysis informed that students' citizenship behavior in the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, was in good-fit model with (χ^2) = 206.227, (d) = 177, χ^2/df = 1.165, GFI = 0.957, RMSEA = 0.020, and RMR = 0.020.

Keywords: Citizenship Behavior, Student, Faculty of Business Administration

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธีลักษณ์ นิติธรรมแก่นทอง ที่ปรึกษาโครงการวิจัย และรองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ข้อเสนอแนะตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้มีส่วนช่วยเหลือจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R) ประจำปีงบประมาณ 2562 ตลอดจนผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้การส่งเสริมการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณตัวแทนผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ที่กรุณาให้สละเวลามาให้สัมภาษณ์ และกลุ่มนักศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ความสำเร็จในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบุพการี ครู อาจารย์ ที่ประสิทธิประสาทวิชา อีกทั้งครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

นันท์ธนภัส อัศวณัฏฐกร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
คำนิยามศัพท์	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บริบทของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	9
2.1 ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	9
2.2 แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	10
2.3 ประโยชน์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	69
สรุปผลการวิจัย	72
การอภิปรายผลการวิจัย	75
การประยุกต์ใช้จากการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	81
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบสอบถาม	90
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	95
ประวัติผู้เขียน	97

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี.....	13
2.2	องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1991).....	15
3.1	จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	22
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวแทนนักศึกษา.....	30
4.2	ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวแทนผู้บริหารและอาจารย์.....	31
4.3	ข้อมูลการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด.....	39
4.4	ข้อมูลคำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ.....	41
4.5	ข้อมูลตารางตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา.....	42
4.6	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	46
4.7	ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	48
4.8	ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	48
4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
4.10	ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อาชีพผู้ปกครอง รายได้ผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม จำนวนพี่น้องในครอบครัว ระดับการศึกษาในปัจจุบัน และสาขาวิชาที่กำลังศึกษา.....	52
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ.....	52
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่.....	53
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น.....	54
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น.....	55

4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ..... 56
4.16 ตารางค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร แบบจำลองสมการโครงสร้างของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี..... 60
4.17 ตารางค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีหลังการปรับโมเดล..... 64
4.18 Model Fit Statistics ของการวิเคราะห์ Structural Equation Modeling..... 65
4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล..... 66

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
4.1	แบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ที่มา: จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ).....	58
4.2	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ที่มา: จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ).....	59
4.3	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีหลังการปรับโมเดล (ที่มา: จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ).....	62

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเป็น “พลเมืองดี” หรือ “คนดี” มีความสำคัญอย่างมากในสังคม เพราะจะทำให้สังคมมีความเจริญ และสามารถพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้ ทั้งนี้คุณลักษณะของ “คนดี” หรือ บุคคลที่มุ่งกระทำประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น เช่น การให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ เคารพความแตกต่างของบุคคลอื่นเหล่านี้นับเป็นหัวข้อหนึ่งที่ นักจิตวิทยาและนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรให้ความสำคัญ โดยเรียกลักษณะดังกล่าวว่าเป็น “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB)”

การศึกษาคือการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณธรรมเพื่อนำมาเป็นเครื่องกำกับการใช้ความรู้ และความสามารถให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมโดยรวม ดังนั้น การศึกษาของชนชาติใดก็จะต้องมีการจัดการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของชนชาตินั้น (สามารถ มังสัง, 2559) การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงพฤติกรรม จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

มหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อนักศึกษามากในช่วงที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยตลอด 4 ปี มหาวิทยาลัยมีส่วนที่จะช่วยในการพัฒนานักศึกษาให้มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพที่มีคุณธรรม เป็นวัยที่ช่วงสมองมีการพัฒนาสูงสุด จึงเป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยจะมีส่วนในการจัดสภาพแวดล้อม จัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้นักศึกษาพัฒนาได้สูงสุด มหาวิทยาลัยจึงควรมีแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาให้มากที่สุด เพื่อการบริหารจัดการ และวางแผนได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

ลักษณะพิเศษของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ ตัวนักศึกษาที่อยู่ในวัยที่กำลังจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ โดยทั่วไปนักศึกษาจะมีอายุระหว่าง 18-22 ปี มีอารมณ์ที่อ่อนไหวมากกว่าบุคคลในวัยอื่น ในขณะเดียวกันก็กระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น อยากทดลองสิ่งใหม่ มีความคิดคำนึงค่อนข้างเพ้อฝันและพร้อมที่จะรับอุดมการณ์ที่ตนเชื่อ วัยนี้เป็นวัยที่บุคคลกำลังแสวงหาเอกลักษณ์ (Identity) นักศึกษาเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลอื่นในวัยเดียวกัน (สวัสดิ์ สุคนธรังสี, 2519) ลักษณะพิเศษของนักศึกษาว่า “มีความกระตือรือร้นและสนใจในสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เขาทนไม่ได้ที่จะเห็นสภาพความไม่ถูกต้องหรือความไม่ยุติธรรมในสังคม ชีวิตของเขาเป็นอิสระที่จะคิดและแสดงออก และเน้นว่านักศึกษา

ไม่ใช่ตุ๊กตาปั้นที่คอยรับแต่สิ่งที่มหาวิทยาลัยและอาจารย์ป้อนให้” นักศึกษาเข้ามาในรั้วมหาวิทยาลัยด้วยความรู้สึก ความกังวล ความหวัง ความรัก ความเกลียด ในขณะที่เขาฟัง คิด อ่าน เขียน และเรียนไปพร้อม ๆ กัน” (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของมอนเร (Monroe, 1977 : 182) ที่เห็นว่านักศึกษาโดยธรรมชาติจะเป็นคนที่มีอารมณ์รุนแรง มีอุดมคติสูงและทนไม่ได้ต่อความอยุติธรรมของสังคม กล่าวว่านักศึกษาที่เข้าในมหาวิทยาลัยใหม่ ๆ บุคลิกภาพยังไม่ชัดเจน แต่เมื่อจบออกไปแล้ว จะมีลักษณะของตนค่อนข้างแน่นอน ชีวิตในมหาวิทยาลัยจึงควรเป็นชีวิตที่นักศึกษาได้รับการพิจารณา ทดสอบ คัดเลือก และยึดเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคน

การจัดการศึกษา 4.0 เป็นแนวคิดตามความพยายามของรัฐบาลที่มีความมุ่งมั่นในการนำ “โมเดล ประเทศไทย 4.0” หรือ “Thailand 4.0” มาใช้เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนตามแนวทาง Thailand 4.0 ได้นั้น ต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งการศึกษาไทยยุค 4.0 เป็นการจัดการเรียนการสอนที่สอนให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม (ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2560)

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องร่วมกันผลักดันและสร้างคนให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของประเทศ สร้างให้นักศึกษาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้จริง และสร้างคนดีที่มีคุณธรรมอันจะนำไปสู่องค์กรที่มีจริยธรรมได้ ไม่ใช่เพียงแค่ความรู้ด้านวิชาการจากตำรา หรือการได้ผลคะแนนสอบดี ๆ เท่านั้น สอดคล้องกับปริวิทย์และทิพย์รัตน์ (2560) กล่าวว่ามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิทยาการความรู้เป็นองค์กรที่ได้รับการคาดหวังจากสังคมสูงในการผลิตและพัฒนาคน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งสร้างผลิต และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญของสังคมอีกด้วยกล่าวได้ว่า ภารกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา คือ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาประสิทธิภาพ การปรับตัวของบุคคลในการอยู่ในสังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญ

แต่ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกล้วนเป็นความเจริญทางด้านวัตถุ การรับเอาค่านิยมตะวันตกที่เน้นในเรื่องของวัตถุเข้ามาแทนที่ส่งผลทำให้คนเริ่มเห็นแก่ความสะดวกสบาย ฟุ่มเฟือย ย่อหย่อนในศีลธรรมและจริยธรรม เอารัดเอาเปรียบผู้อื่นและขาดระเบียบวินัย ปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ในประเทศ แต่จิตใจกลับไม่ได้เจริญควบคู่ไปกับวัตถุนิยมด้วย จากความไม่สมดุลกันระหว่างความเจริญทางด้านวัตถุกับจิตใจ จึงส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางสังคมตามมา ซึ่งจะเห็นได้จากสื่อต่าง ๆ ทั้งการปล้นจี้ การลักทรัพย์ การคดโกง คอรัปชั่น และรวมถึงปัญหาอาชญากรรมอื่น ๆ ทำให้ค่านิยมที่ดีของสังคมไทยที่ยึดมั่นในคำสอนทางพุทธศาสนาและคุณธรรมที่ดีงามถูกละเลยไป ด้วยเหตุนี้นักวิชาการสาขาต่าง ๆ และสถานศึกษา รวมทั้งบุคคลทั่วไปเริ่มให้ความสำคัญและใจใส่ต่อการส่งเสริมการพัฒนาทางด้านจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์

ในสังคมอย่างจริงจังขึ้น มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศให้เจริญกาวหน้า โดยการให้การศึกษามิใช่เพียงแต่ให้การศึกษาเพื่อมุ่งให้เกิดคนเก่งด้านปัญญาเพียงอยางเดียว แต่ควรพัฒนาด้านอื่น ๆ ควบคู่ไปพร้อมกัน ทั้งด้านจิตใจ และสังคม เพื่อเด็กเมื่อเติบโตจะเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ เป็นกำลังหลักของชาติ สามารถทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้ นั้นย่อมต้องอาศัยการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว โดยมีสถานศึกษาเป็นแหล่งส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนปัญญา รวมทั้งอบรมบ่มนิสัย ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (ทัศนียา แสนทิพย์, 2559)

สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศ เกี่ยวกับพฤติกรรมของวัยรุ่นไทย ณ วันนี้ จำนวนทั้งสิ้น 1,129 คน ระหว่างวันที่ 7-11 กุมภาพันธ์ 2560 ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

ประชาชนคิดอย่างไรกับวัยรุ่นไทย ณ วันนี้

1.	เป็นวัยที่น่าเป็นห่วง สังคมไทยมีสิ่งมอมเมา ยั่วยุจำนวนมาก	75.02%
2.	มีพฤติกรรม การแสดงออกไม่เหมาะสม	72.01%
3.	ชอบอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ค่อยเชื่อฟังผู้ใหญ่	71.12%
4.	ครอบครัว ผู้ใหญ่ควรดูแลเอาใจใส่บุตรหลานให้มากขึ้น	70.77%
5.	ระยะหลังมีข่าว/คดีที่เกี่ยวข้องกับวัยรุ่นให้พบเห็นมากขึ้น	65.72%

5 อันดับ เรื่องที่ประชาชนเป็นห่วงวัยรุ่นไทย ณ วันนี้

1.	การใช้ความรุนแรงในสังคม	85.65%
2.	การมั่วสุม สุรา ยาเสพติด	83.17%
3.	การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร	78.74%
4.	การใช้สื่อโซเชียล	69.62%
5.	การคบเพื่อน	52.44%

ประชาชนคิดอย่างไร กรณีข่าวศิวกรยิงเด็ก ม.4

1.	การทะเลาะวิวาท การใช้ความรุนแรงนำมาซึ่งความสูญเสีย เป็นอุทาหรณ์ให้กับสังคมไทย	84.06%
2.	การมีสติ รู้จักยับยั้งชั่งใจ	75.20%
3.	สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาวัยรุ่นในสังคมไทย ควรแก้ไขอย่างจริงจัง	73.60%
4.	ขอให้เจ้าหน้าที่ดำเนินคดีอย่างเป็นธรรม ว่าไปตามพยานหลักฐาน กฎหมายบ้านเมือง	68.38%
5.	เป็นข่าวใหญ่ ข่าวดัง ควรมีวิจารณญาณในการรับฟังข้อมูลข่าวสาร	65.37%

สาเหตุและแนวทางแก้ไข การใช้ความรุนแรงของวัยรุ่นไทย ณ วันนี้

<u>สาเหตุ</u> การใช้ความรุนแรง

1. ขาดสติ ใจร้อน วู่วาม ควบคุมอารมณ์ไม่ได้	80.69%
2. มีปัญหาครอบครัว ไม่ได้รับการเลี้ยงดูที่ดี	77.77%
3. สภาพแวดล้อม	71.57%

<u>แนวทางแก้ไข</u> การใช้ความรุนแรง

1. พ่อแม่ให้ความรักความอบอุ่น	78.12%
2. ผู้ใหญ่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี	74.93%
3. มีกฎหมาย บทลงโทษที่เหมาะสม	65.19%

(ที่มา : พฤติกรรมของวัยรุ่นไทย ณ วันนี้, สวนดุสิตโพล: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต)

นักศึกษาจัดเป็นกลุ่มวัยรุ่น ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการเรียนในระดับอุดมศึกษาเป็นการเรียนเพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วออกไปประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ตนเองได้ศึกษา ดังนั้นหากมีการพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในตนเอง เข้าใจในบทบาทของตน จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเหล่านี้ เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยนักศึกษาจัดเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกองค์กรที่มีส่วนในการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดหนดไว้

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลของการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรม จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของนักศึกษา ในฐานะบุคลากรฝ่ายพัฒนานักศึกษา อันเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาคณะบริหารธุรกิจ และขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การสนับสนุนเชิงทฤษฎี (Theoretical Contribution) ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง

2. การสนับสนุนเชิงประจักษ์ (Empirical Contribution) ทำให้ได้มาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. สนับสนุนในการนำไปใช้ (Practical Contribution) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถนำมาตรวัดนี้ไปใช้ในการวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 5,983 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

ประยุกต์ใช้จากแนวคิดของการแสดงพฤติกรรมที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่

- พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism)
- พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ Conscientiousness)
- พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2562 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2563

คำนิยามศัพท์

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ประจำปีการศึกษา 2562 ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลกัษณะส่วนตัวของกลุ่มตวัอย่าง ประกอบด้วย

1) **เพศ** หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2) **อายุ** หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างดำรงชีวิตอยู่นับเวลาเป็นปีตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

3) **อาชีพผู้ปกครอง** หมายถึง การทำกิจกรรม การทำงาน การประกอบการที่ไม่เป็นโทษแก่สังคมและมีรายได้ตอบแทนของผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองดูแลผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 1. รับราชการ 2. พนักงานรัฐวิสาหกิจ 3. อาชีพอิสระ/ธุรกิจส่วนตัว 4. พนักงานบริษัท 5. รับจ้างทั่วไป 6. เกษตรกร และ 7. อื่นๆ

4) **รายได้ของผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน** หมายถึง ผลตอบแทนอื่นที่ได้มาจากการการทำกิจกรรม การทำงาน การประกอบอาชีพ หรืออื่น ๆ ซึ่งเป็นรายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ปกครองของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,001-25,000 บาท 3. 25,001-35,000 บาท 4. 35,001-45,000 บาท 5. 45,001-50,000 บาท และ 6. 50,000 บาทขึ้นไป

5) **ภูมิลำเนาเดิมของท่าน** หมายถึง ภูมิภาคอันเป็นถิ่นที่ตั้งของทะเบียนบ้านของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน แบ่งเป็น 1. ภาคเหนือ 2. ภาคกลาง 3. ภาคตะวันออก 4. ภาคตะวันตก 5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 6. ภาคใต้

6) **จำนวนพี่น้องในครอบครัว** หมายถึง จำนวนบุคคลที่เกิดจากบิดาและมารดาคนเดียวกัน มีพันธุกรรมและหมู่โลหิตใกล้เคียงกัน เรียกสถานะเป็นพี่เป็นน้องตามลำดับเกิดก่อนหลัง แบ่งเป็น 1. 1 คน 2. 2 คน 3. 3 คน 4. 4 คน 5. 5 คน และ 6. มากกว่า 5 คน

7) **ระดับการศึกษาในปัจจุบัน** หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 1. ชั้นปีที่ 1 2. ชั้นปีที่ 2 3. ชั้นปีที่ 3 และ 4. ชั้นปีที่ 4

8) **สาขาวิชาที่กำลังศึกษา** หมายถึง สาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่ของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 1. การตลาด 2. การจัดการ 3. การบัญชีและการเงิน 4. ระบบสารสนเทศ 5. การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์ 6. เศรษฐศาสตร์ และ 7. หลักสูตรนานาชาติ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่กระทำด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล หรือการลงโทษแต่อย่างไรโดยเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ เสียสละ และมีจิตสธารณะ มุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จ

เช่น ท่านช่วยติวให้เพื่อนเมื่อเพื่อนไม่มาเรียนด้วยความเต็มใจ, ท่านทำงานหรือทำกิจกรรมแทนเพื่อนที่ไม่มาด้วยความเต็มใจ, ท่านให้เพื่อนยืมของ เช่น เงิน หรืออุปกรณ์การเรียน ด้วยความเต็มใจ, ท่านชอบช่วยเหลือทุกคนไม่ว่าจะเป็น อาจารย์ เจ้าหน้าที่ รุ่นพี่ รุ่นน้อง หรือเพื่อน เมื่อกำลังประสบปัญหา อยู่เสมอ

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ โดยเป็นไปตามความคาดหวังในการเรียนหรือการทำกิจกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองและองค์กรได้กำหนดไว้ เช่น ท่านมาเรียนแต่เช้าและเตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนเสมอ, ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด, ท่านเข้าร่วมกิจกรรมครบทุกกิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด, ท่านทำการบ้าน หรือทำงานที่ได้รับหมายเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ, ท่านมักตั้งใจทำงานหรือกิจกรรมให้แล้วเสร็จก่อนเสมอ แม้จะเลยเวลาจนดึกดื่น มืดค่ำ

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมการรับรู้และเข้าใจสภาวะที่เกิดปัญหาในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน เคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมักนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่รู้สึกท้อแท้, ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงเรื่องเรียนและการทำกิจกรรมอยู่เสมอ, ท่านพยายามตั้งใจเรียนหรือทำกิจกรรมอย่างหนัก และเต็มความสามารถ ถึงแม้จะเครียดหรือกดดันก็ตาม, ท่านอดทนต่อข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกต่างๆ ที่พบในห้องเรียนหรือในมหาวิทยาลัย

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมทางด้านความคิดเชิงบวก รู้จักกาลเทศะ มีความสุภาพอ่อนน้อม คำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียนและการทำกิจกรรม เช่น ท่านรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์/เพื่อน/รุ่นพี่/รุ่นน้องเสมอ, ท่านระมัดระวังตนเองและคำนึงถึงผู้อื่น เกี่ยวกับการกระทำที่จะส่งผลให้ผู้อื่นเสมอ, ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจ หรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ, ท่านมักคิดถึงปัญหาการเรียนและการทำกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นกับตัวท่านหรือเพื่อนท่านเสมอ

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น ท่านมักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ, ท่านมักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ, ท่านสามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี, ท่านยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือด้านต่างๆ ของคณะและของมหาวิทยาลัย, ท่านมักติดตามข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนและการทำกิจกรรมของคณะและมหาวิทยาลัยเสมอ

มาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบลิเคอร์ทสเกล (Likert scale) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการรับรู้ประสิทธิภาพการเรียนหรือการทำกิจกรรม โดยมีทั้งหมด 3 มิติ คือ ผลการเรียน ปริมาณการเข้าร่วมกิจกรรม และระยะเวลาในการทำกิจกรรม กำหนดมาตรวัด 5 ระดับ คือ 1= ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบจะทำให้จำนวนของตัวแปรสังเกตได้ในการวิเคราะห์ลดลง โดยการสร้างตัวแปรแฝงหรือตัวแปรองค์ประกอบร่วม

ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบที่วัดผลได้ตรงตามโครงสร้างพฤติกรรม หรือตามสมรรถภาพที่ความต้องการวัด หรือหมายรวมถึงแบบทดสอบที่สร้างขึ้นนี้ย่อมครอบคลุมและสอดคล้องกับทุกพฤติกรรมที่ต้องการวัด ตามสัดส่วนหรือน้ำหนักความสำคัญของแต่ละพฤติกรรมที่ต้องการวัด

ความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) หมายถึง ระดับของความคล้ายคลึงกันของแบบวัดที่ควรจะคล้ายคลึงตามทฤษฎี หากแบบวัดต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นในลักษณะเดียวกัน หากได้ผลการทดสอบที่มีสัมประสิทธิ์สัมพันธ์กันสูง แสดงได้ว่าแบบวัดนี้มีความตรงเชิงเหมือน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) หมายถึง เป็นเทคนิคใช้เพื่อตรวจสอบทฤษฎีสำรวจ ระบุองค์ประกอบ และสร้างตัวแปรใหม่ รวมถึงการวิเคราะห์สมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผน และโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลที่สังเกตได้กับคุณลักษณะแฝงที่อยู่เบื้องหลัง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำเสนอตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

2.1.1 ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลที่ดีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความสามัคคีของคนภายในองค์กรหรือค่านิยมขององค์กร สร้างให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (McNeely, B.L. & B.M. Meglino, 1994)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การสมัครใจในพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ เพื่อสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง (Johns, J. L., 1996)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติโดยสมัครใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งการปฏิบัตินั้นจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์กร (Newstrom & Davis, 1997)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจ แม้ปราศจากคำสัญญาว่าจะให้รางวัล ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ ทำให้หน่วยงานในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น (Dubrin, Andrew J., 2000)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี คือ พฤติกรรมที่มักเกิดขึ้นจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากองค์กรแต่อย่างใด และเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร (Mcshane & Von Glinow, 2000)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กร (Moorhead & Griffin, 2001)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี คือ พฤติกรรมที่เป็นทางการแต่คล้ายกับหน้าที่หรือบทบาทพิเศษที่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลหรือผลตอบแทนจากองค์กร (Deshpande, 2002)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการของบุคคลที่องค์การคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (Greenberg, Jerald & Baron, Robert A., 2003)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นพฤติกรรมการแสดงออกโดยที่ไม่ได้มีการกำหนดบทบาทหรือบังคับให้ปฏิบัติ (วิชชุลดา ลดาวัลย์, 2551)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์กร และเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับ กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง (ชุติมา มาลัย, 2552)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์การเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์การสู่สังคมในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ หรือกล่าวถึงองค์การในฐานะที่องค์การเป็นผู้สนับสนุนและคอยดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์การเป็นอย่างดี (สุวรรณี จริยะพร, 2559)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกนอกเหนือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดขึ้น แต่เกิดจากบุคคลนั้นกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (อรรณพ นิยมเดชา, 2557)

จากการค้นคว้าและการรวบรวมข้อมูลความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความเต็มใจ หรือการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ กับองค์กร นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเป็นการกระทำที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้ร้องขอหรือไม่ได้บังคับให้กระทำ ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือบทลงโทษขององค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.1.2 แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้มีนักวิชาการจำแนกองค์ประกอบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

Williams & Anderson (1991) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มุ่งสู่บุคคล เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มุ่งสู่องค์กร เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

Morrison (1995) อ้างถึงใน ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 4 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า 2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและลูกค้า 3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่ให้คำเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและความพึงพอใจของลูกค้า 4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และ 5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานกับลูกค้า

Greenberg and Baron. R.A. (1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไว้ 5 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงาน เชื่อฟังกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตรงต่อเวลา ไม่ขาด ไม่ใช้เวลาไปทำเรื่องส่วนตัว 3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เช่น การสมัครใจอ่านประกาศต่าง ๆ 4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คับข้องใจ 5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง เมื่อมีการถกเถียงกับบุคคลอื่นควรใช้เหตุผล

Smith (1983) แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็น 2 รูปแบบคือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย และความตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคคลในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญหน้ากัน เช่น ช่วยแนะนำ สอนงานให้เพื่อนใหม่ หรือช่วยเพื่อนทำงาน 2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการมากกว่าเป็นรูปแบบของการตระหนักรู้ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์กับคนใดคนหนึ่งที่เจาะจง แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลางานไปทำเรื่องส่วนตัว

Organ (1987, 1988) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) คือการให้ความช่วยเหลือแบบทันทีทันใดเมื่อบุคคลนั้นเกิดมีปัญหา 2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) คือท่าทางหรือกิริยาที่แสดงถึงความเคารพนอบน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น 3) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) คือความอดทนความอดกลั้นต่อความไม่พึงพอใจ ความไม่สะดวกสบายหรือความเครียด 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับผิดชอบและการมีส่วนร่วม มีความร่วมมือในกระบวนต่าง ๆ การเก็บความลับ การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสม 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยเอาใจใส่และมีความเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินส่วนรวม ไม่ใช้เวลางานไปปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากภารหน้าที่ของตน

Organ and Konovsky (1989) แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไว้ 2 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเขาพบเจอกับปัญหา 2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Compliance) เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ

Graham (1989) และ Moorman และ Blakely (1995) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไว้ 4 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Interpersonal Helping) เป็นพฤติกรรมที่เน้นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterism) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์การโดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก 3) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่เป็นหน้าที่

ความรับผิดชอบและทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่ 4) พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล

Borman and Motowidlo (1993) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือต่อบุคคลอื่น (Helping and cooperating with others) เช่น การให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมถึงการคำนึงถึงผู้อื่น 2) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น การให้การสนับสนุน การปกป้ององค์กร (Enduring, Supporting and Defending Organization) ได้แก่ การคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร การจงรักภักดีต่อองค์กร 3) พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและเคารพกฎระเบียบ (Following Organizational Rules and Procedures) ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด 4) พฤติกรรมที่แสดงความศรัทธา ความพยายาม (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) ได้แก่ ความพยายามในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง แม้หากจะพบอุปสรรคในการปฏิบัติงานก็ตาม 5) พฤติกรรมการอาสาช่วยเหลือกิจกรรม (Volunteering to Carry Out Task Activity) ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่มในการทำกิจกรรมและรับผิดชอบต่อการกระทำแม้กิจกรรมนั้นจะอยู่นอกเหนือหน้าที่ รวมถึงการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Graham (1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมความภักดี (Loyalty) เป็นการระบุถึงความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์การและต่อองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยปกป้ององค์การจากการถูกคุกคามซึ่งช่วยให้องค์การมีชื่อเสียง และร่วมมือกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนความสนใจขององค์การ 2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Obedience) ให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์การ คำพรรณนางานและนโยบายของฝ่ายบุคคลที่ช่วยบันทึกและยอมรับความต้องการและสิ่งที่ปรารถนาตามกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติเชิงโครงสร้างอย่างมีเหตุผล การยอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ (Obedience) อาจหมายถึงการเคารพต่อกฎและคำสั่งในเรื่องความตรงต่อเวลา การทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์การ 3) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์การ แนะนำความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยเก็บข้อมูลอธิบายผ่านความรู้สึกรับผิดชอบในระบบการจัดการในองค์การ รวมทั้งให้ความสนใจในการประชุมที่ไม่มีกำหนดการ การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็นและแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่นและส่งข่าวสารที่ไม่ดีหรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่คนไม่ชอบเพื่อใช้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม

Organ (1991) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) คือพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีกว่าที่ได้คาดหวังไว้หรือได้ตั้งมาตรฐานไว้ 3) พฤติกรรมของการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือพฤติกรรมที่มีความปรารถนาในการอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความกดดันและอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ได้เรียกร้องใดๆ 4) พฤติกรรมที่มีการคำนึกถึงผู้อื่น (Courtesy) คือพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น

พยายามให้เกียรติกันเพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่ง 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือพฤติกรรมที่แสดงออกได้ถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์

2.2.3 ประโยชน์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

จากการศึกษาวิจัยของ (Qrgan, 1988) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการให้ความร่วมมือกับระบบต่าง ๆ ขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักรทางสังคม ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาไว้ได้ ทำให้สามารถจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (พรวิภา มานะต่อ, 2551)

จากประโยชน์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทำให้เกิดกลไกลการดำเนินงานที่ราบรื่น มีความยืดหยุ่น มีความสามัคคีและมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความขัดแย้งและนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปและนำมาวิเคราะห์แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่แบ่งองค์ประกอบตามลักษณะการแสดงพฤติกรรม และ 2) กลุ่มที่แบ่งองค์ประกอบออกตามจำนวนบุคคลและสภาพแวดล้อม ดังนี้

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

นักวิชาการ	องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
1. แบ่งองค์ประกอบตามลักษณะพฤติกรรม Morrison (1995)	1. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 2. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นและคำนึงถึงผู้อื่น
Greenberg and Baron (1997)	1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 4. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
Smith (1983) Organ and Konovsky (1989)	1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
Organ (1987, 1988)	1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม 3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
Graham (1989) , Moorman and Blakely (1995)	1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมความภักดี 3. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 4. พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
Borman and Motowidlo (1993)	1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น 3. พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับ 4. พฤติกรรมที่แสดงถึงความศรัทธา ความพยายาม 5. พฤติกรรมการอาสาช่วยเหลือกิจกรรม
Graham (1991)	1. พฤติกรรมความภักดี 2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม
Organ (1991)	1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ 2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ 3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น 4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
2. แบ่งองค์ประกอบตามจำนวนบุคคล Williams and Anderson (1991)	1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มุ่งเน้นประโยชน์สู่บุคคล 2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มุ่งเน้นประโยชน์สู่องค์กร

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทำให้พบว่า การแบ่งองค์ประกอบของ Organ (1991) มีเนื้อหาที่ครอบคลุมครบถ้วน และมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1991)

นักวิชาการ	องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
Morrison (1995) Greenberg and Baron (1997) Smith (1983) Organ and Konovsky (1989) Organ (1987, 1988) Graham (1989) , Moorman and Blakely (1995) Borman and Motowidlo (1993)	1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism)
Morrison (1995) Greenberg and Baron (1997) Organ (1987, 1988) Graham (1989) , Moorman and Blakely (1995)	2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ Conscientiousness)
Morrison (1995) Greenberg and Baron (1997) Borman and Motowidlo (1993)	3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
Morrison (1995) Greenberg and Baron (1997)	4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
Smith (1983) Organ and Konovsky (1989) Graham (1991)	5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ทำให้ทราบถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษาที่นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้เสนอแนวคิดแตกต่างกันไป แต่พบว่ามีหลายท่านที่มีพื้นฐานแนวคิดจาก Organ (1991) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1991) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อที่มีเจตนามุ่งเน้นต่อการช่วยเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีกว่าที่องค์กรได้คาดหวังไว้หรือได้ตั้งมาตรฐานไว้

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่มีความปรารถนาในการอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความกดดัน และอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน โดยไม่ได้เรียกร้องใด ๆ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามให้เกียรติในการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการปฏิบัติงาน

5. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกได้ถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์

2.2 บริบทของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2518 พร้อมกับการสถาปนาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา (ชื่อเมื่อเริ่มแรกก่อตั้งก่อนที่จะได้รับพระราชทานชื่อใหม่เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อปี พ.ศ.2548) โดยจัดการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ปัจจุบันคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และประเทศ ซึ่งมีหลักสูตรที่เปิดสอน จำนวนทั้งสิ้น 13 หลักสูตร จำแนกตามระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับปริญญาตรี 4 ปี หลักสูตรภาษาไทย จำนวน 8 หลักสูตร หลักสูตรนานาชาติ 3 หลักสูตร ในระดับปริญญาโท 2 ปี จำนวน 1 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก 3 ปี จำนวน 1 หลักสูตร โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือการเป็นผู้นำด้านการศึกษาบริหารธุรกิจระดับสากล ภายใต้พันธกิจหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมุ่งสู่มาตรฐานสากล มีความคิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) สร้างงานวิจัยสู่การนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ 3) ให้บริการวิชาการ วิชาชีพ เพื่อการพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ 4) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ 5) บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง โดยมุ่งมั่นจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศให้เติบโตและยั่งยืน

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งเป็น 6 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการบัญชีและการเงิน สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาระบบสารสนเทศ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์ และแบ่งการบริหารงานหลักออกเป็น 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายวิชาการและวิจัย ฝ่ายบริหารและวางแผน ฝ่ายพัฒนานักศึกษา ซึ่งในแต่ละฝ่ายมีหน่วยงานย่อยเพื่อรับผิดชอบงานของแต่ละงานแตกต่างกันออกไปเพื่อให้สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Organ, 1991 (อ้างใน Linn และคณะ, 2000) ได้ทำการศึกษาและแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน) ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่าง ๆ 2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพนอบน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการทำงานในองค์การนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งที่บุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ดังนั้นการสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง 3) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม ในบางครั้งเรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้น พนักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอคอยอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์กร 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน ภายในองค์กรหนึ่ง ๆ ทุกคนถือเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งองค์กรก็เปรียบเสมือนทีมขนาดใหญ่ที่ทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกทีมหรือสมาชิกขององค์กรก็ควรปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกทีมที่ดี และเป็นสมาชิกองค์กรที่ดีด้วย

นันทนา นิจจอหอ (2562) ได้ศึกษามาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในธุรกิจให้บริการห้องพักจังหวัดนครนายกประเทศไทย โดยการศึกษาจากพนักงานในโรงแรมรีสอร์ท จังหวัดนครนายก จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปริมาณของงาน และ 3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สมการโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 175.94 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 147, p-value เท่ากับ 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 และผลปฏิบัติงาน ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 81.61 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 63, p-value เท่ากับ 0.06 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 สำหรับการศึกษาอิทธิพล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จำนวน 729 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและมีระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทั้ง 13 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีมีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านรับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.90 และ 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนจากตัวแปรพยากรณ์ใหม่ที่จะได้จากวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 13 ปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีมีจำนวน 6 ปัจจัยคือ ด้านความพอใจ ผลสำเร็จในงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการยอมรับ ด้านสภาพงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์บุคคลอื่น และด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.00

วนันดา หมวดเอียด (2550) ได้ทำการศึกษารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงที่สุด คือการเสริมสร้างเชิงจิตวิทยา รองลงมาคือการเสริมสร้างพลังเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงาน เส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา รองลงมาคือ การเสริมพลังโครงสร้างและความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวรวมกัน อธิบายค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 44.00

Sjahruddin (2013) ได้ศึกษาความยุติธรรมในองค์การความผูกพันต่อองค์การและความไว้วางใจในการเป็นตัวบ่งบอกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้แบบประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปรับปรุงแนวคิดมากจาก Organ, Podsakoff and MacKenzie (2006) โดยวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยมีมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ คือ 1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2) เห็นด้วย 3) เห็นด้วยปานกลาง/เฉย ๆ 4) ไม่เห็นด้วย 5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

Tahseen and Akhtar (2016) ได้ศึกษาผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบทบาทความไว้วางใจ พบว่า ใช้แบบสอบถามการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวัดทั้งหมด 24 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และได้พัฒนาแนวคิดแบบสอบถามจาก Podsakoff et al. (1990) โดยมีมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) 6 ระดับ โดยเริ่มจาก 1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 6) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.92

อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ใช้แบบสอบถามที่ข้อคำถามปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใช้แนวคิดของ Organ (1990) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยใช้มาตรส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบสอบถามได้แก่ 5) เห็นด้วยมากที่สุด 4) เห็นด้วยอย่างมาก 3) เห็นด้วยปานกลาง 2) เห็นด้วยน้อย และ 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ตุ้ยคัมภีร์ (2557) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: อิทธิพลของแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานและบุคลิกภาพ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีอิทธิพลจากแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานและบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

พรเทพ แก้วเชื้อ (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทยได้รับความนิยม เป็นอย่างมากและเป็นเรื่องที่น่าสนใจเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างมาก ทั้งทางเทคโนโลยี วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม การดำรงชีวิต และสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือ พนักงานรุ่นใหม่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ไม่มีความอดทนอดกลั่น ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่มีจิตสาธารณะ ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นอย่างมาก โดยการศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่ใช้รูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ 5 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น (Courtesy) 3) พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) 5) พฤติกรรมความสำนึกใน หน้าที่ (Conscientiousness) และได้มีการพัฒนาเป็น 7 รูปแบบ โดยเพิ่มอีก 2 พฤติกรรม ได้แก่ 1) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (individual Initiative) 2) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ส่วนใหญ่มีการวิจัยในปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ภาวะผู้นำ ความยุติธรรม วัฒนธรรม ความผูกพันในวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะของงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์การส่วนใหญ่ต้องมีแนวทางในการเสริมแรงด้านบวกเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ก็มีงานวิจัยของชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ชัย กิจอุราใจ (2556) ที่ให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจในเรื่องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การบางครั้งอาจจะเกิดจากแรงกดดันในองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับที่ศึกษาโดยสิ้นเชิง

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การแสดงพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3) เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 5,983 คน (ข้อมูลจากงานทะเบียนและวัดผล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2562)

กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การกำหนดตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

จากสูตร $$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อกำหนดให้ N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{5,983}{1 + (5,983 \times 0.05^2)}$$

$$n = 374.93$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) = 375 คน

ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมอีก 25 ตัวอย่าง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน วิธีการคัดเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแทนนักศึกษา ผู้บริหาร และอาจารย์ ดังนี้

นักศึกษา จำนวน 8 คน ซึ่งประกอบด้วย นักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 ปีละ 2 คน เป็นผู้ที่ผลการเรียนดี ได้รับรางวัลหรือเป็นที่ยกย่องหรือยอมรับจากสาขา

ผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 4 คน ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา จำนวน 1 คน และอาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage) โดยเรียงลำดับดังนี้

1. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามโควตา (Quota Sampling) ของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระดับปริญญาตรี ดังจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ชั้นปีที่ 1	100
ชั้นปีที่ 2	100
ชั้นปีที่ 3	100
ชั้นปีที่ 4	100
รวม	**400**

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาเรื่องการแสดงพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยกำหนดให้ครอบคลุมองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา ซึ่งเป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาว่าควรมีลักษณะอย่างไร ทั้งในส่วนของนักศึกษาและคณาจารย์

การตรวจแบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ รูปแบบของแบบตรวจแบบสอบถามซึ่งกำหนดตามองค์ประกอบของการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา โดยระบุรายละเอียดของทุกองค์ประกอบ ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบว่ารายการปฏิบัติงานใดบ้างควรอยู่ในองค์ประกอบใดบ้าง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

1. เพศ แบ่งเป็นชายและหญิง
2. อายุ ให้กรอกตามความเป็นจริง
3. อาชีพผู้ปกครอง ให้เลือกตอบตามที่กำหนดไว้
4. รายได้ผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน ให้เลือกตอบตามที่กำหนดไว้
5. ภูมิลำเนาเดิม ให้เลือกตอบตามที่กำหนดไว้
6. จำนวนพี่น้องในครอบครัว ให้เลือกตอบตามที่กำหนดไว้
7. ระดับการศึกษาในปัจจุบัน ให้เลือกตอบตามที่กำหนดไว้ให้
8. สาขาวิชาที่กำลังศึกษา ให้เลือกตอบตามที่กำหนดไว้ให้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ผลการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี วิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหา

2. นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง นำมาวิเคราะห์หาแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมาประมวลผลเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. กำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการทุกตัวแปรที่ต้องการศึกษา จากนั้นทำการระบุประเด็นสำคัญในแต่ละตัวแปร แล้วระบุพฤติกรรมในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น

4. พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสมและมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ของแต่ละตัวแปร จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และผลของการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้มาตรประเมินค่าของแต่ละตัวแปรมากขึ้น

5. ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าสามารถตอบได้ตามมาตรวัดหรือไม่

6. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่น

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ด้วยคะแนน 3 ระดับ ประกอบด้วย

1 = สอดคล้อง
0 = ไม่แน่ใจ
-1 = ไม่สอดคล้อง

นอกจากนั้นยังขอให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดรับกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2549)

IOC = $(\sum R)/n$
IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
$(\sum R)$ = ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ
n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549) จึงจะนำไปทำการทดลองใช้

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งชุด พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.67-1.00 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อย และนำเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยอีกครั้ง แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาในคณะอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556) ตั้งเกณฑ์ผ่านที่ 0.70 โดยแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงและเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ใช้ในการศึกษา สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

3.3.1 การเก็บและการรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการติดต่อขอหนังสือจากคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามขอบเขตของการวิจัย เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เตรียมแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่เรียบร้อย

3. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 400 ชุด ตามขอบเขตที่กำหนด

4. ผู้วิจัยทำการตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยยึดหลักของ Creswell (2007) ที่ได้เสนอแนะแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดประเภทของข้อมูล (Categories of information) โดยใช้วิธีเปิดรหัส (Open coding) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์ในขั้นตอนแรกของการรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปถอดแถบเสียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และพิจารณาเป็นคำ กลุ่มคำ เพื่อสร้างหมวดหมู่จากข้อมูลดิบ

2. การเชื่อมโยงประเภทข้อมูล (Categories) หรือการลงรหัสรอบแก่น (Axial Coding) เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงประเภทข้อมูลว่าข้อมูลใดเป็นปรากฏการณ์หลัก อธิบายเงื่อนไขของการเกิดปรากฏการณ์ ผู้ให้ข้อมูลใช้กลยุทธ์ใดหรือเงื่อนไขใดที่ตอบสนองของปรากฏการณ์ และอธิบายผลที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์

3. การลงรหัสแบบคัดเลือก (Selective Coding) เป็นการเรียบเรียงประเภทข้อมูลให้เป็นเรื่องราวของปรากฏการณ์ทั้งหมด โดยดึงหมวดหมู่ประเภทข้อมูลเข้ามามีความเชื่อมโยงกับปรากฏการณ์หลัก

4. การเสนอประพจน์ทางทฤษฎี (Theatrical Proposition) เป็นการเสนอทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์และเงื่อนไขซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อความครบถ้วนครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีการตรวจสอบข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) โดยการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล ซึ่งประกอบไปด้วย แหล่งด้านเวลา แหล่งด้านสถานที่ แหล่งด้านบุคคล และตรวจสอบว่าข้อมูลได้มาจากแหล่งต่าง ๆ เหมือนกันหรือไม่ ถ้าเหมือนกันหรือซ้ำ ๆ กัน ผู้วิจัยถือว่าข้อมูลนั้นเชื่อถือได้ แล้วดำเนินการบันทึกข้อมูลไว้

2. การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Methodological triangulation) ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมควบคู่กับการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งศึกษาข้อมูลจากเอกสารประกอบที่ได้มีการค้นคว้า

3. การตรวจสอบแบบสามเส้าโดยการทบทวนข้อมูล (Review triangulation) ผู้วิจัยให้ทำการวิเคราะห์และสรุปผลการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นส่งข้อมูลสรุปการสัมภาษณ์ทั้งหมดกลับไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทบทวนข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของคำตอบ

การวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในแต่ละปัจจัย ซึ่งใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยพิจารณาตามเกณฑ์การแปลความหมายจากการคำนวณสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{อัตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{ช่วงคะแนน} = 0.80$$

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดที่มี 5 ระดับ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา ระดับความคิดเห็น : 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

การแปลความหมายระดับคะแนน

4.21 – 5.00	หมายถึง	สูงมาก
3.41 – 4.20	หมายถึง	สูง
2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ต่ำ
1.00 – 1.80	หมายถึง	ต่ำมาก

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงโดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เข้าสู่กระบวนการทางสถิติเพื่อทำการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค ควรมีค่ามากกว่า 0.6 (Saez et al.,2006; Ahmad et al., 2009; Ganguli and Roy, 2010)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการหลังจากการสำรวจวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนก่อนหน้า จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

สามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ขั้นตอน (สุภมาศ อังสุโชติ และคณะ, 2551) ซึ่งได้แก่

1. การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษา จะทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาแนวคิดการวิจัยได้อย่างเหมาะสม และทำให้ทราบว่าควรเลือกตัวแปรใดบ้างเข้ามาอยู่ในแบบจำลอง และยังทำให้ทราบว่าตัวแปรที่ได้เลือกมานั้นควรสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรเหล่านั้นได้อย่างไรบ้าง

2. พัฒนาแบบจำลองการวิจัย หลังจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดแล้ว จึงนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษามาพัฒนาเป็นแนวคิดของการวิจัยและกำหนดเป็นแบบจำลองการวิจัย

3. ระบุถึงความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (Model Identification) เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในแบบจำลองการวิจัย ว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่

4. การประมาณค่าพารามิเตอร์ หลังจากตรวจสอบความเป็นไปได้ค่าเดียวแล้ว หากปรากฏว่าอยู่ในสภาวะ Over Identification โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าในแบบจำลองแล้วนำพารามิเตอร์เหล่านั้นมาคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลอง

5. การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง การวิจัยกับเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยสามารถตรวจสถิติวัดระดับความกลมกลืนที่สำคัญ 4 ค่า (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) ประกอบด้วย

5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic) การคำนวณค่าไค-สแควร์ จะคำนวณจากผลคูณของค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom) กับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมากแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนนั้นมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือแบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากและใกล้ศูนย์แสดงว่าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 ดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index—GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับแบบจำลอง ค่าดัชนีที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index—AGFI) เป็นการนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom) จำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดัชนีที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual—RMR) เป็นดัชนีที่บอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนียิ่งเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งไม่ควรเกิน 0.02

6. ปรับแบบจำลอง ถ้าแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะต้องปรับแบบจำลอง แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนกว่าแบบจำลองการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกัน จากนั้นจึงนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในแบบจำลองไปเขียนในรายงานได้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การแสดงพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3) เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากตัวแทนนักศึกษากับตัวแทนผู้บริหารและอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ตัวแทนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 8 คน จากตัวแทนของนักศึกษาทุกชั้นปี ๆ ละ 2 คน และตัวแทนจากผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ตัวแทนผู้บริหาร ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา 1 คน และตัวแทนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน มาทำการสัมภาษณ์เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อค้นหาองค์ประกอบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และนำมาจัดทำแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 400 ฉบับ ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาถูกต้องและครบถ้วนตามจำนวน เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อ 3. เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของนักศึกษาทุกชั้นปี ๆ ละ 2 คน และเป็นตัวแทนจากผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา 1 คน และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความสะดวกและเต็มใจในการให้ข้อมูลเป็นเกณฑ์สำคัญ ในการได้มาซึ่งข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปประเด็นความสำคัญในการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1.1) ข้อมูลส่วนบุคคล 1.2) ความคิดเห็นของการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 1.3) การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด และ 1.4) สรุปข้อค้นพบในการวิจัย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เข้าร่วมสัมภาษณ์ เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทุกชั้นปี ๆ ละ 2 คน และเป็นตัวแทนจากผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา 1 คน และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน โดยมีข้อมูลส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวแทนนักศึกษา

รหัสผู้ให้ข้อมูล	เพศ	อายุ (ปี)	กำลังศึกษาชั้นปี	สาขาวิชา	เกรดเฉลี่ย
A01	หญิง	19	1	การบัญชี	3.11
A02	หญิง	19	1	การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	3.21
A03	ชาย	20	2	การเงิน	3.27
A04	ชาย	20	2	เศรษฐศาสตร์	2.95
A05	หญิง	21	3	การตลาด	3.70
A06	หญิง	20	3	การจัดการ	2.97
A07	ชาย	21	4	การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ	3.28
A08	หญิง	21	4	นานาชาติ	3.75

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวแทนผู้บริหารและอาจารย์

รหัสผู้ให้ข้อมูล	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งทางวิชาการ	สาขาวิชาที่สอน	ประสบการณ์ทำงาน
B01	ชาย	52	ปริญญาโท	รองศาสตราจารย์	ระบบสารสนเทศ	26 ปี
C01	หญิง	57	ปริญญาโท	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การบัญชี	28 ปี
C02	หญิง	59	ปริญญาโท	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การจัดการ	35 ปี
C03	หญิง	44	ปริญญาเอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	การตลาด	21 ปี

1.2 ความคิดเห็นของการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นพฤติกรรมในทางที่ดีที่แสดงออกต่อส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน รุ่นพี่รุ่นน้อง บุคลากรหรืออาจารย์ ตลอดจนการรู้จักกฎระเบียบ หน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่กระทำด้วยความสมัครใจและเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้การเรียนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ซึ่งมีลักษณะคือ 1) การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อและมีจิตสาธารณะ 2) การปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3) การเคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น 4) การมีความสุภาพอ่อนน้อม 5) การมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือในกิจกรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักทฤษฎี ตำราและเอกสารการศึกษาที่ได้ศึกษามา ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของตัวแทนนักศึกษา และตัวแทนผู้บริหารและอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

> “นักศึกษาควรมี SOFT SKILL ก็คือมีจิตสาธารณะต่าง ๆ โดยปกติ เราจะเห็นว่าเด็กปัจจุบันนี้ เวลาที่เราต้องการให้เขาให้ความร่วมมืออะไรก็ตาม เขาจะมีจิตสาธารณะที่จะให้ความร่วมมือน้อย หลายๆ ครั้งอาจารย์เองก็ต้องหาตัวที่เป็นแรงจูงใจ (MOTIVATE) เช่น คะแนนมาล่อ ซึ่งจริงๆ แล้วมันไม่น่าจะใช้ MOTIVATION แบบนั้น เพราะถ้าเด็กเขาเต็มใจร่วม เขาก็น่าจะมาร่วมได้เอง โดยไม่ต้องเอาอะไรมาเป็นสิ่งล่อ เพราะว่างานทุกอย่างก็ก่อให้เกิดทักษะทั้งนั้น แต่ว่าความที่จะมีจิตสาธารณะในปัจจุบันรู้สึกว่าจะน้อยลงไปทุกที เพราะฉะนั้น สิ่งที่เด็กควรจะแสดงออกให้เห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่ดี ก็ควรจะเป็นเรื่อง การมีจิตสาธารณะนั่นเอง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ C03, 13 กันยายน 2562)

“เรื่องของการเคารพระเบียบวินัยหรือกฎ กติกา ที่คณะได้วางเอาไว้ เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก เพราะถ้านักศึกษาไม่เคารพกฎระเบียบหรือวินัยต่าง ๆ มันก็แสดงถึงความไม่มีทุกอย่างเลย การเคารพกฎระเบียบแสดงถึงความเป็นบริหารธุรกิจ และแสดงให้เห็นถึงความรัก ความภาคภูมิใจในการเป็นบริหารธุรกิจ อันนี้จะครอบคุมไปถึงความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ด้วย ซึ่งเขาจะเป็นนักศึกษาบริหารธุรกิจไปตลอด จบไปก็เป็นบัณฑิตบริหารธุรกิจ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ B01, 12 กันยายน 2562)

“เวลาทำงานกับอาจารย์หรือทำงานกับเพื่อน เราต้องทำตัวให้มันดี ๆ คือ พูดจาไพเราะ กิริยาเหมาะสม ไม่ทำตัวกระดกกระเดก และที่สำคัญต้องรู้จักฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วย ไม่ใช่เอาแต่ความคิดของตัวเองเป็นหลักอย่างเดียว ต้องรู้จักให้เกียรติคนที่ร่วมงานกับเราทุกคนไม่ว่าเขาจะเด็กกว่าหรือแก่กว่าเราก็ตาม” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A06, 9 กันยายน 2562)

“การเคารพรุ่นพี่ เคารพครูบาอาจารย์ แม้เขาจะไม่ได้สอนเรา หรือการมีกิริยามารยาทที่ดีกับผู้อื่น หรือการรู้กาลเทศะ เป็นสิ่งที่ควรมีในสังคมไทย และหากนักศึกษามีสิ่งเหล่านี้ ต่อไปในอนาคตก็จะส่งผลดีกับสังคมและประเทศชาติ ไม่ใช่เรียนเก่งอย่างเดียวแต่ไม่มีสัมมาคารวะเลย ตราบใดที่เรายังอยู่ในสังคมไทย สิ่งนี้ก็จะเป็นอย่างมากที่นักศึกษาควรจะต้องมีด้วยเช่นกัน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ C02, 13 กันยายน 2562)

“การทำกิจกรรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เราเป็นนักศึกษาของสถาบันนี้ เราก็ควรสนับสนุนในส่วนของกิจกรรมของสถาบันด้วย ไม่ใช่สนับสนุนด้านวิชาการอย่างเดียว ควรจะทำควบคู่กันไป คือเราสามารถที่จะเรียนและเข้าสังคมได้ ทำงานกับคนอื่นได้ด้วย”(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A03, 28 สิงหาคม 2562)

ซึ่งสามารถแยกการนำเสนอออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อและมีจิตสาธารณะ

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่า **การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อและมีจิตสาธารณะ เป็นการแสดงถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่แสดงต่อองค์กรหรือบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ บุคลากร รุ่นพี่รุ่นน้อง หรือเพื่อน ที่ร้องขอหรือไม่ก็ตาม เพราะเป็นการแสดงถึงความมีน้ำใจต่อกัน และเป็นการแสดงถึงความเสียสละและมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม** ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้ “การมีน้ำใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ หรือรู้จักเสียสละเป็นสิ่งที่เราควรจะมีให้กับทุกคน เช่น รู้จักช่วยเหลือเพื่อน ให้คำปรึกษาเพื่อน รู้จักเสียสละให้เพื่อนบ้าง เพื่อนเราก็จะได้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A05, 30 สิงหาคม 2562) เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A03, (28 สิงหาคม 2562) ระบุว่า “การช่วยเหลือคนอื่น เช่น อาจารย์ถือของก็ไปช่วยอาจารย์ถือ หรือพี่ๆ บุคลากรที่เขาทำงานอยู่ แล้วเราเห็นว่าเขาอาจจะต้องการความช่วยเหลือ เราก็ควรเข้าไป

ช่วยเหลือโดยไม่ต้องรอให้เขาร้องขอ เราต้องรู้จักมีจิตสาธารณะทำด้วยใจโดยไม่หวังผลประโยชน์อะไรตอบแทน” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A06, (9 กันยายน 2562) ระบุว่า “รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นงานของคณะหรือมหาวิทยาลัย ช่วยเหลือเพื่อน หรือเวลาอาจารย์มีงานหรือทางคณะมีงาน ก็ยินดีเข้าไปช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเสมอ” และเช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ C02, (13 กันยายน 2562) “มีน้ำจิตน้ำใจ ไม่ว่ากับใครก็ตาม เช่น กับเพื่อน กับรุ่นพี่ หรือรุ่นน้อง รวมถึงอาจารย์ทั้งที่สอนเราหรือไม่ได้สอนเรา เราก็ยินดีที่จะช่วยเหลืออย่างเต็มใจ” ในขณะเดียวกันยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความคิดเห็นที่น่าสนใจ ดังนี้

> “นอกจากเรื่องเรียนแล้ว เราก็ควรที่จะช่วยเหลืองานของคณะ หรืองานของมหาวิทยาลัยด้วย เพราะเป็นที่ ๆ เราเรียน เวลาเขาขอความช่วยเหลือเราก็ควรจะช่วยเหลือบ้าง ไม่ใช่จะเรียนอย่างเดียวเลย อาจจะช่วยเหลืองานอาจารย์ ยินดีอาสาด้วยความเต็มใจ มีจิตใจเป็นจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ ช่วยเหลืองานของสถานบัน ในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังคะแนนหรือผลตอบแทนใดๆ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A07, 9 กันยายน 2562)
>
> “เวลาที่เพื่อนมีงานอะไรให้ช่วย เราก็ยินดีที่จะช่วย ไม่ว่าจะเป็นงานเล็กหรืองานใหญ่ ถ้าเราช่วยกันมันก็จะเสร็จไว การช่วยอาจจะไม่ใช่แค่การลงแรง แต่ในเรื่องความคิด ไอเดียต่าง ๆ การวางแผน ก็เป็นสิ่งที่ควรจะช่วยกันได้ เพราะบางคนอาจจะถนัดไม่เหมือนกัน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A05, 30 สิงหาคม 2562) เป็นต้น

1.2.2 การปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่า **การเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร โดยไม่สร้างความเสื่อมเสียให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการกระทำ คำพูด หรือการแต่งกาย และควรสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรด้วย** ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A08, (11 กันยายน 2562) ระบุว่า “นักศึกษาต้องมีวินัย มาเข้าเรียนตรงเวลา แต่งตัวถูกระเบียบเรียบร้อย ทำหน้าที่ของตัวเองได้อย่างดี คือ เวลาเรียนก็เรียน เวลาเล่นก็เล่น ไม่ได้เอาเวลาเล่นไปเรียน เอาเวลาเรียนไปเล่น” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ C02, (13 กันยายน 2562) ได้ระบุไว้ว่า “เริ่มแรกเลยคือการแต่งกาย แสดงให้เห็นว่าเป็นการแสดงออกที่ดีต่อสถาบันการศึกษา กิริยามารยาทตามมา รู้กาลเทศะ และให้ความใส่ใจในชั่วโมงเรียน อยู่ในวิชาเรียน ก็ต้องตั้งใจเรียน” ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A07, (9 กันยายน 2562) ระบุว่า “หน้าที่หลักของการเป็นนักศึกษานั่นก็คือการตั้งใจเรียน ตั้งใจอ่านหนังสือ มีความรับผิดชอบให้มาก เพื่อให้เป็นนักศึกษาที่ดี และต้องแต่งกายให้ถูกกฎระเบียบของคณะ เพราะจะส่งผลให้คณะดูดีด้วย” และในขณะเดียวกันยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความคิดเห็นที่น่าสนใจ ดังนี้

“อย่างแรกก็น่าจะเป็นในเรื่องของการแต่งกาย ควรแต่งกายสะอาดสะอ้าน แต่งกายให้เรียบร้อยถูกระเบียบ เป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภายนอก ที่ใครๆ พบเห็นก็จะได้รู้ว่านี่คือ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ และการรักษาภาพลักษณ์ของคณะบริหารธุรกิจให้อยู่ในมาตรฐานที่ดี โดยให้เกียรติสถาบัน สถานที่ และผู้อื่น เช่น สถานที่นี้ต้องแต่งกายยังไง ต้องพูดยังไง เสียงดังได้มั้ย และไม่สร้างความเดือดร้อนรำคาญให้กับสังคมภายนอก เพราะจะทำให้คนภายนอกมองคณะเราไม่ดี” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A03, 28 สิงหาคม 2562)

“การแต่งกายชุดนักศึกษา ก็ควรจะแต่งกายให้เรียบร้อย ถูกระเบียบ เพราะถ้าเราออกไปข้างนอก ชุดนักศึกษาก็จะระบุได้ว่าเราเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยนั้น การแสดงพฤติกรรมก็ควรจะคำนึงถึงเครื่องแบบที่เราใส่ด้วย เพราะจะส่งผลให้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย จะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ก็ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของเราเช่นกัน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A05, 30 สิงหาคม 2562)

“สำคัญที่สุดก็คือการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของคณะ ถ้าเขาปฏิบัติตามได้แสดงว่าเขาให้เกียรติและเขารู้สึกว่าคณะมีตัวตนอยู่ เขาถึงปฏิบัติตาม แต่เมื่อไหร่ที่เขาละเลยไม่ปฏิบัติตาม แสดงว่าเขาไม่เห็นว่าคณะบริหารธุรกิจมีตัวตนอยู่ การสร้างที่ดีที่สุดก็คือการให้เขารักษากฎระเบียบ การควบคุมหรือบทลงโทษต่าง ๆ เป็นแค่สิ่งที่มากระทบเขา แต่เมื่อไหร่ก็ตามที่เขารักษากฎระเบียบแสดงว่าเขาคำนึงถึงคณะ เมื่อมีสิ่งนี้แล้วทุกอย่างก็จะตามมา” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ B01, 13 กันยายน 2562)

“การตั้งใจเรียนหรือมีรับผิดชอบต่อตัวเอง คือตัวเราเองก็ต้องรู้จักรับผิดชอบตัวเองให้ได้ เพราะว่าการที่รับผิดชอบตัวเอง มันก็ส่งผลต่อการเรียน ส่งผลต่อภาพรวมของคณะ เพราะว่าประสิทธิผลของการเรียน มันก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องของหลักสูตร ในเรื่องของวิชาการเหมือนกัน เพราะฉะนั้นถ้าเขารับผิดชอบตัวเองได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การเป็นนักศึกษาที่ดี มันก็จะส่งผลที่ดีต่อภาพลักษณ์ของคณะ ไม่ว่าจะเป็น ผลการสอบสมรรถนะที่มีเปอร์เซ็นต์การผ่านที่สูง คะแนน GPA ที่มาก ที่มันจะส่งผลถึง SAR ซึ่งตัวเขาเองได้ และในภาพรวมคณะก็ได้ด้วย หรือเปอร์เซ็นต์ของเด็กที่ถูกรีไทร์ (RETIRE) ที่มันน้อยลง เพราะฉะนั้น จึงต้องรับผิดชอบในเรื่องของตัวเอง ในเรื่องของความตั้งใจ หรือหน้าที่ตัวเอง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ C03, 13 กันยายน 2562)

“การสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ ไม่ทำให้คณะและมหาวิทยาลัย เสื่อมเสียชื่อเสียง เป็นสิ่งที่นักศึกษาพึงกระทำอย่างมาก เพราะเราเป็นนักศึกษา เราก็ควรจะรักและให้เกียรติกับสถานศึกษาที่เราเรียนอยู่ เหมือนเป็นบ้านของเราเอง เวลาทำอะไรก็ควรคิดให้มาก และอย่าทำในสิ่งที่จะส่งผลให้คณะหรือมหาวิทยาลัยของเราเสียหาย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A01, 26 สิงหาคม 2562)

1.2.3 การเคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น

จากการสัมภาษณ์พบว่า **การเคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่นเป็นการแสดงถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ เพราะในการอยู่ร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันอาจต้องมีความคิดเห็นที่แตกต่างบ้าง ดังนั้น การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นถือเป็นการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และลดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดขึ้นได้** ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้ “การทำงานร่วมกับคนอื่น จะต้องมีการสอบถามการทำงานตลอดเวลา ใส่ใจในงาน ติดตามงาน และต้องรับฟังความคิดของคนอื่นด้วยคับ การรับฟังมันดีตรงที่เราก็จะได้แนวคิดใหม่ๆ และที่สำคัญมันจะไม่ทำให้เราทะเลาะกันด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A04, 30 สิงหาคม 2562) เช่นเดียวกับ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A05, 30 สิงหาคม 2562) ได้ระบุไว้ว่า “การทำงานร่วมกันเราต้องรับฟังความคิดเห็น และรู้จักเสนอความคิดเห็นด้วยค่ะ เพื่อให้งานมันออกมาดีที่สุด” เช่นเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A08, (11 กันยายน 2562) “การรับฟังกันและกัน ถ้ามีการประชุมร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน หากมีใครแย้งก็ควรจะฟัง ไม่ควรไปโกรธกัน เพราะทุกคนมีสิทธิเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์มากที่สุด” ในขณะเดียวกันยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความคิดเห็นที่น่าสนใจ ดังนี้

> “เวลาเราทำงานกลุ่ม ต้องเคารพสิทธิ์ในความคิดเห็นของผู้อื่น ต่อให้เราเป็นหัวหน้ากลุ่มเราก็ควรจะรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มทุกคน เพราะทุกคนมีสิทธิและมีเสรีภาพทางความคิดเท่าเทียมกัน เพราะฉะนั้น เราจึงต้องให้เกียรติความคิดของเพื่อนทุกคน เพื่อให้งานออกมาดีที่สุด หรือแม้แต่กับรุ่นน้อง ถึงแม้ว่าเราจะเป็นรุ่นพี่ แต่หากรุ่นน้องแสดงความคิดเห็นอะไรมา เราก็ควรที่จะรับฟังรุ่นน้องด้วย ไม่ใช่ความคิดของรุ่นพี่จะถูกเสมอไป ถ้าเราไม่ฟังใครเลย ผลที่ตามมาก็อาจจะทะเลาะกันแล้วงานก็อาจจะพังได้” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A07, 9 กันยายน 2562)

1.2.4 การมีความสุภาพอ่อนน้อม

จากการสัมภาษณ์พบว่า **การมีความสุภาพอ่อนน้อม ถือเป็นการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อีกอย่างหนึ่ง เพราะการพูดจาหรือการแสดงกิริยามารยาทที่สุภาพอ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ และถูกกาลเทศะ แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีมารยาท วางตนเหมาะสม และคำนึงถึงผู้อื่น** ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ดังนี้ “ไม่พูดจาไม่สุภาพในที่สาธารณะ ทั้งกับเพื่อนและอาจารย์ หรือบุคคลอื่นๆ และรู้จักรักษามารยาททั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และควรมีมารยาทต่อเพื่อนและบุคคลสาธารณะด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A01, 26 สิงหาคม 2562) เช่นเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A03, (28 สิงหาคม 2562) ระบุว่า “เรื่องคำพูดคำจา เจอผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโสกว่า ก็ควรแสดงความเคารพหรือคำทักทายที่เหมาะสม การพูดจากับผู้ใหญ่ควรมีหางเสียง และใช้น้ำเสียงที่เหมาะสม” อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ C01, (13 กันยายน 2562) ยังระบุไว้อีกว่า “เจออาจารย์ก็สวัสดี ไหว้ แม้จะไม่ใช่อาจารย์ที่สอนตัวเองก็ตาม และการไหว้ก็เป็นวัฒนธรรมของเรา จึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ บางครั้งเราอาจจะโกรธ หรือไม่ชอบเด็กคนนี้ แต่พอเขา

ยกมือไหว้ ก็อาจจะทำให้เรารู้สึกดีขึ้นมาได้” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A04, (30 สิงหาคม 2562) ระบุว่า “เราเป็นนักศึกษา เราต้องรู้จักอ่อนน้อมถ่อนตน ไม่ว่าจะกับใครก็ตาม ไม่ใช่ไม่สนใจใครหน้าไหน แสดงตัวเป็นนักเลงถืออำนาจบาดใหญ่ ไม่สนใจใคร ไม่เคารพใคร จริงๆ เราเป็นเด็ก เราก็ควรให้ความเคารพหรือมีสัมมาคาราวะกับผู้ที่อาวุโสกว่าเสมอ”

1.2.5 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

จากการสัมภาษณ์พบว่า **การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะหรือของมหาวิทยาลัย คือการแสดงถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การมีส่วนร่วมเป็นการแสดงถึงการให้ความใส่ใจ สนใจ และให้ความสำคัญต่อกิจกรรมของสถาบันที่นักศึกษายินดีเข้าร่วมหรือให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจ โดยไม่ได้ถูกบังคับ หรือเห็นแก่ผลตอบแทน** ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ดังนี้ “นอกจากเรื่องเรียน เราก็ควรให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะหรือมหาวิทยาลัยด้วย และควรเข้าร่วมกิจกรรมให้ครบทุกด้าน ไม่ใช่จะเรียนอย่างเดียวเลย เพราะการทำกิจกรรมนอกจากจะช่วยให้เรามีทักษะนอกห้องเรียนแล้ว เรายังได้มีส่วนร่วมทำให้กิจกรรมของคณะสำเร็จลุล่วงไปด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A07, 9 กันยายน 2562) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A01, (26 สิงหาคม 2562) ระบุว่า “ให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่คณะหรือมหาวิทยาลัยจัด และเข้าร่วมทุกครั้ง เพราะกิจกรรมทุกกิจกรรมสำคัญทั้งต่อตัวเราและต่อมหาวิทยาลัยเช่นกัน” ในขณะเดียวกันผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A06, (9 กันยายน 2562) ยังระบุว่า “การทำกิจกรรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้เราไม่มองโลกในด้านเดียว เราสามารถเอาความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้” เช่นเดียวกันกับ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A08, 11 กันยายน 2562) “นักศึกษายุคใหม่ไม่ค่อยจะเข้าร่วมกิจกรรมเท่าไหร่ มักจะเอาแต่กิจกรรมส่วนตัว ดังนั้น หากนักศึกษามีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะก็ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีอย่างหนึ่ง”

1.3 การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ Organ (1991) และนักวิชาการอีกหลาย ๆ ท่านได้เสนอแนวคิดไว้แตกต่างกัน หรือสอดคล้องไปในทางเดียวกัน กล่าวคือเป็นพฤติกรรมที่กระทำด้วยความเต็มใจนอกเหนือจากหน้าที่หลักของตน เป็นส่วนที่จะช่วยลดความเสียหายและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนหรือการทำกิจกรรม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ช่วยเพิ่มทักษะของนักศึกษา เพื่อสร้างให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่สามารถอยู่ในสังคมและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อที่มีเจตนามุ่งเน้นต่อการช่วยเหลือบุคคลร่วมองค์กรในการทำกิจกรรมร่วมกัน

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะทำหน้าที่ให้ได้ผลดีกว่าที่องค์กรได้คาดหวังไว้หรือได้ตั้งมาตรฐานไว้

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่มีความปรารถนาในการอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความกดดัน และอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ได้เรียกร้องใด ๆ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น และให้เกียรติ เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งกัน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกได้ถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์

ผนวกกับข้อมูลที่นักวิจัยค้นพบจากการสัมภาษณ์นักศึกษาและตัวแทนผู้บริหารและอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำให้ผู้วิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นพฤติกรรมในทางที่ดีที่แสดงออกต่อส่วนรวมและบุคคลร่วมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้อง บุคลากร และอาจารย์ ตลอดจนการรู้จักกฎระเบียบและหน้าที่ของตน ให้ความช่วยเหลือ มีส่วนร่วมในกิจกรรม ให้เกียรติผู้อื่น และมีความสุภาพอ่อนน้อม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่กระทำด้วยความสมัครใจและเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้การเรียนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ซึ่งมีลักษณะประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อและมีจิตสาธารณะ เป็นการที่นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แสดงถึงความมีน้ำใจ การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเสียสละ และมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม ที่แสดงต่อบุคคลร่วมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นใครในระดับใดก็ตาม

2. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็นการที่นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสถาบัน การระมัดระวังการกระทำ คำพูด ตลอดจนการแต่งกาย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย หรือส่งผลเสียหายให้กับสถาบันการศึกษา และควรสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันการศึกษาด้วย

3. พฤติกรรมการเคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่เคารพความคิดเห็น ให้เกียรติผู้อื่น ในการอยู่ร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน

4. พฤติกรรมการมีความสุภาพอ่อนน้อม เป็นการแสดงกิริยามารยาทอ่อนน้อม วาจาอ่อนหวาน และมีจิตใจอ่อนโยน สุภาพเรียบร้อย มีสัมมาคารวะ ถูกกาลเทศะ วางตนเหมาะสม และคำนึงถึงผู้อื่น

5. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ต่อสังคม แสดงถึงความใส่ใจ สนใจ และให้ความสำคัญต่อกิจกรรมขององค์กรและยินดีเข้าร่วมหรือให้ความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ไม่ได้ถูกบังคับ หรือไม่หวังผลตอบแทน

1.4 สรุปข้อค้นพบในการวิจัย

จากการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกเชิงบวก ทั้งในเรื่องการเรียนและนอกเหนือจากการเรียน เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนและการทำกิจกรรม โดยมีลักษณะการบ่งชี้ถึงองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ เสียสละ และมีจิตสธารณะ มุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จ

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ โดยเป็นไปตามความคาดหวังในการเรียนหรือการทำกิจกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองและองค์กรได้กำหนดไว้

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมการรับรู้และเข้าใจสภาวะที่เกิดปัญหาในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน เคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมทางด้านความคิดเชิงบวก รู้จักกาลเทศะ มีความสุภาพอ่อนน้อม คำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียนและการทำกิจกรรม

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ซึ่งได้แสดงเปรียบเทียบข้อมูลการสังเคราะห์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด

Theory	Reseach	สังเคราะห์
Organ (1991)	BA RMUTT	บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด
1.พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อที่มีเจตนามุ่งเน้นต่อการช่วยเหลือบุคคลร่วมองค์กรในด้านต่าง ๆ	**1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อและมีจิตสาธารณะ** เป็นการที่นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แสดงถึงความมีน้ำใจ การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเสียสละ และมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม ที่แสดงต่อบุคคลร่วมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นใครในระดับใดก็ตาม	**1.พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism)** เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจเสียสละ และมีจิตสธารณะมุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จ
2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดีตามที่องค์กรคาดหวังไว้หรือสูงกว่า	**2. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ** เป็นการที่นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสถาบัน การระมัดระวังการกระทำ คำพูด ตลอดจนการแต่งกาย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย หรือส่งผลเสียหายให้กับสถาบันการศึกษา และควรสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันการศึกษาด้วย	**2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)** เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ โดยเป็นไปตามความคาดหวังในการเรียนหรือการทำกิจกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองและองค์กรได้กำหนดไว้

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด (ต่อ)

Theory	Reseach	สังเคราะห์
Organ (1991)	BA RMUTT	บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่มีความปรารถนาในการอดทนอดกลั้นต่อปัญหาความกดดัน และอุปสรรคต่าง ๆ ในการเรียน การทำกิจกรรมโดยไม่เรียกร้องสิ่งใด ๆ	**3. พฤติกรรมการเคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น** เป็นพฤติกรรมที่เคารพความคิดเห็นให้เกียรติผู้อื่น ในการอยู่ร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน	**3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)** เป็นพฤติกรรมการรับรู้และเข้าใจสภาวะที่เกิดปัญหาในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน เคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น
4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามให้เกียรติ เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียน และการทำกิจกรรมร่วมกัน	**4. พฤติกรรมการมีความสุภาพอ่อนน้อม** เป็นการแสดงกิริยามารยาทอ่อนน้อม วาจาอ่อนหวาน และมีจิตใจอ่อนโยน สุภาพเรียบร้อย มีสัมมาคารวะ ถูกกาลเทศะ วางตนเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้อื่น	**4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)** เป็นพฤติกรรมทางด้านความคิดเชิงบวก รู้จักกาลเทศะ มีความสุภาพอ่อนน้อม คำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียนและการทำกิจกรรม
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกได้ถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์	**5. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร** เป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ต่อสังคม แสดงถึงความใส่ใจ สนใจ และให้ความสำคัญต่อกิจกรรมขององค์กรและยินดีเข้าร่วมหรือให้ความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ไม่ได้ถูกบังคับ หรือไม่หวังผลตอบแทน	**5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)** เป็นพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อส่วนร่วม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

หลังจากการได้ทำการศึกษาตามหลักทฤษฎี แนวคิด ผนวกกับข้อมูลที่นักวิจัยค้นพบจากการสัมภาษณ์แล้ว ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดและขอสรุปเพื่อเป็นคำนิยามเชิงทฤษฎี และคำนิยามในเชิงปฏิบัติ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลคำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติ
1.พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism)	เป็นพฤติกรรมการเอื้อเฟื้อที่มีเจตนามุ่งเน้นต่อการช่วยเหลือบุคคลร่วมองค์กรในด้านต่างๆ	เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจเสียสละ และมีจิตสาธารณะ มุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จ
2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)	เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดีตามที่องค์กรคาดหวังไว้หรือสูงกว่า	เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ โดยเป็นไปตามความคาดหวังในการเรียนหรือการทำกิจกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองและองค์กรได้กำหนดไว้
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)	เป็นพฤติกรรมที่มีความปรารถนาในการอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความกดดันและอุปสรรคต่าง ๆ ในการเรียน การทำกิจกรรมโดยไม่เรียกร้องสิ่งใด ๆ	เป็นพฤติกรรมการรับรู้และเข้าใจสภาวะที่เกิดปัญหาในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน เคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลคำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ (ต่อ)

ตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติ
4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)	เป็นพฤติกรรมการคำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามให้เกียรติ เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน	เป็นพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อส่วนร่วม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)	เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกได้ถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์	เป็นพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อส่วนร่วม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

หลังจากผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามในเชิงปฏิบัติแล้ว ผู้วิจัยได้นำคำนิยามเชิงปฏิบัติมาทำการระบุประเด็นสำคัญในด้านต่าง ๆ เพื่อนำประเด็นสำคัญมาสร้างเป็นข้อคำถามสำหรับใช้ในการวิจัยต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลตารางตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

คำนิยามเชิงปฏิบัติ	ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
1.พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการสนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ เสียสละ และมีจิตสธารณะ มุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จ	1. การกระทำด้วยความเต็มใจ 2. สนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม 3. มีน้ำใจ เสียสละและมีจิตสาธารณะ 4. มุ่งเน้นให้ผู้อื่นได้รับความสำเร็จ	(1) 1.1 ท่านช่วยติวให้เพื่อนเมื่อเพื่อนไม่มาเรียนด้วยความเต็มใจ
		(2) 1. 2 ท่านทำงานหรือทำกิจกรรมแทนเพื่อนที่ไม่มาด้วยความเต็มใจ
		(3) 1.3 ท่านให้เพื่อนยืมของ เช่น เงิน หรืออุปกรณ์การเรียน ด้วยความเต็มใจ
		(4) 1.4 ท่านชอบช่วยเหลือทุกคนไม่ว่าจะเป็น อาจารย์ เจ้าหน้าที่ รุ่นพี่ รุ่นน้อง หรือเพื่อน เมื่อกำลังประสบปัญหา อยู่เสมอ

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลตารางตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (ต่อ)

คำนิยามเชิงปฏิบัติ	ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นไปตามความคาดหวังในการเรียนหรือการทำกิจกรรม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองและองค์กรได้กำหนดไว้	1. เป็นไปตามความคาดหวังของตนเอง 2. บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้	(5) 2.1 ท่านมาเรียนแต่เช้า และเตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนเสมอ
		(6) 2.2 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด
		(7) 2.3 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมครบทุกกิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
		(8) 2.4 ท่านทำการบ้าน หรือทำงานที่ได้รับหมายเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ
		(9) 2.5 ท่านมักตั้งใจทำงานหรือกิจกรรมให้แล้วเสร็จก่อนเสมอ แม้จะเลยเวลาจนดึกดื่น มืดค่ำ
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมการรับรู้และเข้าใจสภาวะที่เกิดปัญหาในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น	1. การรับรู้และเข้าใจปัญหา 2. มีความอดทน ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรค	(10) 3.1 เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมักนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่รู้สึกท้อแท้
		(11) 3.2 ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงเรื่องเรียนและการทำกิจกรรมอยู่เสมอ
		(12) 3.3 ท่านพยายามตั้งใจเรียน หรือทำกิจกรรมอย่างหนัก และเต็มความสามารถ ถึงแม้จะเครียดหรือกดดันก็ตาม
		(13) 3.4 ท่านอดทนต่อข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่พบในห้องเรียนหรือในมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลตารางตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (ต่อ)

คำนิยามเชิงปฏิบัติ	ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมทางด้านความคิดเชิงบวก รู้จักกาลเทศะ คำนึงถึงเพื่อนร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียนและการทำกิจกรรม	1. เคารพสิทธิของผู้อื่น 2. รู้จักกาลเทศะ 3. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น 4. คิดบวก	(14) 4.1 ท่านรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์/เพื่อน/รุ่นพี่/รุ่นน้องเสมอ
		(15) 4.2 ท่านระมัดระวังตนเองและคำนึงถึงผู้อื่น เกี่ยวกับการกระทำที่จะส่งผลให้ผู้อื่นเสมอ
		(16) 4.3 ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจ หรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ
		(17) 4.4 ท่านมักคิดถึงปัญหาการเรียนและการทำกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นกับตัวท่านหรือเพื่อนท่านเสมอ
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อส่วนร่วม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	1. ให้ความร่วมมือ 2. มีความรับผิดชอบ 3. ความยินดีและเต็มใจ 4. ความใส่ใจ	(18) 5.1 ท่านมักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ
		(19) 5.2 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของคณะทุกครั้ง
		(20) 5.3 ท่านสามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี
		(21) 5.4 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือด้านต่าง ๆของคณะและของมหาวิทยาลัย
		(22) 5.5 ท่านมักติดตามข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนและการทำกิจกรรมของคณะและมหาวิทยาลัยเสมอ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปความตามประเด็นสำคัญในการแจกแบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อ 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อ 3) เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถจำแนกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพผู้ปกครอง รายได้ผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม จำนวนพี่น้องในครอบครัว ระดับการศึกษาในปัจจุบัน และสาขาวิชาที่กำลังศึกษา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแสดงค่า ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และการแปลผล

ส่วนที่ 3 การยืนยันองค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแสดงค่าสถิติไค-แสควร์ และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนอื่น ๆ เช่น Goodness-of-Fit Index (GFI), Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Comparative Fit Index (CFI), Normed Fit Index (NFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) and Root Mean Square Residual (RMR)

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากขอบเขตเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการวัด ว่าข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 22 ข้อข้างต้นตรงกับแนวคิด ทฤษฎี และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาหรือไม่ โดยการตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ โดนได้ทำการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 3 ท่าน ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามแต่ละชุด พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.67 - 1.00 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นตอนต่อไป

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยได้นำผลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach 's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการทดสอบ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า

ความเชื่อมั่นสูงสุด (0.853) รองลงมาได้แก่ ด้านการอดทนอดกลั้น มีค่าความเชื่อมั่น (0.846) ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าความเชื่อมั่น (0.831) ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ มีค่าความเชื่อมั่น (0.803) และค่าความเชื่อมั่นที่น้อยที่สุดคือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ มีค่าความเชื่อมั่น (0.788) เมื่อพิจารณาผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งชุด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเท่ากับ 0.927 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
1. ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ	4	0.803
2. ด้านการสำนึกในหน้าที่	5	0.788
3. ด้านการอดทนอดกลั้น	4	0.846
4. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4	0.853
5. ด้านการให้ความร่วมมือ	5	0.831
รวม	**28**	**0.927**

หลังจากที่ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยนำขอคำถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด มาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อตัวแปรใหม่ และกำหนดสัญญาลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ และตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง
Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
P	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
GIF	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness AGFI of Fit Index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)

PGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดความประหยัดของระดับความเหมาะสมพอดี PGFI (Parsimony. Goodness of Fit Index)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

OCB	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
AL	หมายถึง	ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altuism)
CON	หมายถึง	ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)
SPOR	หมายถึง	ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
COU	หมายถึง	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
CIV	หมายถึง	ด้านการให้ช่วยเหลือร่วมมือ (Civic Virtue)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกต

AL1	หมายถึง	ช่วยติวให้เพื่อนด้วยความเต็มใจ
AL2	หมายถึง	ทำงานแทนเพื่อนด้วยความเต็มใจ
AL3	หมายถึง	ให้เพื่อนยืมของด้วยความเต็มใจ
AL4	หมายถึง	ช่วยเหลือทุกคนเมื่อกำลังประสบปัญหา
CON1	หมายถึง	มาแต่เช้าและเตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนเสมอ
CON2	หมายถึง	ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด
CON3	หมายถึง	เข้าร่วมกิจกรรมครบตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
CON4	หมายถึง	ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในกำหนดเวลา
CON5	หมายถึง	ตั้งใจทำงานให้แล้วเสร็จก่อนเสมอ
SPOR1	หมายถึง	พิจารณาแก้ไขเมื่อถูกตำหนิ
SPOR2	หมายถึง	ตั้งใจปรับปรุงการเรียนและการทำกิจกรรม
SPOR3	หมายถึง	พยายามตั้งใจเรียนหรือทำกิจกรรมอย่างเต็มที่
SPOR4	หมายถึง	มีความอดทนต่อข้อจำกัดที่พบในห้องเรียนหรือมหาวิทยาลัย
COU1	หมายถึง	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
COU2	หมายถึง	ระมัดระวังการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น
COU3	หมายถึง	มีส่วนช่วยให้กำลังใจหรือแรงจูงใจต่อผู้อื่น
COU4	หมายถึง	คิดถึงปัญหาการเรียนหรือกิจกรรมต่อตนเองและเพื่อน
CIV1	หมายถึง	เสนอความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรม
CIV2	หมายถึง	มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
CIV3	หมายถึง	รักษาความลับได้เป็นอย่างดี
CIV4	หมายถึง	ยินดีและเต็มใจให้ความร่วมมือ
CIV4	หมายถึง	ติดตามข่าวสารของคณะและมหาวิทยาลัย
***	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เป็นการแจกแจงข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามจำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพผู้ปกครอง รายได้ผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม จำนวนพี่น้องในครอบครัว ระดับการศึกษาในปัจจุบัน และสาขาวิชาที่กำลังศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	103	25.75
หญิง	297	74.25
รวม	**400**	**100.00**

จากตาราง 4.7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน จำแนกเป็น เพศชาย จำนวน 103 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.75) และเพศหญิง จำนวน 297 คน (คิดเป็นร้อยละ 74.25)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18	10	2.50
19	89	22.25
20	124	31.00
21	103	25.75
22	58	14.50
23	15	3.75
24	1	0.25
รวม	**400**	**100.00**

จากตาราง 4.8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน จำแนกเป็น อายุ 18 ปี จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.50) อายุ 19 ปี จำนวน 89 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.25) อายุ 20 ปี จำนวน 124 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.00) อายุ 21 ปี จำนวน 103 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.75) อายุ 22 ปี จำนวน 58 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.50) อายุ 23 ปี จำนวน 15 คน (คิดเป็นร้อยละ 15) และอายุ 24 ปี จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.25)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่าง

	จำนวน (คน)	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.
อายุ	400	18	24	20.42	1.277

จากตาราง 4.9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ มีอายุเฉลี่ย 20.42 ปี โดยมีอายุสูงสุด 24 ปี และอายุต่ำสุด 18 ปี

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อาชีพผู้ปกครอง รายได้ผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม จำนวนพี่น้องในครอบครัว ระดับการศึกษาในปัจจุบัน และสาขาวิชาที่กำลังศึกษา

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพผู้ปกครอง		
1. รับราชการ	33	8.25
2. พนักงานรัฐวิสาหกิจ	23	5.75
3. อาชีพอิสระ/ธุรกิจส่วนตัว	119	29.75
4. พนักงานบริษัท	72	18.00
5. รับจ้างทั่วไป	101	25.25
6. เกษตรกร	47	11.75
7. อื่นๆ	5	1.25
รายได้ของผู้ปครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน		
1. ไม่เกิน 15,000 บาท	115	28.75
2. 1,5001-25,000 บาท	145	36.25
3. 25,001-35,000 บาท	64	16.00
4. 35,001-45,000 บาท	32	8.00
5. 45,001-50,000 บาท	17	4.25
6. 50,000 บาทขึ้นไป	27	6.75
ภูมิลำเนาเดิมของท่าน		
1. ภาคเหนือ	25	6.25
2. ภาคกลาง	259	64.75
3. ภาคตะวันออก	42	10.50
4. ภาคตะวันตก	11	2.75
5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	50	12.50
6. ภาคใต้	13	3.25

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อาชีพผู้ปกครอง รายได้ผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม จำนวนพี่น้องในครอบครัว ระดับการศึกษาในปัจจุบัน และสาขาวิชาที่กำลังศึกษา (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนพี่น้องในครอบครัว (รวมตัวท่าน)		
1. 1 คน	74	18.50
2. 2 คน	205	51.25
3. 3 คน	78	19.50
4. 4 คน	22	5.50
5. 5 คน	10	2.50
6. มากกว่า 5 คน	11	2.75
ระดับการศึกษา		
1. ชั้นปีที่ 1 (รหัส 62)	100	25.00
2. ชั้นปีที่ 2 (รหัส 61)	100	25.00
3. ชั้นปีที่ 3 (รหัส 60)	100	25.00
4. ชั้นปีที่ 4 (รหัส 59)	100	25.00
สาขาวิชาที่กำลังศึกษา		
1. การตลาด	49	12.25
2. การจัดการ	47	11.75
3. การบัญชีและการเงิน	108	27.00
4. ระบบสารสนเทศ	91	22.75
5. การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์	70	17.50
6. เศรษฐศาสตร์	22	5.50

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 400 คน พบว่า

อาชีพผู้ปกครองของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพอิสระ/ส่วนตัว จำนวน 119 คน (ร้อยละ 29.75) รับจ้างทั่วไป จำนวน 101 คน (ร้อยละ 25.25) พนักงานบริษัท จำนวน 72 คน (ร้อยละ 18.00) เกษตรกร จำนวน 47 คน (ร้อย 11.75) รับราชการ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 8.25) พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 23 คน (ร้อยละ 5.75) และอาชีพอื่น ๆ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.25) ตามลำดับ

รายได้ของผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 15,001–25,000 บาท จำนวน 145 คน (ร้อยละ 36.25) รายได้ไม่เกิน 1,500 บาท จำนวน 115 คน (ร้อยละ 28.75) รายได้ 25,001–35,000 บาท จำนวน 64 คน (ร้อยละ 16) รายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 32 คน (ร้อยละ

8.00) รายได้ 45,001-50,000 บาท จำนวน 17 คน (ร้อยละ 4.25) และรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน (ร้อยละ 6.75) ตามลำดับ

ภูมิลำเนาเดิมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือภาคกลาง จำนวน 259 คน (ร้อยละ 64.75) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 50 คน (ร้อยละ 12.50) ภาคตะวันออก จำนวน 42 คน (ร้อยละ 10.50) ภาคเหนือ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 6.25) ภาคใต้ จำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.25) และภาคตะวันตก จำนวน 11 คน (ร้อยละ 2.75) ตามลำดับ

จำนวนพี่น้องในครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีพี่น้อง 2 คน จำนวน 205 คน (ร้อยละ 51.25) มีพี่น้อง 3 คน จำนวน 78 คน (ร้อยละ 19.50) มีพี่น้อง 1 คน จำนวน 74 คน (ร้อยละ 18.50) มีพี่น้อง 4 คน จำนวน 22 คน (ร้อยละ 5.5) มีพี่น้องมากกว่า 5 คน จำนวน 11 คน (ร้อยละ 2.75) และพี่น้อง 5 คน จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.50) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1-4 จำนวนชั้นปีละ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ทุกชั้นปี

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กำลังศึกษาในสาขาวิชาการบัญชีและการเงิน จำนวน 108 คน (ร้อยละ 27.00) สาขาวิชาระบบสารสนเทศ

จำนวน 91 คน (ร้อยละ 22.75) สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์ จำนวน 70 คน (ร้อยละ 17.50) สาขาวิชาการตลาด จำนวน 49 คน (ร้อยละ 12.25) สาขาวิชาการจัดการ จำนวน 47 คน (ร้อยละ 11.75) และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 5.50) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยพิจารณาตามเกณฑ์การแปลความหมายจากการคำนวณสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ระดับคะแนนเฉลี่ย		การแปลความหมาย
4.21-5.00	หมายถึง	สูงมาก
3.41-4.20	หมายถึง	สูง
2.61-3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ต่ำ
1.00-1.80	หมายถึง	ต่ำมาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism)

ข้อมูล	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	การแปลผล
1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism)				
1.1 ท่านช่วยติวให้เพื่อนเมื่อเพื่อนไม่มาเรียนด้วยความเต็มใจ	3.70	0.86	3	สูง
1.2 ท่านทำงานหรือทำกิจกรรมแทนเพื่อนที่ไม่มาด้วยความเต็มใจ	3.48	0.85	4	สูง
1.3 ท่านให้เพื่อนยืมของ เช่น เงิน หรืออุปกรณ์การเรียน ด้วยความเต็มใจ	3.87	0.86	1	สูง
1.4 ท่านชอบช่วยเหลือทุกคนไม่ว่าจะเป็น อาจารย์ เจ้าหน้าที่ รุ่นพี่ รุ่นน้อง หรือเพื่อน เมื่อกำลังประสบปัญหา อยู่เสมอ	3.82	0.79	2	สูง
เฉลี่ย	**3.72**	**0.67**		**สูง**

จากตาราง 4.11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.72) โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านให้เพื่อนยืมของ เช่น เงิน หรืออุปกรณ์การเรียน ด้วยความเต็มใจ ($\bar{x}$ = 3.87) อันดับที่ 2 ท่านชอบช่วยเหลือทุกคนไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ รุ่นพี่ รุ่นน้อง หรือเพื่อน เมื่อกำลังประสบปัญหา อยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 3.82) อันดับที่ 3 ท่านช่วยติวให้เพื่อนเมื่อเพื่อนไม่มาเรียนด้วยความเต็มใจ ($\bar{x}$ = 3.70) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านทำงานหรือทำกิจกรรมแทนเพื่อนที่ไม่มาด้วยความเต็มใจ ($\bar{x}$ = 3.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

ข้อมูล	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	การแปลผล
2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)				
2.1 ท่านมาเรียนแต่เช้า และเตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนเสมอ	3.49	0.82	5	สูง
2.2 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	3.65	0.81	4	สูง
2.3 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมครบทุกกิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.84	0.87	1	สูง
2.4 ท่านทำการบ้าน หรือทำงานที่ได้รับหมายเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ	3.80	0.85	2	สูง
2.5 ท่านมักตั้งใจทำงานหรือกิจกรรมให้แล้วเสร็จก่อนเสมอ แม้จะเลยเวลาจนดึกดื่นมืดค่ำ	3.74	0.88	3	สูง
เฉลี่ย	**3.70**	**0.62**		**สูง**

จากตาราง 4.12 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.70) โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ อันดับที่ 1 เข้าร่วมกิจกรรมครบทุกกิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ($\bar{x}$ = 3.84) อันดับที่ 2 ทำการบ้านหรือทำงานที่ได้รับหมายเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ ($\bar{x}$ = 3.80) อันดับที่ 3 มักตั้งใจทำงานหรือกิจกรรมให้แล้วเสร็จก่อนเสมอ แม้จะเลยเวลาจนดึกดื่นมืดค่ำ ($\bar{x}$ = 3.74) อันดับที่ 4 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด ($\bar{x}$ = 3.65) อันดับที่ 5 ท่านมาเรียนแต่เช้า และอันดับสุดท้าย ได้แก่ เตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนเสมอ ($\bar{x}$ = 3.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)

ข้อมูล	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	การแปลผล
3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)				
3.1 เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมักนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่รู้สึกท้อแท้	3.51	0.73	4	สูง
3.2 ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงเรื่องเรียนและการทำกิจกรรมอยู่เสมอ	3.80	0.74	1	สูง
3.3 ท่านพยายามตั้งใจเรียน หรือทำกิจกรรมอย่างหนัก และเต็มความสามารถ ถึงแม้จะเครียดหรือกดดันก็ตาม	3.71	0.80	2	สูง
3.4 ท่านอดทนต่อข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกต่างๆ ที่พบในห้องเรียนหรือในมหาวิทยาลัย	3.67	0.73	3	สูง
เฉลี่ย	**3.67**	**0.62**		**สูง**

จากตาราง 4.13 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.67) โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ อันดับที่ 1 มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงเรื่องเรียนและการทำกิจกรรมอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 3.80) อันดับที่ 2 พยายามตั้งใจเรียน หรือทำกิจกรรมอย่างหนัก และเต็มความสามารถ ถึงแม้จะเครียดหรือกดดันก็ตาม ($\bar{x}$ = 3.71) อันดับที่ 3 อดทนต่อข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่พบในห้องเรียนหรือในมหาวิทยาลัย ($\bar{x}$ = 3.67) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายมักนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่รู้สึกท้อแท้ ($\bar{x}$ = 3.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

ข้อมูล	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	การแปลผล
4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)				
4.1 ท่านรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์/เพื่อน/รุ่นพี่/รุ่นน้องเสมอ	4.02	0.73	1	สูง
4.2 ท่านระมัดระวังตนเองและคำนึงถึงผู้อื่นเกี่ยวกับการกระทำที่จะส่งผลให้ผู้อื่นเสมอ	3.93	0.73	2	สูง
4.3 ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจ หรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ	3.76	0.74	4	สูง
4.4 ท่านมักคิดถึงปัญหาการเรียนและการทำกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นกับตัวท่านหรือเพื่อนท่านเสมอ	3.87	0.73	3	สูง
เฉลี่ย	**3.90**	**0.61**		**สูง**

จากตาราง 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.90) โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ อันดับที่ 1 รับฟังความคิดเห็นของอาจารย์/เพื่อน/รุ่นพี่/รุ่นน้องเสมอ ($\bar{x}$ = 4.02) อันดับที่ 2 ระมัดระวังตนเองและคำนึงถึงผู้อื่น เกี่ยวกับการกระทำที่จะส่งผลให้ผู้อื่นเสมอ ($\bar{x}$ = 3.93) อันดับที่ 3 มักคิดถึงปัญหาการเรียนและการทำกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นกับตัวท่านหรือเพื่อนท่านเสมอ ($\bar{x}$ = 3.87) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีส่วนช่วยให้กำลังใจหรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ ($\bar{x}$ = 3.76) ตามลำดับ

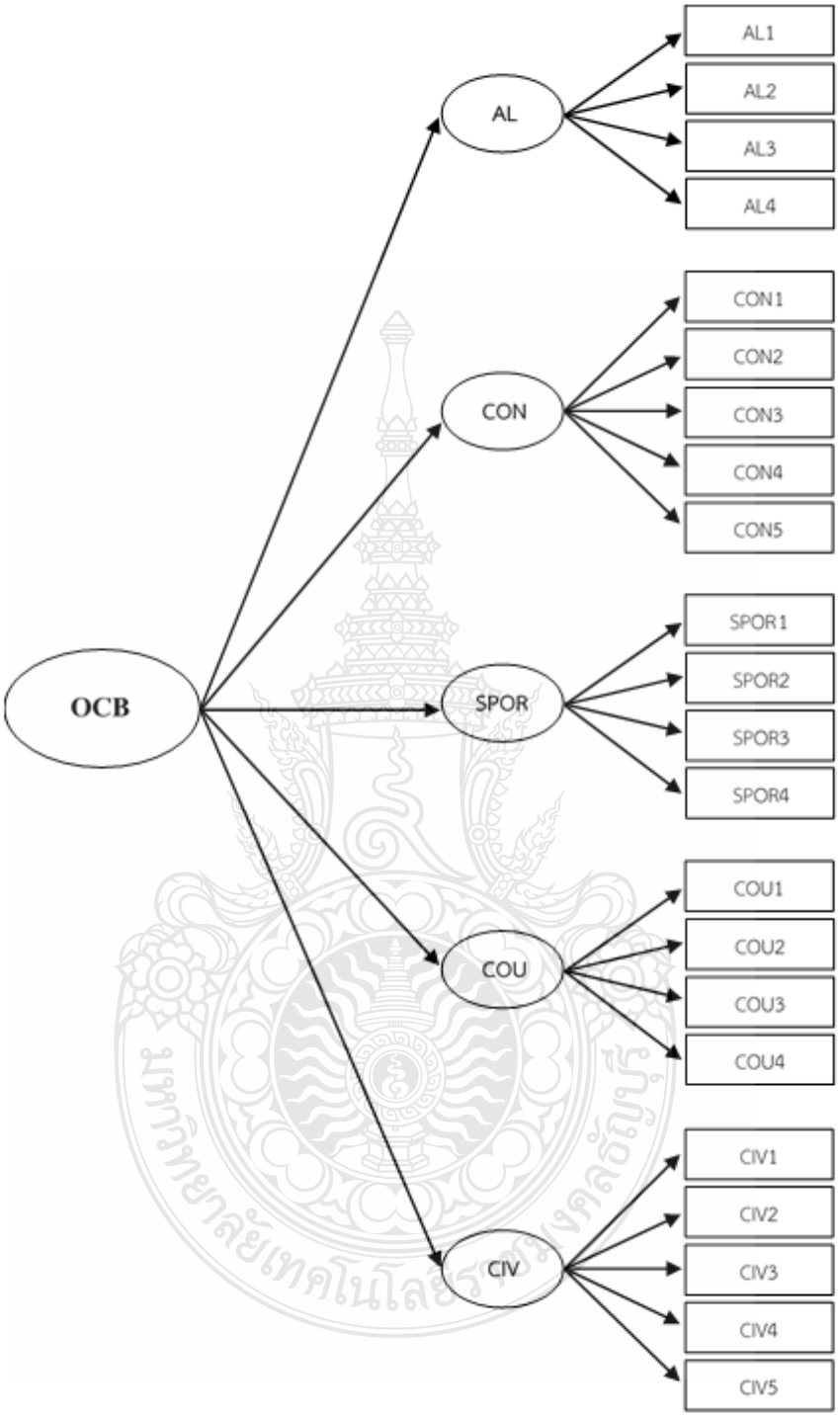
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

ข้อมูล	$\bar{x}$	S.D.	อันดับ	การแปลผล
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)				
5.1 ท่านมักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ	3.38	0.75	5	ปานกลาง
5.2 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของคณะทุกครั้ง	3.47	0.83	4	สูง
5.3 ท่านสามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี	3.91	0.80	1	สูง
5.4 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือด้านต่าง ๆ ของคณะและของมหาวิทยาลัย	3.78	0.77	2	สูง
5.5 ท่านมักติดตามข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนและการทำกิจกรรมของคณะและมหาวิทยาลัยเสมอ	3.74	0.81	3	สูง
เฉลี่ย	**3.65**	**0.61**		สูง

จากตาราง 4.15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.65) โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ อันดับที่ 1 สามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}$ = 3.91) อันดับที่ 2 ยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือด้านต่าง ๆ ของคณะและของมหาวิทยาลัย ($\bar{x}$ = 3.78) อันดับที่ 3 มักติดตามข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนและการทำกิจกรรมของคณะและมหาวิทยาลัยเสมอ ($\bar{x}$ = 3.74) อันดับที่ 4 มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของคณะทุกครั้ง ($\bar{x}$ = 3.47) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ ($\bar{x}$ = 3.38) ตามลำดับ

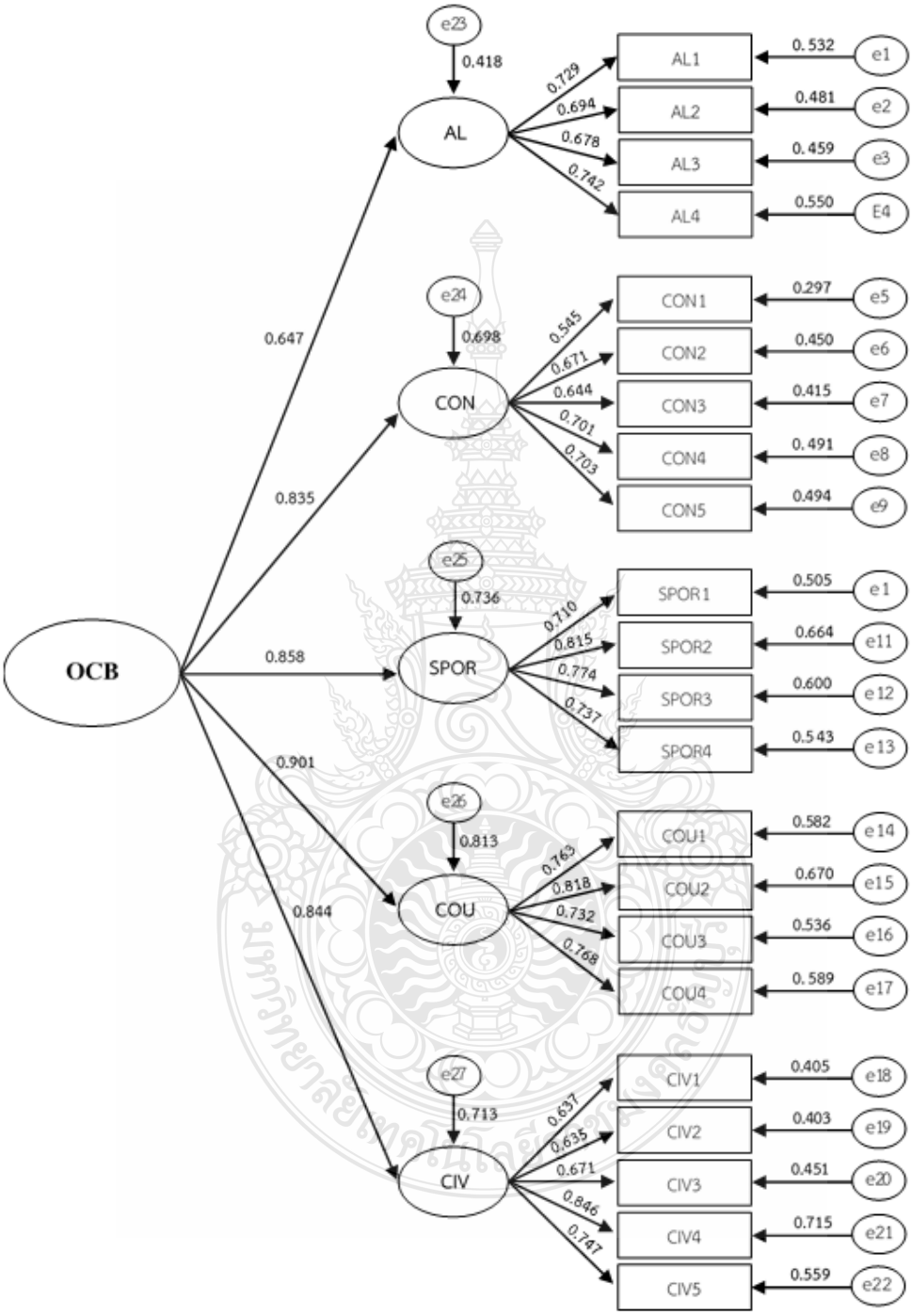
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัยได้ทดสอบโมเดลและเส้นทาง โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Parameter Estimates) หรือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (SMC) หรือค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย หากพบว่ามีเส้นทางที่ไม่สอดคล้องจึงทำการตัดเส้นทางนั้น และทดสอบโมเดลโดยพิจารณาจากค่าไค-แสควร์ แต่เนื่องจาก ไคร์-แสควร์นั้นมีความผันผวนไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ยิ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ค่าไค-แสควร์ จะมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงควรพิจารณาอัตราส่วนระหว่างค่าไค-แสควร์ กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) ร่วมด้วย เช่น อัตราส่วนระหว่างค่าไค-แสควร์กับจำนวนองศาอิสระ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน อื่น ๆ เช่น Goodness-of-Fit Index (GFI), Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Comparative Fit Index (CFI), Normed Fit Index (NFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Root Mean Square Residual (RMR)



ภาพที่ 4.1 แบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ที่มา: จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังแสดงในภาพที่ 4.2



χ^2 = 530.821, DF = 204, p = 0.000, χ^2/df = 2.602, RMR = 0.032, GFI = 0.885, AGFI = 0.857, NFI = 0.880, TLI = 0.911, CFI = 0.922, RMSEA = 0.063

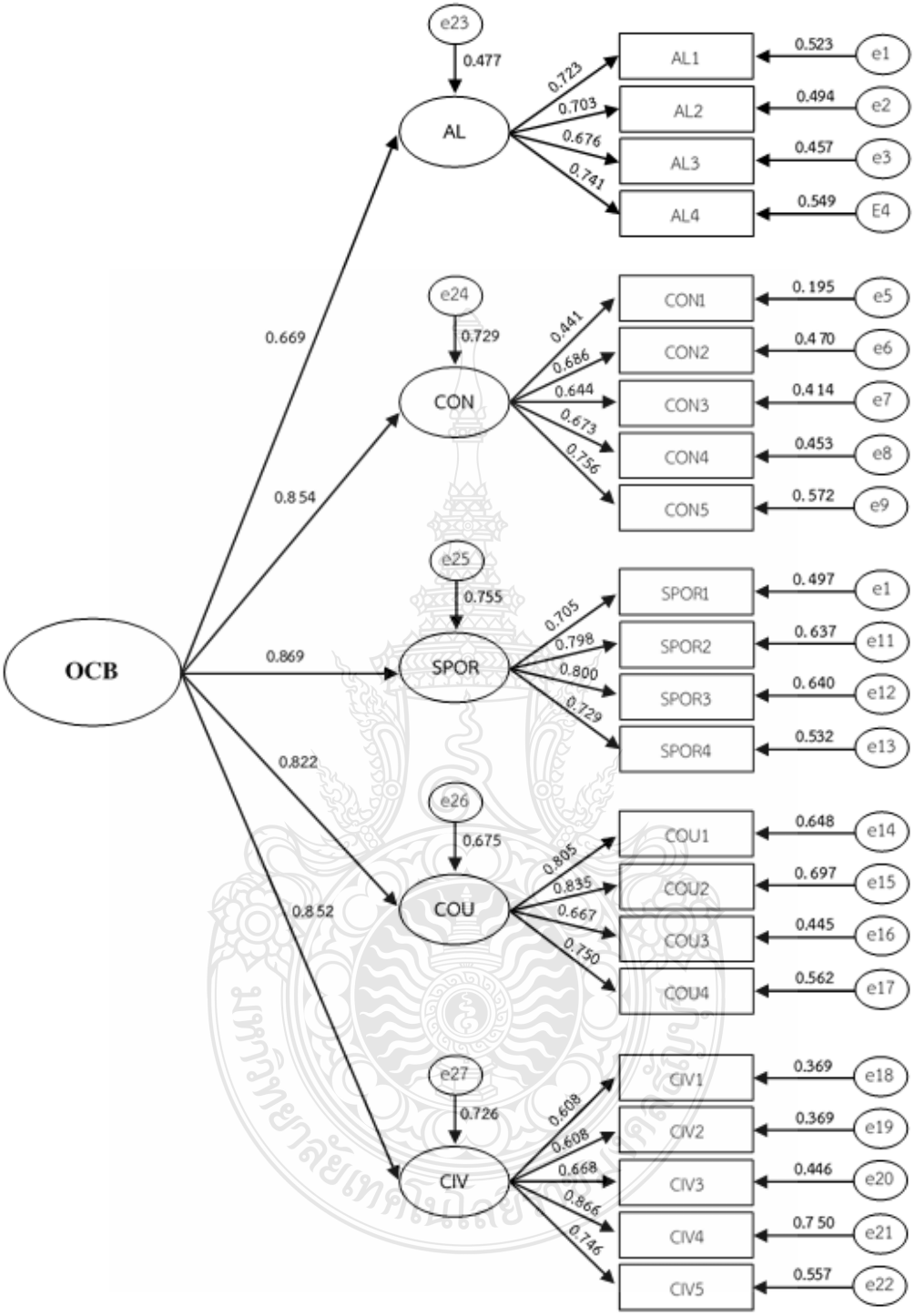
ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ที่มา: จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ)

เมื่อพิจารณาการค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในแบบจำลองพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากภาพที่ 4.2 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (β = 0.647) ด้านการสำนึกในหน้าที่ (β = 0.835) ด้านการอดทนอดกลั้น (β = 0.858) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (β = 0.901) และด้านการให้ความร่วมมือ (β = 0.844) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 ตารางค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร แบบจำลองสมการโครงสร้างของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

			Estimate	S.E	C.R	Standardize	p
AL1	<---	AL	1.000			0.729	
AL2	<---	AL	0.939	0.077	12.161	0.694	***
AL3	<---	AL	0.928	0.078	11.916	0.678	***
AL4	<---	AL	0.932	0.073	12.838	0.742	***
CON1	<---	CON	1.000			0.545	
CON2	<---	CON	1.220	0.129	9.483	0.671	***
CON3	<---	CON	1.254	0.135	9.262	0.644	***
CON4	<---	CON	1.332	0.137	9.723	0.701	***
CON5	<---	CON	1.377	0.141	9.736	0.703	***
SPOR1	<---	SPOR	1.000			0.710	
SPOR2	<---	SPOR	1.168	0.079	14.818	0.815	***
SPOR3	<---	SPOR	1.204	0.085	14.170	0.774	***
SPOR4	<---	SPOR	1.049	0.078	13.533	0.737	***
COU1	<---	COU	1.000			0.763	
COU2	<---	COU	1.071	0.065	16.491	0.818	***
COU3	<---	COU	0.977	0.067	14.611	0.732	***
COU4	<---	COU	1.006	0.065	15.391	0.768	***
CIV1	<---	CIV	1.000			0.637	
CIV2	<---	CIV	1.106	0.103	10.785	0.635	***
CIV3	<---	CIV	1.131	0.100	11.283	0.671	***
CIV4	<---	CIV	1.366	0.103	13.326	0.846	***
CIV5	<---	CIV	1.270	0.104	12.257	0.747	***

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในแบบจำลองมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากภาพที่ 4.2 สามารถวิเคราะห์โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ไม่สัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าโมเดลโครงสร้างมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแคว์ (Chi-Square) ค่าองศาอิสระ (Degree of freedom) และค่า p-value จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับแก้โมเดลโครงสร้างมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยยอมให้ความคาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices) และผลจากการปรับโมเดล ได้โมเดลโครงสร้างมาตวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 4.3



χ^2 = 206.227, DF = 177, p = 0.065, χ^2/df = 1.165, RMR = 0.020, GFI = 0.957, AGFI = 0.938, NFI = 0.953, TLI = 0.991, CFI = 0.993, RMSEA = 0.020

ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีหลังการปรับโมเดล (ที่มา: จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองในตอนแรก พบว่า แบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรม จึงทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไคสแคว์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 206.227, องศาอิสระ (d) มีค่าเท่ากับ 177, *p*-value มีค่าเท่ากับ 0.065 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.020 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.957 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.938 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาการค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในแบบจำลองพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากภาพที่ 4.3 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (β = 0.669) ด้านการสำนึกในหน้าที่ (β = 0.854) ด้านการอดทนอดกลั้น (β = 0.869) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (β = 0.822) และด้านการให้ความร่วมมือ (β = 0.852) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17 ตารางค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีหลังการปรับโมเดล

			Estimate	S.E	C.R	Standardize	p
AL1	<---	AL	1.000			0.723	
AL2	<---	AL	0.939	0.077	12.161	0.703	***
AL3	<---	AL	0.928	0.078	11.916	0.676	***
AL4	<---	AL	0.932	0.073	12.838	0.741	***
CON1	<---	CON	1.000			0.441	
CON2	<---	CON	1.220	0.129	9.483	0.686	***
CON3	<---	CON	1.254	0.135	9.262	0.644	***
CON4	<---	CON	1.332	0.137	9.723	0.673	***
CON5	<---	CON	1.377	0.141	9.736	0.756	***
SPOR1	<---	SPOR	1.000			0.705	
SPOR2	<---	SPOR	1.168	0.079	14.818	0.798	***
SPOR3	<---	SPOR	1.204	0.085	14.170	0.800	***
SPOR4	<---	SPOR	1.049	0.078	13.533	0.729	***
COU1	<---	COU	1.000			0.805	
COU2	<---	COU	1.071	0.065	16.491	0.835	***
COU3	<---	COU	0.977	0.067	14.611	0.667	***
COU4	<---	COU	1.006	0.065	15.391	0.750	***
CIV1	<---	CIV	1.000			0.608	
CIV2	<---	CIV	1.106	0.103	10.785	0.608	***
CIV3	<---	CIV	1.131	0.100	11.283	0.668	***
CIV4	<---	CIV	1.366	0.103	13.326	0.866	***
CIV5	<---	CIV	1.270	0.104	12.257	0.746	***

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (SMC) หรือค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ มีค่าเท่ากับ 0.477 แสดงว่าตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ได้ร้อยละ 47.70 ด้านการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเท่ากับ 0.729 แสดงว่าปัจจัยในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรด้านการสำนึกในหน้าที่ ได้ร้อยละ 72.90 ในขณะที่ด้านการอดทนอดกลั้น มีค่าเท่ากับ 0.755 แสดงว่าตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนด้านการอดทนอดกลั้น ได้ร้อยละ 75.50 ในด้านการคำนึงถึง

ผู้อื่น มีค่าเท่ากับ 0.675 แสดงว่าปัจจัยในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ได้ร้อยละ 67.50 และในด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเท่ากับ 0.726 แสดงว่าตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนด้านการให้ความร่วมมือ ได้ร้อยละ 72.60

ตารางที่ 4.18 Model Fit Statistics ของการวิเคราะห์ Structural Equation Modeling

การทดสอบ	χ^2	df	*p*	χ^2/ df	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI
ครั้งที่ 1	530.821	204	0.000	2.602	0.063	0.032	0.885	0.857	0.880	0.911	0.922
ครั้งที่ 2	206.227	177	0.065	1.165	0.020	0.020	0.957	0.938	0.953	0.991	0.993

หมายเหตุ ครั้งที่ 2 เป็นการปรับแก้ไขตาม Modification Indices

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในแต่ละครั้งที่ทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการปรับความคาดเคลื่อนและปรับแบบจำลอง 1 ครั้งและเลือกใช้ผลการวิเคราะห์ในครั้งที่ 2 ในการอธิบายเมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ลดลงจาก 530.821 เปลี่ยนเป็น 206.227 ส่วนค่าองศาอิสระ (d) ลดลงจาก 204 เป็น 177 ค่า χ^2/df ลดลงจาก 2.602 เป็น 1.165 ส่วนค่า GFI เพิ่มขึ้นจาก 0.885 เป็น 0.957 (ซึ่งควรมีค่า 0.900 ขึ้นไป) ค่า RMSEA ลดลงจาก 0.063 เป็น 0.020 (ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.050) และค่า RMR ลดลงจาก 0.032 เป็น 0.020 (ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.050)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตัวแปรแฝง	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง	
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardizad Facter Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
1. ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ		**0.803**	**0.505**
1.1 ท่านช่วยติวให้เพื่อนเมื่อเพื่อนไม่มาเรียนด้วยความเต็มใจ	0.723		
1.2 ท่านทำงานหรือทำกิจกรรมแทนเพื่อนที่ไม่มาด้วยความเต็มใจ	0.703		
1.3 ท่านให้เพื่อนยืมของ เช่น เงิน หรืออุปกรณ์การเรียน ด้วยความเต็มใจ	0.676		
1.4 ท่านชอบช่วยเหลือทุกคนไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ รุ่นพี่ รุ่นน้อง หรือเพื่อนเมื่อกำลังประสบปัญหา อยู่เสมอ	0.741		
2. ด้านการสำนึกในหน้าที่		**0.779**	**0.420**
2.1 ท่านมาเรียนแต่เช้า และเตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนเสมอ	0.441		
2.2 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด	0.686		
2.3 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมครบทุกกิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	0.644		
2.4 ท่านทำการบ้าน หรือทำงานที่ได้รับหมายเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ	0.673		
2.5 ท่านมักตั้งใจทำงานหรือกิจกรรมให้แล้วเสร็จก่อนเสมอ แม้จะเลยเวลาจนดึกดื่น มืดค่ำ	0.756		

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง	
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardizad Facter Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
3. ด้านการอดทนอดกลั้น		**0.842**	**0.576**
3.1 เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมักนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่รู้สึกท้อแท้	0.705		
3.2 ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงเรื่องเรียนและการทำกิจกรรมอยู่เสมอ	0.798		
3.3 ท่านพยายามตั้งใจเรียน หรือทำกิจกรรมอย่างหนัก และเต็มความสามารถ ถึงแม้จะเครียดหรือกดดันก็ตาม	0.800		
3.4 ท่านอดทนต่อข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกต่าง ๆ ที่พบในห้องเรียนหรือในมหาวิทยาลัย	0.729		
4. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น		**0.850**	**0.588**
4.1 ท่านรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์/เพื่อน/รุ่นพี่/รุ่นน้องเสมอ	0.805		
4.2 ท่านระมัดระวังตนเองและคำนึงถึงผู้อื่นเกี่ยวกับการกระทำที่จะส่งผลให้ผู้อื่นเสมอ	0.835		
4.3 ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจ หรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ	0.667		
4.4 ท่านมักคิดถึงปัญหาการเรียนและการทำกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นกับตัวท่านหรือเพื่อนท่านเสมอ	0.750		

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง	
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardizad Facter Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
5. ด้านการให้ความร่วมมือ		**0.829**	**0.498**
5.1 ท่านมักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ	0.608		
5.2 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของคณะทุกครั้ง	0.608		
5.3 ท่านสามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี	0.668		
5.4 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือด้านต่าง ๆ ของคณะและของมหาวิทยาลัย	0.866		
5.5 ท่านมักติดตามข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนและการทำกิจกรรมของคณะและมหาวิทยาลัยเสมอ	0.746		

โดยสรุปพบว่าค่าน้ำหนักองค์กรประกอบของตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในช่วงค่าน้ำหนัก 0.441 ถึง 0.866 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่ 0.30 ขึ้นไปทุกตัวแปรสังเกต ในขณะที่ตัวแปรแฝงที่มีความเชื่อมั่นสูงสุดคือด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.850 รองลงมาคือด้านการอดทนอดกลั้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.842 ในขณะเดียวกันด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.829 ส่วนในด้านความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.803 และด่านการสำนึกในหน้าที่ มีความเชื่อมั่นต่ำสุดอยู่ที่ 0.779 ที่ CR เกินกว่า 0.60 ถือได้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair, et al., 2010) เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ AVE (Average Variance Extracted) อยู่ในช่วง 0.420 - 0.588 ซึ่งถ้าหาก AVE มีค่ามากกว่า 0.50 ถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (Zait and Bertea, 2011) แต่อย่างไรก็ตาม มีค่าหนึ่งใน 5 องค์ประกอบนั้นต่ำกว่า 0.50 ก็สามารถยอมรับผลลัพธ์นี้ได้ เนื่องจาก (Fornell and Larcker, 1981) ระบุว่า หากค่าของ AVE มีค่าน้อยกว่า 0.50 แต่ค่าของ CR ยังคงมีค่าสูงกว่า 0.60 ความถูกต้องของโครงสร้างของมาตรวัดก็ยังเพียงพอในการยอมรับ

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การแสดงพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยนำเสนอวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research) ได้กำหนดการวิจัยออกเป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 จำนวนทั้งสิ้น 5,983 คน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1976) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน วิธีการคัดเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ นักศึกษา จำนวน 8 คน จากนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 ปีละ 2 คน เป็นผู้ที่ผลการเรียนดี ได้รับรางวัลหรือเป็นที่ยกย่องหรือยอมรับจากสาขา และผู้บริหารหรืออาจารย์ จำนวน 4 คน ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา จำนวน 1 คน และอาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน และการวิจัยในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage) โดย 1) การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนตามโควตา (Quota Sampling) ของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างชั้นปีละ 100 คน 2) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างสำหรับการการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 400 คน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สำหรับเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยกำหนดให้ครอบคลุมองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ Organ (1991) และนักวิชาการอีกหลาย ๆ ท่านที่ได้เสนอแนวคิดไว้แตกต่างกันหรือสอดคล้องไปในทางเดียวกัน โดยยึดหลักของ Creswell (2007) ได้แก่ การจัดประเภทของข้อมูล การเชื่อมโยงประเภทข้อมูล การลงรหัสแบบคัดเลือก และการเสนอประพจน์ทางทฤษฎี และทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อความครบถ้วนครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยข้อมูลที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์นักศึกษา

และตัวแทนผู้บริหารและอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด ทำให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกเชิงบวก ทั้งในเรื่องการเรียนและนอกเหนือจากการเรียน เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนและการทำกิจกรรม โดยมีลักษณะการบ่งชี้ถึงองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ เสียสละ และมีจิตสธารณะ มุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จ

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ โดยเป็นไปตามความคาดหวังในการเรียนหรือการทำกิจกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองและองค์กรได้กำหนดไว้

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมการรับรู้และเข้าใจสภาวะที่เกิดปัญหาในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน เคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมทางด้านความคิดเชิงบวก รู้จักกาลเทศะ มีความสุภาพอ่อนน้อม คำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียนและการทำกิจกรรม

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

เมื่อสรุปแนวคิดเกี่ยวกับคำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามในเชิงปฏิบัติแล้ว ได้นำคำนิยามเชิงปฏิบัติมาทำการระบุประเด็นสำคัญในด้านต่าง ๆ เพื่อนำประเด็นสำคัญมาสร้างเป็นข้อคำถามสำหรับใช้ในการวิจัย ทั้งหมด 22 ข้อคำถาม

ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการแจกแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา เกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพผู้ปกครอง รายได้ผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม จำนวนพี่น้องในครอบครัว ระดับการศึกษาในปัจจุบัน และสาขาวิชาที่กำลังศึกษา ส่วนที่สองแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ผลการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) ด้านการสำนักในหน้าที่ (Conscientiousness) ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

แบบสอบถามในการวิจัย ผู้วิจัยทำการพัฒนามาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา รายงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่ได้นำเสนอก่อนหน้า ผนวกกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมากำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการและระบุพฤติกรรมในการสร้างแบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach *(*Cronbach*'*s Coefficient of Alpha*)* ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.927 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

หลังจากนั้นจึงดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการโดยการเก็บข้อมูลจากนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามขอบเขตของการวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 400 ชุด จึงนำมาจัดเรียงลำดับและลงรหัส บันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลทางสถิติ จนครบทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพผู้ปกครอง รายได้ผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน ภูมิลำเนาเดิม จำนวนพี่น้องในครอบครัว ระดับการศึกษาในปัจจุบัน และสาขาวิชาที่กำลังศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน มาวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายข้อ ซึ่งใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจึงนำไปวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรโดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism*)* ด้านการสำนึกในหน้าที่ *(*Conscientiousness*)* ด้านการอดทนอดกลั้น *(*Sportsmanship*)* ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น *(*Courtesy*)* และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแบบจำลองอยู่ระหว่าง 0.441 ถึง 0.866 ความเชื่อมั่น (Composite Reliability) อยู่ระหว่าง 0.779-0.850 ในขณะที่ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.420-0.588

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และจากการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแนวคิด ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกเชิงบวก ทั้งในเรื่องการเรียนและนอกเหนือจากการเรียน เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนและการทำกิจกรรม โดยมีลักษณะการบ่งชี้ถึงองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกทีดีขององค์กร ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ เสียสละ และมีจิตสธารณะ มุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จ

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ โดยเป็นไปตามความคาดหวังในการเรียนหรือการทำกิจกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองและองค์กรได้กำหนดไว้

3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมการรับรู้และเข้าใจสภาวะที่เกิดปัญหาในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน เคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมทางด้านความคิดเชิงบวก รู้จักกาลเทศะ มีความสุภาพอ่อนน้อม คำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียนและการทำกิจกรรม

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.25 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.75 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 18-24 ปี ค่าเฉลี่ยอายุ 20.42 ปี โดยอาชีพผู้ปกครองของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพอิสระ/

ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 29.75 รองลงมามีอาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 25.25 และมีเพียงร้อยละ 1.25 ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยที่ผู้ปกครองมีอาชีพอื่น ๆ รายได้ของผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 15,001–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมามีรายได้ไม่เกิน 1,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.75 และมีเพียงร้อยละ 6.75 ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยที่ผู้ปกครองมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป ภูมิลำเนาเดิมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.75 รองลงมามีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 12.5 และมีเพียงร้อยละ 2.75 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันตก โดยจำนวนพี่น้องในครอบครัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมามีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และมีเพียงร้อยละ 2.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยที่มีพี่น้องจำนวน 5 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1-4 จำนวนชั้นปีละ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ทุกชั้นปี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กำลังศึกษาในสาขาวิชาการบัญชีและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมากำลังศึกษาในสาขาวิชาระบบสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 22.75 มีเพียงร้อยละ 5.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มีผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ที่ 3.90 รองลงมาคือ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) ($\bar{X}$ = 3.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ($\bar{X}$ = 3.65) ซึ่งสามารถจำแนกตามลำดับความคิดเห็น เป็นรายด้านและรายข้อ ได้ดังนี้

ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรย่อยที่ถูกวัดระดับมีความคิดเห็น ย่อยที่ถูกวัดระดับมีความคิดเห็น 4 ระดับ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.48 ถึง 3.47 ซึ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้เพื่อนยืมของ เช่น เงิน หรืออุปกรณ์การเรียน ด้วยความเต็มใจ และตัวแปรที่มีเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทำงานหรือทำกิจกรรมแทนเพื่อนที่ไม่มาด้วยความเต็มใจ

ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรย่อยที่ถูกวัดระดับมีความคิดเห็น 5 ระดับ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.49 ถึง 3.84 ซึ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เข้าร่วมกิจกรรมครบทุกกิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนเสมอ

ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรย่อยที่ถูกวัดระดับมีความคิดเห็น 4 ระดับ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 ถึง 3.80 ซึ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงเรื่องเรียนและการทำกิจกรรมอยู่เสมอ และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายมักนำมาพิจารณาแก้ไข โดยไม่รู้สึกท้อแท้

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรย่อยที่ถูกวัดระดับมีความคิดเห็น 4 ระดับ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76 ถึง 4.02 ซึ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รับฟังความคิดเห็นของอาจารย์/เพื่อน/รุ่นพี่/รุ่นน้องเสมอ และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีส่วนช่วยให้กำลังใจหรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ

ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรย่อยที่ถูกวัดระดับมีความคิดเห็น 5 ระดับ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.38 ถึง 3.91 ซึ่งค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หลังปรับสมการโครงสร้างตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ทำให้แบบจำลองกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ลดลงจาก 530.821 เปลี่ยนเป็น 206.227 ส่วนค่าองศาอิสระ (d) ลดลงจาก 204 เป็น 177 ค่า χ2/df ลดลงจาก 2.602 เป็น 1.165 ส่วนค่า GFI เพิ่มขึ้นจาก 0.885 เป็น 0.957 (ซึ่งควรมีค่า 0.900 ขึ้นไป) ค่า RMSEA ลดลงจาก 0.063 เป็น 0.020 (ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.050) และค่า RMR ลดลงจาก 0.032 เป็น 0.020 (ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 0.050) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (SMC) หรือค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ด้านการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มีค่าเท่ากับ 0.477, 0.729, 0.755, 0.675 และ 0.726 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ได้ร้อยละ 47.70 ด้านการสำนึกในหน้าที่ได้ร้อยละ 72.90 ด้านการอดทนอดกลั้นได้ร้อยละ 75.50 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นได้ร้อยละ 67.50 และด้านการให้ความช่วยเหลือร่วมมือได้ร้อยละ 72.60

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมการแสดงออกเชิงบวกนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนและการทำงานอย่างสูงสุด โดยมีองค์ประกอบด้วยกัน 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1991) ที่ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 5 มิติ คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของวิชชุลดา ลดาวัลย์ (2551) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมการแสดงที่องค์กรไม่ได้กำหนดบทบาทหรือบังคับให้ปฏิบัติ ซึ่งผลของพฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและยังมีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิบราฮิม (2013), บุศพรรณ (2555), ณัฐสุดา (2557) ที่กล่าวว่า จากการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่า พนักงานเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือ ความคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เรื่องงานโดยตรง แต่ควรปฏิบัติตามปกติเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือประสานงานระหว่างกัน รวมถึงส่งผลดีต่อการอยู่ในองค์การเดียวกันมากกว่าที่จะส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-24 ปี ผู้ปกครองมีอาชีพอิสระ/ส่วนตัว ผู้ปกครองมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001–25,000 บาท มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง มีจำนวนพี่น้องในครอบครัว 2 คน กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1-4 สาขาวิชาการบัญชีและการเงิน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมที่เกิดจากตัวบุคคลของนักศึกษาเองที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่นักศึกษาเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อคนร่วมองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมการสนับสนุนการเรียนหรือการทำกิจกรรม ที่ทำด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ เสียสละและมีจิตสธารณะ มุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ได้รับความสำเร็จ สอดคล้องกับ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547) ที่ได้กล่าวถึงการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นไม่ได้มีการระบุไว้ ในรายละเอียดของงานหรือในสัญญาว่าจ้างระหว่างบุคลากรกับองค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรสร้างสรรค์และเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง

ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาให้ความสำคัญและมองเห็นคุณค่าในตัวเอง จึงมีความรับผิดชอบ มีความทุ่มเทกับการเรียน รู้จักหน้าที่ของตน เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ โดยเป็นไปตามความคาดหวังในการเรียนหรือการทำกิจกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหาย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนเองและองค์กรได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภากร ทัศน์ศรี (2555) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ประกอบด้วยด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การอยู่ในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางคณะบริหารธุรกิจ ได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น โครงการ 3 D การพานักศึกษาไปนั่ง

สมาธิที่วัด หรือนิมนต์พระมาเทศนาธรรม สอดแทรกสุภาษิต วาทะธรรม เพื่อเป็นการเตือนสติให้กับนักศึกษา เช่น ความอดทนเป็นตบะของผู้พากเพียร, ความอดทนเป็นเครื่องประดับของนักปราชญ์ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจสภาวะที่เกิดปัญหาในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน เคารพความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ โรเซนบัม (Rosenbaum, 1980 อ้างถึงใน นงนุช โรจนเลิศ, 2533) ซึ่งได้ทำการศึกษาการควบคุมตนเอง ควบคุมการกระทำพฤติกรรมด้วยเหตุผลและความอดทน เพื่อให้เกิดผลดีตามที่ต้องการหรือหลีกเลี่ยงสิ่งไม่ดีที่อาจเกิดขึ้น โดยใช้แบบทดสอบวัดการควบคุมตนเองในสถานการณ์ทั่วไป ซึ่งงานวิจัยของ นงนุช โรจนเลิศ (2533) ได้ค้นพบว่าวัยรุ่นที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีการควบคุมตนเอง สามารถที่จะกระทำพฤติกรรมด้วยเหตุผลและความอดทนสูงกว่าวัยรุ่นที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาไม่ได้มีความมุ่งมั่นแต่เฉพาะเรื่องการเรียน แต่ยังให้ความสำคัญกับผู้คนรอบข้างของตน จึงส่งผลให้การปฏิบัติตนเป็นไปด้วยความยืดหยุ่นในการเรียน และมีการปรับตัว มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อความปรารถนาให้สำเร็จผลตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ โดยรู้จักรับฟังความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมทางด้านความคิดเชิงบวก รู้จักกาลเทศะ มีความสุภาพอ่อนน้อม คำนึงถึงบุคคลร่วมองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการเรียนและการทำกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายฝน กล้าเดินดง (2551) ที่กล่าวว่า ในการทำงานร่วมกันหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานคำนึงถึงการกระทำของตนที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น คอยป้องกันปัญหาการกระทบกระทั่งไม่ให้เกิดขึ้น หรือมีความพยายามที่จะลดความรุนแรงของปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้น้อยลง ก็จะทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานหรือลดความรุนแรงของปัญหาลงได้ บุคลากรในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลให้ผลการทำงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษามีความไว้วางใจในองค์กร มีความเข้าใจในนโยบายขององค์กร และมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กรที่มีการสื่อสารที่ดี จึงทำให้นักศึกษาเกิดความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างเต็มใจและอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการรักษาความลับ รับผิดชอบต่อส่วนรวม พร้อมที่จะให้ความร่วมมือด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ออร์แกน (Organ, 1988) กล่าวว่าพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีขององค์กรคือการปฏิบัติงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารภายในองค์กร การสื่อที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ชุติชิวานันท์ (2554) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการให้ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น มีผล

ต่อประสิทธิภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน กล้าเดินดง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมวิชาการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเป็นอย่างดีในการดำเนินการเรื่องต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย แต่ก็ให้ความเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เพื่อสนองนโยบายของกรมวิชาการเกษตร ทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กล่าวโดยสรุปแล้วพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นพฤติกรรมในทางที่ดีที่แสดงออกต่อส่วนรวมและบุคคลร่วมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้อง บุคลากร และอาจารย์ ตลอดจนการรู้จักกฎระเบียบและหน้าที่ของตน ให้ความช่วยเหลือ มีส่วนร่วมในกิจกรรม รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และมีความสุภาพอ่อนน้อม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่กระทำด้วยความสมัครใจและเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้การเรียนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 ผลการยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พบว่าสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Organ (1991) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกเชิงบวก ทั้งเรื่องการเรียนและนอกเหนือจากการเรียน เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจมุ่งหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนและการทำกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนิษฐ์ แสงทองสุข (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ใช้แบบสอบถามที่ข้อคำถามปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้ง 5 ด้าน 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และสอดคล้องกับ Sjahruddin (2013) ได้ศึกษาความยุติธรรมในองค์การความ

ผูกพันต่อองค์การและความไว้วางใจในการเป็นตัวบ่งบอกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา นิจจอหอ (2562) ได้ศึกษามาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในธุรกิจให้บริการห้องพักจังหวัดนครนายกประเทศไทย โดยวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

5.3 การประยุกต์ใช้จากการวิจัย

การประยุกต์ใช้เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาช่วยให้ทราบถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัยจากเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณสนับสนุนแนวคิดและทฤษฎีทั้งในอดีตและปัจจุบัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ Organ (1991) ที่ได้กล่าวว่า จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 5 มิติ คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งสามารถนำมาตรวัดนี้ไปใช้อ้างอิงหรือเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา ซึ่งเป็นความรู้ใหม่ในด้านทฤษฎี และทำให้เกิดความเข้าใจในปรากฏการณ์และพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถทำนายสิ่งเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติการ

การศึกษาทำให้ได้มาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่สอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิด และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งตรงกับบริบทของนักศึกษา สามารถนำมาตรวัดนี้ไปใช้ในการวัดผลการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งมาตรวัดนี้ตรงกับบริบทของนักศึกษาและองค์กร จะสามารถสะท้อนผลการวัดตามความเป็นจริง และนำผลการวัดที่ได้นั้นไปเป็นประโยชน์ในการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถนำมาพัฒนาหลักสูตรหรือปรับรูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมเสริมนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีทั้งความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และมีทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสามารถก้าวไปสู่การเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ การใช้มาตรวัดนี้หากจะสามารถทำให้ทราบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กรที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ว่าด้านใดขององค์กรที่ควรทำการส่งเสริมหรือปรับปรุง หากเป็นด้านการให้ความช่วยเหลือ คณะหรือมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมหรือดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนา เพื่อส่งเสริมการทำกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม หรือส่งเสริมในเรื่องความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้อง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น ๆ หากเป็นด้านการสำนึกในหน้าที่ คณะหรือมหาวิทยาลัย ควรต้องมีการออกกฎระเบียบและมีการวางแผนด้านการเรียนการสอน โดยอาจารย์ผู้สอนควรออกแบบการเรียนการสอนและมีการมอบหมายงาน ที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้และรู้จักรับผิดชอบต่อการเรียนและงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการฝึกฝนและสร้างจิตสำนึกให้กับนักศึกษา หากนักศึกษาปฏิบัติตนหรือมีผการเรียนที่ดีเยี่ยม ควรมีการยกย่องเชิดชู้เกียรติ เช่น การประกาศเชิดชูผู้ที่การแต่งกายดี หรือผู้ที่มีผลการเรียนดีประจำเทอม หรือประจำปีการศึกษา เพื่อให้นักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจ และพร้อมที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรอย่างมีคุณภาพ หากเป็นด้านการอดทนอดกลั้น คณะหรือมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมด้านทัศนคติ ความเชื่อ ให้มีความมุ่งมั่นไม่ท้อถอยต่อปัญหาและอุปสรรค์ในการเรียนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างเรียน รวมถึงมีการให้กำลังใจและการให้คำปรึกษากับนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ หากเป็นด้านการคำนึงถึงผู้อื่น คณะหรือมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้นักศึกษามีจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็น และการหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา ตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่นอยู่เสมอ และในด้านการให้ความร่วมมือ คณะหรือมหาวิทยาลัยควรส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร โดยการให้มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การมีจิตอาสา การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนต่าง ๆ ของกิจกรรม รู้หลักการ Plan–Do–Check–Action หรือ P D C A ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ นี้จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะอื่น ๆ นอกห้องเรียน ให้สามารถจบออกไปเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ รู้จักแก้ไขสถานการณ์ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ และก้าวไปเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรได้ในอนาคต ตรงกับความต้องการของประเทศ สร้างให้นักศึกษาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้จริง และสร้างคนดีที่มีคุณธรรมอันจะนำไปสู่องค์กรที่มีจริยธรรมได้ ไม่ใช่เพียงแค่ความรู้ด้านวิชาการจากตำรา หรือการได้ผลคะแนนสอบดี ๆ เท่านั้น สอดคล้องกับ ปริวิทย์และทิพย์รัตน์ (2560) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิทยาการความรู้เป็นองค์กรที่ได้รับการคาดหวังจากสังคมสูงในการผลิตและพัฒนาคน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งสร้างผลิต และรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญของสังคมอีกด้วยกล่าวได้ว่า ภารกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา คือ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาประสิทธิภาพ การปรับตัวของบุคคลในการอยู่ในสังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญ

5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมและยืนยันทฤษฎีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อช่วยให้สถาบันการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจถึงองค์ประกอบพฤติกรรม และการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสามารถนำมาตรวัดที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาในประเด็นมาตรวัดการป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism)

ควรมีการส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีให้กับนักศึกษา หรือส่งเสริมรูปแบบการทำกิจกรรมที่ต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษารู้จักการแสดงน้ำใจ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมองค์กร ไม่ว่าจะเป็น เพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้อง อาจารย์ เจ้าหน้าที่ หรือบุคคลต่างคณะอย่างเต็มใจ ผ่านการทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนรู้จักแบ่งงาน และรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ช่วยงานหรือช่วยเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

ควรส่งเสริมให้นักศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อบังคับและคำสั่งของคณะและมหาวิทยาลัย รวมทั้งต้องส่งเสริมการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยผู้นำนักศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นผู้นำในการส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความฉลาดทั้งทางด้านสติปัญญาและมีความฉลาดทางด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) ดังนั้น ควรจัดให้มีโครงการที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้รู้จักการสำนักในหน้าที่ของตนให้กับนักศึกษา

ข้อเสนอแนะด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)

ควรส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง การทำเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ และให้ความช่วยเหลือทั้งกับเพื่อนร่วมองค์กรและองค์กร ด้วยการส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทำงานร่วมกัน เพื่อฝึกความอดทนอดกลั้น มีความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของนักศึกษาภายในคณะและต่างคณะ ผ่านการดำเนินการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือการแลกเปลี่ยนแนวคิดจากต่างสาขาวิชาเพื่อให้เกิดความรู้ที่หลากหลาย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

ควรปลูกฝังวิธีคิดวิธีปฏิบัติที่จะนำมาซึ่งความเป็นคนดีคนเก่ง รู้จักการคิดแบบสร้างสรรค์ และมีความสุขในการเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยส่งเสริมให้มีรับผิดชอบต่อตนเองและต่อทีม มีใจรัก

ในสิ่งที่ทำ เรียนรู้ที่จะเป็น “มืออาชีพ” ซึ่งหมายความรวมถึงการเคารพในสิทธิของผู้อื่น การให้เกียรติ ยกย่องนับถือผู้อื่น การคำนึงถึงจิตใจ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น นอกจากจะถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาชีพแล้ว ยังต้องสอดแทรกความรู้ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมเสริมให้กับนักศึกษาด้วย

ข้อเสนอแนะด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

ควรให้ความสำคัญกับนักศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และควรมีการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อจะส่งผลให้การปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความพึงพอใจและเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเกิดความร่วมมือร่วมใจ ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท โดยต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ จากนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และร่วมยินดีที่จะให้ความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะระดับมหาวิทยาลัย

ในระดับมหาวิทยาลัยสามารถนำมาตรวัดไปใช้วัดพฤติกรรมของนักศึกษา และนำผลจากการวัดที่ได้มากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนานักศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างให้นักศึกษาเป็นคนดีคนเก่ง และเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติ เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะระดับคณะ

ในระดับคณะสามารถนำมาตรวัดไปใช้วัดพฤติกรรมของนักศึกษา และนำผลจากการวัดที่ได้มาวางแผนการพัฒนาหลักสูตรหรือปรับรูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมเสริมนอกห้องเรียน ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของนักศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้มีทั้งความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และมีทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสามารถก้าวไปสู่การเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

ในระดับปฏิบัติการ เช่น บุคลากรในฝ่ายพัฒนานักศึกษา หรือกองพัฒนานักศึกษา สามารถนำมาตรวัดนี้ไปใช้วัดพฤติกรรม และนำผลมาประกอบการพิจารณาวางแผนการจัดรูปแบบกิจกรรมสำหรับนักศึกษา หรือนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงงานเพื่อให้สอดรับกับพฤติกรรมของนักศึกษา และจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับพฤติกรรม เพื่อให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นไม่ท้อถอยต่อปัญหาและอุปสรรค์ในการเรียนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างเรียน รวมถึงมีการให้กำลังใจและการให้คำปรึกษากับนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนหาแนวทางที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีกับนักศึกษาได้

ข้อเสนอแนะหน่วยงานอื่น

นอกจากนี้ หน่วยงานอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยอื่น หรือหน่วยงานที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับนักศึกษา ก็สามารถนำมาตรวัดนี้ไปใช้วัดระดับพฤติกรรมเพื่อให้ทราบการแสดงพฤติกรรมที่ดีของ

นักศึกษา หรือนำไปใช้เป็นตัวอย่างในการกำหนดมาตรวัดพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วางแผนดำเนินการให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อไปได้

ทั้งนี้ แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเพียงขั้นตอนในการยืนยันทฤษฎีเท่านั้น ดังนั้นแบบจำลองนี้ควรได้รับการพัฒนาและทดสอบต่อไป ในสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งอาจมีตัวแปรที่แตกต่างกัน ตลอดจนเพื่อให้แบบจำลองสามารถอธิบายปรากฏการต่าง ๆ ได้ชัดเจนและเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากับนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเท่านั้น จึงอาจไม่ครอบคลุมไปยังสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นจึงควรนำแบบจำลองที่สร้างขึ้นนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมประชากรในเขตที่กว้างมากขึ้น

5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาปัจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษา

2) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของนักศึกษา หรือบรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการเรียน เป็นต้น

3) ควรทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

4) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้รับอาจเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงบ้างเล็กน้อยตามสภาพแวดล้อมในขณะที่กำลังตอบแบบสอบถาม รวมถึงอารมณ์และความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามในขณะที่กำลังตอบแบบสอบถามด้วย ดังนั้น จึงควรเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาที่แตกต่างกันบ้าง เช่น เวลาช่วงเช้า เวลาช่วงบ่าย หรือเวลาช่วงเย็น เพื่อให้ได้ค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). **Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance**. In N. Schmitt & W.C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Deshpande, S.W. (2002) (ออนไลน์). สืบค้นจาก: http://www.indiainfoline.com

Dubrin, Andrew J. (2000). **Essentials of Management.** 5th ed. New York : South – Western College Puvlishing.

Graham, A. R. (1990). **Superintendent as Manager: Case Studies of Conflict Management in Several Diverse New Jersey Public School Districts**. Ed.D. Dissertation, Fordham University.

Graham, J.W. (1989). **Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization and validation.** Unpublished working paper. Loyola University of Chicago.

Greenberg and Baron. R.A. (1997). **Behavior in organizations**. 6th ed. Boston: Allyn Bacon.

Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2003). **Behavior in Organizations** : Under Standing and Managing the Human Side of Work. 8th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Johns, J. L. (1996). **Advance directives and opportunities for nurses.** Image: Journal Nusing Scholarship, 28(2), 149-153.

McNeely, B.L. and B.M. Meglino. (1994). **The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior**. Journal of Applied Psychology, 79(6), 836-844.

McShane, M.R. and Von Glinow. M.A. (2000). **Organization behavior**. New York: Irwin McGraw-Hill.

Moorhead, G. and Griffin, R.W. (2001) **Organizational Behavior**. Managing People and Organization. New York: Houghton Mifflin Company.

Moorman, R. H. & Blakely, G. L. (1995). **Individualism-Collectivism as Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior**. Journal of Organizational Behavior. 16(2), 127-142

Morrison, E.W., & Phelps, C.C. (1999). **Taking charges at work: Extra role efforts to initiate workplace change.** Academy of Management Journal. 42, 403–419

N Tahseen. & Akhtar. (2016). **Impact of Organizational Justice on Citizenship Behavior**. Mediating Role of Faculty Trust, Pakistan. Journal of Commerce and Social Sciences. 10(1), 104-121.

Newstrom, J.W. and Davis, K. (1997). **Organizational behavior: Human behavior at work.** 10th ed. New York: McGraw-Hill.

Organ, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior**. The Good Soldier Syndrome. Lexington: Lexington Books.

Organ, D.W. & Konovsky, M. (1989). **Cognitive Versus Affection Determinants of Organizational Citizenship Behavior**. Journal of Apllied Psychology. 74, 157-164.

Organ, D.W. (1987). **Organizational Citizenship Behavior**. The Good Soldier Syndrome Management. 1(11) pp.547 - 558.

Organ, D.W. (1991). **The Applied Psychology of Work Behavior**. A Book of Reading. (4th ed.) United States of America : Richard D. Irwin,Inc.

Podsakoff, P. M., et al. (1990). **Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers.** Trust in Leader. Satisfaction. and Organizational Citizenship Behaviors. Leadership Quarterly. 1(2), 107-142.

Sjahruddin, H., Armanu, and Normijati, A.S.(2013). **Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB)**. Trust Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia).European Journal of Business and Management. 5(9), 95-104.

Smith, C. A. et al. (1983). **Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents.** Journal of Applied Psychology, 68(4), 653-663.

William, L. J., & Anderson, S. E. (1991). **Job satisfaction and organizational commitment as predictor of organizational citizenship behaviors and in-role behaviors**. Journal of management. 17(3), 601-617.

Yamane, Taro. 1967. Statistics : **An Introduction Analysis.** 2nd ed. New York. Harper and Row.

ขเคนทร์ วรรณศิริ และอรัญญา ตุ้ยคัมภีร์. (2557). **โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: อิทธิพลของแรงจูงใจเอื้อสังคมในการท างานและบุคลิกภาพ.** วารสารศรีนครินทรวิโรฒและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 12, 45-58.

ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ชัย กิจอุราใจ. (2556). **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น**. ดุษฎีนิพนธ์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชุติมา มาลัย. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตนครปฐม.

นงนุช โรจนเลิศ. (2533). **การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเองของนักเรียนวัยรุ่น.** กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL).** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทนา นิจจอหอ. (2562). **มาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในธุรกิจให้บริการห้องพักจังหวัดนครนายกประเทศไทย.** วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 5. ฉบับที่ 2. (กรกฎาคม – ธันวาคม), 124-140.

ปฏิพัฒน์ อุดรไสว. (2550). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย. มหาสารคาม.

ปริวิทย์ ไวทยาชีวะ และ ทิพย์รัตน์ นพฤทธิ์. (2560). **สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของอาจารย์พี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา.** วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต 5(1), 107-117.

พรเทพ แก้วเชื้อ. (2560). **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย.** วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 9(1), 210-217.

พรวิภา มานะต่อ. (2551). **ภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วนันดา หมวดเอียด. (2550). **รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชชุลดา ลดาวัลย์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภากร ทัศน์ศรี. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547). **การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน.** วารสานศึกษาศาสตร์ 16 (มิถุนายน – ตุลาคม) 15-28.

สายฝน กล้าเดินดง. (2551). **การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร.** รายงานการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุภมาส อังศุโชติและคณะ. (2551). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.** กรุงเทพฯ. บริษัทมิสชั่นมีเดีย จำกัด.

สุวรรณี จริยะพร. (2559). **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข.** วารสารสมาคมนักวิจัย. ปีที่ 21. ฉบับที่ 1. (มกราคม – เมษายน), 227-238.

อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย.** งานวิจัย. สาขาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อรรณพ นิยมเดชา. (2557). **การรับรู้บทบาทภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง โดยมีการสื่อสารในองค์การเป็นตัวแปรสื่อ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. ภาควิชาจิตวิทยา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การแสดงพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการแสดงพฤติกรรมที่ดีของนักศึกษาต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์และความถูกต้องในการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ โดยจะนำข้อมูลที่ได้มาเสนอในภาพรวมเท่านั้น และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติม ✓ลงในช่อง [ ] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. [ ] ชาย 2. [ ] หญิง

2. อายุ .....

3. อาชีพผู้ปกครอง

1. [ ] รับราชการ 2. [ ] พนักงานรัฐวิสาหกิจ
3. [ ] อาชีพอิสระ/ธุรกิจส่วนตัว 4. [ ] พนักงานบริษัท
5. [ ] รับจ้างทั่วไป 6. [ ] เกษตรกร
7. [ ] อื่นๆ (ระบุ) .....

4. รายได้ของผู้ปกครองโดยเฉลี่ยต่อเดือน

1. [ ] ไม่เกิน 15,000 บาท 2. [ ] 1,5001-25,000 บาท
3. [ ] 25,001-35,000 บาท 4. [ ] 35,001-45,000 บาท
5. [ ] 45,001-50,000 บาท 6. [ ] 50,000 บาทขึ้นไป

5. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน

1. [ ] ภาคเหนือ 2. [ ] ภาคกลาง
3. [ ] ภาคตะวันออก 4. [ ] ภาคตะวันตก
5. [ ] ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6. [ ] ภาคใต้

6. จำนวนพี่น้องในครอบครัว (รวมตัวท่าน)

1. [ ] 1 คน
2. [ ] 2 คน
3. [ ] 3 คน
4. [ ] 4 คน
5. [ ] 5 คน
6. [ ] มากกว่า 5 คน

7. ระดับการศึกษาในปัจจุบัน

1. [ ] ชั้นปีที่ 1
2. [ ] ชั้นปีที่ 2
3. [ ] ชั้นปีที่ 3
4. [ ] ชั้นปีที่ 4

8. สาขาวิชาที่กำลังศึกษา

1. [ ] การตลาด
2. [ ] การจัดการ
3. [ ] การบัญชีและการเงิน
4. [ ] ระบบสารสนเทศ
5. [ ] การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศและโลจิสติกส์
6. [ ] เศรษฐศาสตร์
7. [ ] หลักสูตรนานาชาติ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ผลการเป็นสมาชิกที่ดีของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ

โปรดระบุระดับคะแนนความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าตรงกับพฤติกรรมของท่าน โดยกำหนดมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ 1= น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
1.	**พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism)**					
1.1	ท่านช่วยติวให้เพื่อนเมื่อเพื่อนไม่มาเรียนด้วยความเต็มใจ					
1.2	ท่านทำงานหรือทำกิจกรรมแทนเพื่อนที่ไม่มาด้วยความเต็มใจ					
1.3	ท่านให้เพื่อนยืมของ เช่น เงิน หรืออุปกรณ์การเรียน ด้วยความเต็มใจ					
1.4	ท่านชอบช่วยเหลือทุกคนไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ เจ้าหน้าที่ รุ่นพี่ รุ่นน้อง หรือเพื่อน เมื่อกำลังประสบปัญหา อยู่เสมอ					

ข้อ	รายละเอียด	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
2.	**พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)**					
2.1	ท่านมาเรียนแต่เช้าและเตรียมพร้อมก่อนเข้าเรียนเสมอ					
2.2	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด					
2.3	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมครบทุกกิจกรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด					
2.4	ท่านทำการบ้าน หรือทำงานที่ได้รับหมายเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ					
2.5	ท่านมักตั้งใจทำงานหรือกิจกรรมให้แล้วเสร็จก่อนเสมอ แม้จะเลยเวลาจนดึกดื่นมืดค่ำ					
3.	**พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)**					
3.1	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านมักนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่รู้สึกท้อแท้					
3.2	ท่านมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงเรื่องเรียนและการทำกิจกรรมอยู่เสมอ					
3.3	ท่านพยายามตั้งใจเรียนหรือทำกิจกรรมอย่างหนัก และเต็มความสามารถ ถึงแม้จะเครียดหรือกดดันก็ตาม					
3.4	ท่านอดทนต่อข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกต่างๆ ที่พบในห้องเรียนหรือในมหาวิทยาลัย					

ข้อ	รายละเอียด	1 น้อยที่สุด	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 มาก	5 มากที่สุด
4.	**พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)**					
4.1	ท่านรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์/เพื่อน/รุ่นพี่/รุ่นน้องเสมอ					
4.2	ท่านระมัดระวังตนเองและคำนึงถึงผู้อื่นเกี่ยวกับการกระทำที่จะส่งผลให้ผู้อื่นเสมอ					
4.3	ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจ หรือสร้างแรงจูงใจในการเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมเสมอ					
4.4	ท่านมักคิดถึงปัญหาการเรียนและการทำกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นกับตัวท่านหรือเพื่อนท่านเสมอ					
5.	**พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)**					
5.1	ท่านมักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ					
5.2	ท่านมักเสนอแนะความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเสมอ					
5.3	ท่านสามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี					
5.4	ท่านยินดีและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือด้านต่างๆ ของคณะและของมหาวิทยาลัย					
5.5	ท่านมักติดตามข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนและการทำกิจกรรมของคณะและมหาวิทยาลัยเสมอ					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

ชื่อ-สกุล	ความเชี่ยวชาญ
1. รศ.ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร	การจัดการ
2. รศ.ดร.กล้าหาญ ณ น่าน	การจัดการ
3. ผศ.ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์	การจัดการ

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อนามสกุล (ภาษาไทย)	นางสาวนันท์ธนภัส อัศวณัฏฐกร
2. ชื่อนามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Ms.Nanthanapas Asavanatthakorn
3. ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120 โทร. 02 549 3266, 081 827 0675 Email : nanthanapas_a@rmutt.ac.th
5. การศึกษา	บธ.บ. (การตลาด) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
6. ศึกษาดูงานต่างประเทศ	หลักสูตรการอบรมทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ สำหรับอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพและบุคลากร (26 เม.ย. – 26 พ.ค. 56) ณ ประเทศนิวซีแลนด์
7. งานวิจัย	(พ.ศ. 2559) การรับรู้สื่อประชาสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อของนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี The Perception of Media Public Relations And Factors Affecting Decision Making to Study at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

---