

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2561

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2561

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์: อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาแตกต่างกัน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ 4) ศึกษาความคิดเห็นเชิงลึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีอายุ ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ตัวแปรปัจจัยทั้งสามตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การสามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 42.80 ซึ่งตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ส่วนตัวแปรคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต้องเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยหาแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการจัดอบรม สัมมนา ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลให้กับบุคลากร โดยเริ่มจากผู้บริหารไปจนถึงระดับปฏิบัติการ และต้องพัฒนาด้านการมีส่วนร่วม การให้ความช่วยเหลือ ความมีระเบียบวินัย การเอาใจใส่ในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติตามกฎ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย และการพัฒนาทางด้านการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ภายในองค์การด้วย

FACTORS AFFECTING STAFFS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administrations Degree in Management
at Srinakharinwirot University

March 2018

Supichet Tong-On. (2018). *Factors Affecting Staffs' Organizational Citizenship Behavior of Mahamakut Buddhist University*. Master thesis, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. Thesis Advisor: Dr.Tanapoom Ativetin.

This research was aimed at (1) investigating and comparing the organizational citizenship behavior of Mahamakut Buddhist University in terms of gender, age, working hours, position, and educational level; (2) studying the relationships between factors (i.e., quality of work life, organizational commitment, and characteristics of the learning organization) and the organizational citizenship behavior of Mahamakut Buddhist University; (3) exploring the weighted factors affecting organizational citizenship behavior at Mahamakut Buddhist University, and (4) investigating the in-depth opinions of Mahamakut Buddhist University staff in terms of the organizational citizenship behavior of Mahamakut Buddhist University, the quality of work life, organizational commitment, and the characteristics of a learning organization. This study employed mixed methods research and combining a qualitative and quantitative research methodology.

The results of the research revealed the following: (1) The staff at Mahamakut Buddhist University differed in terms of age, position and educational level and had statistically significant differences in terms of organizational citizenship behavior at a level of 0.05. (2) The three factors had statistically significant relationship with the organizational citizenship behavior a level of 0.05. (3) The quality of work life and organizational commitment could predicted statistically significant organizational citizenship behavior at a level of 0.05. Both factors collaboratively explained the variance in organizational citizenship behavior at 42.80%. The organizational commitment affected organizational citizenship behavior the most, whereas the characteristics of learning organization did not have a significant impact on such behavior at a level of 0.05. (4) Additional opinions based on the in-depth interviews identified that developing organizational citizenship behavior had to start at develop the potential of staff by promoting self-learning and organizing workshops regarding achievement motivation. This could begin with administrators and operational staff, followed by developing engagement, being helpful, being discipline, responsibility and following the rules. It also included innovative curriculum development and technology development for an organizational use.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เป็นเพราะได้รับความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแนวทางในการแก้ไข และปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ประธานในการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล กรรมการในการสอบปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.กัลยาภิตติ์ กิรติอังกูร ที่ให้ความอนุเคราะห์ สละเวลาเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งทำให้ได้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงในการวัดยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุริวัตร จันทโรโสภณ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำราญ ศรีคำมูล อาจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ที่สละเวลาอันมีค่า ในการประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นไปอย่างราบรื่น

และขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.นรินทร์ ตาก้อนทอง อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่คอยให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และคอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีมาตลอด

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่สาว อันเป็นที่รักยิ่ง ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยอย่างดียิ่งตลอดมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ของ

สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จัตตชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษา

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน)

(อาจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล)

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	5
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
สมมติฐานการวิจัย	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	15
ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	15
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	16
ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	18
ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	19
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	20
ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	20
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	22
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน	25
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	26
ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	26
องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	27
ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
องค์การแห่งการเรียนรู้	30
ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้	30
องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้	31
ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
การวิจัยเชิงปริมาณ	42
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	54
การวิจัยเชิงคุณภาพ	60
การกำหนดประชากรและการเลือกผู้ให้ข้อมูล	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
สรุปผลการวิจัย	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
อภิปรายผล	115
ข้อเสนอแนะ	123
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	135
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ	136
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ	149
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย	151
ประวัติย่อผู้วิจัย	153

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามส่วนงาน และประเภทบุคลากร	43
2 จำนวนส่วนงาน และจำนวนบุคลากรที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ชั้นที่ 1	45
3 จำนวนบุคลากรในแต่ละส่วนงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	46
4 ความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภท บุคลากร และระดับการศึกษา	64
5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	66
6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามรายชื่อ	66
7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ	68
8 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายชื่อ	72
9 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายชื่อ	73
10 การทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร จำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร โดยใช้ Levene's Test	76
11 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร ด้วยสถิติทดสอบที (t – test)	77
12 การทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test	78
13 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F – test)	79
14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)	80

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)	81
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	82
17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor : VIF	83
18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	84
19 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	85
20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเชิงปริมาณ	86
21 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน/รูป	88

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม	50



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการเร่งปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอด และต้องเร่งพัฒนาองค์การเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ด้วยเหตุนี้ ทุกองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมุมมองใหม่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในขณะนี้ คือการมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human Capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาว และในอนาคต ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงาน และลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การจึงต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถ และการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลที่มีทักษะความรู้ และความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน องค์การจึงต้องให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมากขึ้นด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ (มาร์ควอดด์. 2557: 11-14; ลาวัลย์ พร่อมสุข. 2544; Motowidlo; Borman; & Schmit. 1997)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) โดยทั่วไปแล้วหมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่มีผลโดยตรง หรือเกี่ยวข้องกับการประเมินรางวัล โดยพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลโดยรวมต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของ้องค์การ (Organ. 1997; Muchinsky. 2006) อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของ้องค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ้องค์การต่าง ๆ จึงเล็งเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การ ดังจะเห็นได้จากการที่ได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างกว้างขวาง และหลากหลาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์การ ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากองค์การทุกองค์การคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร. 2555; อรัญญา ไชยศร. 2556) นอกจากนี้ ยังพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (วัลลพ ล้อมตะคุ. 2554: 143-144; ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์; กล้าหาญ ณ น่าน; และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2557: 189-190; สุदारัตน์ ครุฑสิทธิ์. 2558: 94-95) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การแสดงว่าเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์การต่อไป เพราะเห็นว่าการได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ประโยชน์แก่ตนเอง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจากการศึกษายังพบว่า คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การแต่ละองค์การนั้นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องมาจากความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่เน้นย้ำมากเป็นพิเศษถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อองค์การ เป็นลักษณะองค์การที่สมาชิกสามารถสะสมและขยายความสามารถในการสร้างผลที่พึงปรารถนา ขยายแบบแผนวิธีคิดใหม่ ๆ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นแนวคิดที่รวมไว้ด้วยคุณค่า (Values) เป้าหมาย (Goals) และความเชื่อ (Beliefs) ที่ถูกแปรสถานะเป็นการกระทำ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองค์การแต่ละองค์การอีกด้วย (Garavan. 1997)

มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การที่สร้างบัณฑิตเพื่อเข้าสู่วิชาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยจัดว่าเป็นองค์การที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคน และพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งมีบทบาทเป็นสัญลักษณ์ทางปัญญาหรือความเจริญทางความคิดในสังคม มีจุดมุ่งหมายขององค์การในการให้การศึกษา เป็นแหล่งวิชาการ ให้บริการด้านวิชาการ รวมทั้งทำหน้าที่ในการเตือนสติชี้นำสังคม จากลักษณะดังกล่าว บุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในระดับสูง เป็นคนดี มีจริยธรรม พร้อมปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ก้าวหน้าทันโลกอยู่ตลอดเวลา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541; จรัส สุวรรณเวลา; และคนอื่น ๆ. 2540) และเนื่องจากในปัจจุบันระบบการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากขึ้น ซึ่งบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากร

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์และส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งสร้างเสริมปัจจัยเหล่านั้นให้มีความแข็งแกร่งส่งผลให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างต่อเนื่องสืบไป

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาของสงฆ์แห่งแรกของประเทศไทย ที่จัดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา และเป็นสถาบันการศึกษาแห่งแรกที่เริ่มประยุกต์หลักพระพุทธศาสนาให้เข้ากับสังคมสมัยใหม่ จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางที่เน้นระดับปริญญา มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งเป็นวิทยาเขต 7 แห่ง 3 วิทยาลัย โดยจัดการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ในระดับปริญญาตรี จัดการเรียนการสอนทั้งสิ้น 14 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 5 หลักสูตร และปริญญาเอก 2 หลักสูตร และนำหลักสูตรดังกล่าวไปจัดการเรียนการสอนในวิทยาเขต และวิทยาลัยที่กระจายไปตามภูมิภาคต่าง ๆ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ยังเป็นมหาวิทยาลัยในลำดับต้น ๆ ที่ผันตนออกนอกระบบจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือที่รู้จักกันในนามว่า “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” ซึ่งมหาวิทยาลัยนอกระบบ ก็คือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระแยกจากระบบราชการ (Autonomous University) แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยที่มหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบราชการ จะมีการหยุดรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด โดยตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ จะเรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งมีกรอบเงินเดือน และสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำการออกนอกระบบตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2540 เป็นต้นมา (รายงานประจำปี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 2557)

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ และเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อเป็นการยกระดับขีดความสามารถ มาตรฐานการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้สามารถพัฒนาองค์กร และพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษารั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในการใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อปรับแผนการ

บริหารงานทรัพยากร การวางแผนทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเชิงลึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาแตกต่างกัน
2. ทำให้ทราบว่าตัวแปรปัจจัย อันได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นเชิงลึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์กร คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5. สามารถนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการปรับแผนการบริหารงาน ทรัพยากร การวางแผนงานในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนา มหาวิทยาลัยที่ยั่งยืนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 11 ส่วนงาน จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 188 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 268 คน/รูป รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 456 คน/รูป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย/ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 230 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 145 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 20 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.2.1 เพศ

1.2.2 อายุ

1.2.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.2.4 ประเภทบุคลากร

1.2.5 ระดับการศึกษา

1.2 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่

1.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

1.1.3 คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior)

หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ที่เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกินกว่าบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ และเป็นพฤติกรรมที่สร้างสิ่งที่ดีให้กับองค์การ ซึ่งกระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์การ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 **ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)** หมายถึง การกระทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในมหาวิทยาลัย การกระตุ้นและให้กำลังใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการทำ ในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

1.2 **ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)** หมายถึง การกระทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่แสดงออกถึงการยอมรับ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายของมหาวิทยาลัยด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษา

เวลา รักษาความสะอาด ประหยัด ดูแลรักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการใช้เวลา และ ทรัพยากรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างมีคุณค่า ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว อีกทั้ง ยังเสียเวลาส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ได้

1.3 ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่แสดงออกถึงความมั่นคงของจิตใจในการเผชิญต่อ ความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ เพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับ ผู้บริหาร และไม่ต้องการให้เกิดการโต้เถียงยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการ เสียสละความสนใจในส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของกลุ่มงาน

1.4 ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่แสดงออกถึงการคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการใดสิ่ง หนึ่ง รวมไปถึงการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา กระทบกระพังที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา

1.5 ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การกระทำของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เช่น การมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม การเก็บความลับขององค์การ มี ความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับ องค์การ การคุ้มครองมหาวิทยาลัยจากผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการกระทำที่ก่อให้เกิดการ พัฒนาในด้านต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกของ บุคลากรที่มีต่อกระบวนการ และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวม อันเกิดจากการที่องค์การ ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดย จำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้รับรายได้และค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ต่าง ๆ ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงความรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Health and Safety at Workplace) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานในที่ที่มี

สิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมต่อสุขภาพ เช่น อยู่ในห้องทำงานที่มีแสงไฟส่องสว่าง อากาศถ่ายเท เป็นต้น รวมถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน มีมาตรการป้องกันอันตราย และมีการตรวจสอบอุปกรณ์ให้มีคุณภาพอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรเกิดความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Job Security and Advancement) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิก ครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงในงาน ไม่ถูกโยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

2.4 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Opportunity for Human Capacity Development) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน และใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น ได้รับการอบรม หรือให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ทำให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อมีปัญหาที่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Participation and Social Integration) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับ และร่วมมือกันทำงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Rights at Work) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว พนักงานมีสิทธิจะปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อผู้บริหาร

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Life) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ โดยที่

สามารถจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ รวมถึงสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดโดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา และแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Work) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความรู้สึกว่ากิจกรรมการทำงานที่ตนเองทำนั้น เป็นไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพ

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงการมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์การในลักษณะว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งรวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท ความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัย ในแง่ที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ซึ่งแสดงออกโดยการใส่ใจในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับมหาวิทยาลัย เห็นพ้องกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมหาวิทยาลัย รวมไปถึงการมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

3.2 ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเกี่ยวกับความต้องการจะอยู่ทำงานกับองค์การ โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในช่วงเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มีตราภาพ เป็นต้น ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3.3 ด้านความผูกพันต่อหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเกี่ยวกับความต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป เพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์การ ความผูกพันกับมหาวิทยาลัย โดยที่ไม่ต้องการที่จะทำให้ผู้บริหารผิดหวัง และมีความกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากลาออกจากองค์การ

4. คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง คุณลักษณะขององค์การที่มีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง มีการปรับตัว การเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน ทำให้องค์การสามารถพัฒนาความคิดและสิ่งใหม่ ๆ ทั้งในแง่ของผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสม โดยจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยหมั่นขวนขวาย ฝึกฝนหาความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อบรรลุจุดหมาย และปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในชีวิต และความสำเร็จขององค์การ

4.2 ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความเข้าใจถึงงานที่ทำแบบองค์รวม มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีมุมมองหรือมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิด ความเข้าใจทั้งในเรื่องของตนเอง ผู้อื่น และองค์การ มีการใช้การวางแผนเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ และมีการฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญ และตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา

4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้รับการกระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรควิสัยทัศน์ของตนเอง มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ มีการสร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดพฤติกรรม การปรารถนาสนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุม ทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้นมีทิศทางไปสู่จุดหมาย ที่เห็นได้อย่างชัดเจนและสามารถจับต้องได้

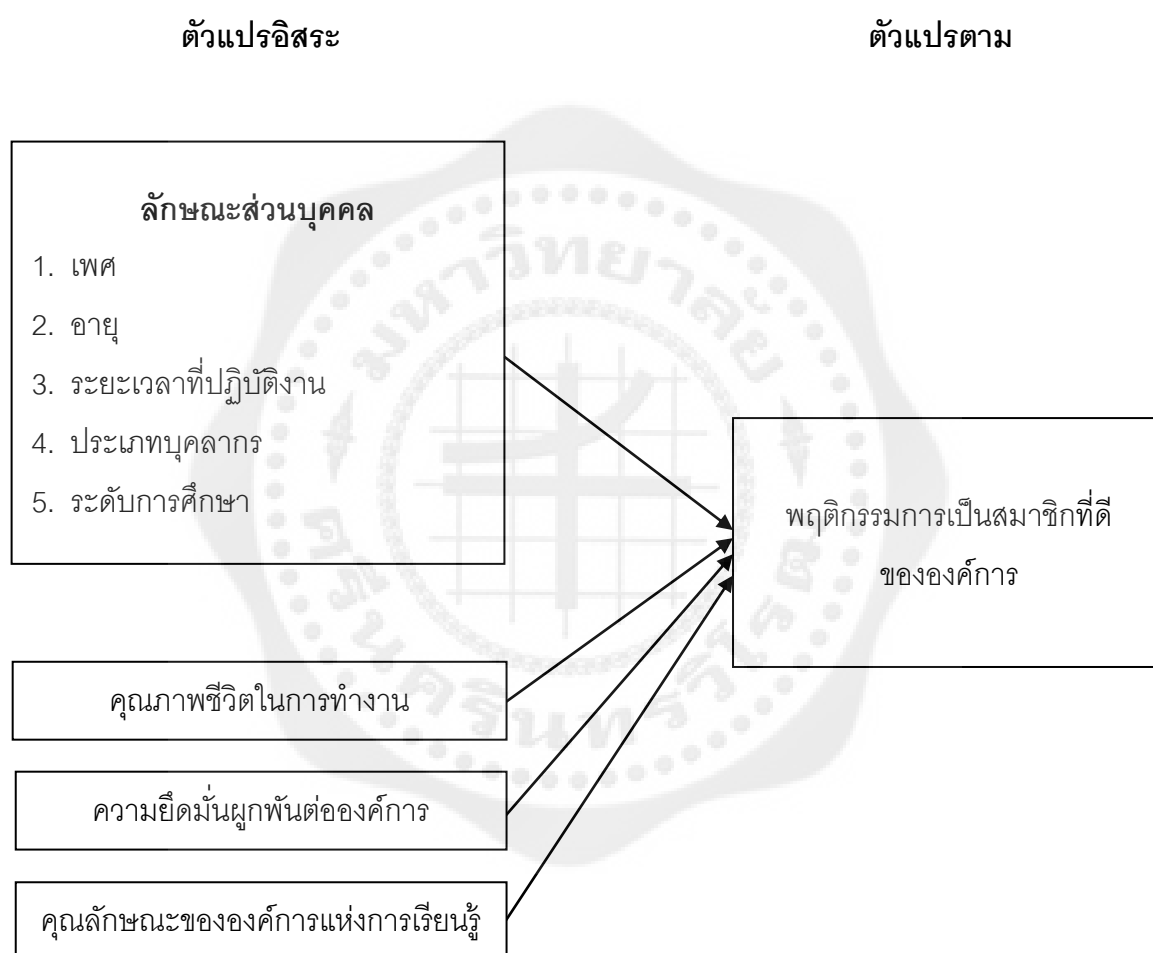
4.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกหน่วย ทุกฝ่าย ได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยความรู้ ความคิด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่กันและกันอย่างสม่ำเสมอ และติดต่อกันจนเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม และภายในกลุ่ม มีการกระตุ้นให้กลุ่มเกิดการสนทนา เกิดการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จภายในทีมงาน

4.5 **ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)** หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสามารถเชื่อมโยงความรู้ โดยอาศัยองค์ความรู้ที่เป็นสหวิทยาการ ขึ้นมาเป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ สามารถนำความเข้าใจในปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ให้ผลของงานของตนเกิดความกระจ่าง ชัดเจน เป็นระบบ และมีลักษณะบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม



กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร และพบว่าตัวแปรเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษามีผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย นำไปสู่การตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.3 ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 1.4 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
 - 3.1 ความหมายของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
 - 3.2 องค์ประกอบของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
 - 3.3 ผลของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
4. องค์การแห่งการเรียนรู้
 - 4.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 4.2 องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 4.3 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2547: 17) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมสนับสนุน และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554: 14) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า หมายถึง การกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555: 56) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เช่น การตรงต่อเวลา การมีจิตอาสาที่ช่วยเหลือผู้อื่น การเสนอความคิดเห็น ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่หวังผลตอบแทนจากองค์กร เมื่อปฏิบัติไปแล้วเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ณัฐพัชร์ ธรรมสิทธิเวท (2559: 25) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานกระทำด้วยความสมัครใจ และไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติ โดยบทบาทหน้าที่ภายในองค์กรซึ่งพฤติกรรมนี้ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อการได้รางวัลอย่างเป็นทางการ แม้ไม่ได้ปฏิบัติก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์กร อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ออร์แกน (Organ. 1987: 4) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง โดยทางองค์กรนั้นไม่ได้มีการกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรนั้นเต็มใจปฏิบัติให้กับองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ออร์แกนและแบทเทอร์แมน (มาลิณี ศรีไมตรี. 2558: 127; อ้างอิงจาก Organ; & Bateman, 1991: 275) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร เกิดจากความสมัครใจและจิตสำนึกของบุคลากรในด้านดีที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ

ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และ ด้านความสำนึกในหน้าที่

แดชแพนด (อรอุมา อัจฉริยะสิงห์. 2557: 18; อ้างอิงจาก Deshpande. 2002) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่ใช่พฤติกรรมที่เป็นทางการ แต่คล้ายกับหน้าที่หรือบทบาทพิเศษที่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลืองานผู้อื่น การรับอาสาทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนไม่ได้ถูกระบุให้ต้องกระทำ การเสนอความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกฝนอยู่เสมอไม่ปล่อยให้เวลาสูญเปล่า พุ่มเพเพื่อการทำงานของตนเองอยู่เสมอ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ยังรวมถึงพฤติกรรมที่คนจะละเว้นจากการกระทำอะไรบางอย่าง (Super-Role Behaviors) ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะละเว้นการกระทำเหล่านั้น เช่น การจ้องจับผิดผู้ร่วมงานอื่น มีอารมณ์โกรธง่าย ชอบบ่นหรือต่อว่าในเรื่องเล็กน้อย ชอบโต้แย้งหรือโต้เถียงกับผู้อื่นแม้เป็นเรื่องไม่สำคัญ เป็นต้น

สเปคเตอร์ (Spector. 2003: 250) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่อยู่ในข้อกำหนดของงาน และเป็นพฤติกรรมที่สร้างสิ่งที่ดีให้กับองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแนะนำเพื่อการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกินกว่าบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ และเป็นพฤติกรรมที่สร้างสิ่งที่ดีให้กับองค์การ ซึ่งกระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์การ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ได้มีการศึกษาได้อย่างกว้างขวางและหลากหลาย ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการสรุปได้ดังนี้

ออร์แกน (Organ. 1987: 8-13) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เช่น การช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติตามระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การ ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ขององค์การ การไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งบุคคลที่มีพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มให้กับผู้บริหาร และไม่ต้องการให้เกิดการโต้เถียงยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน

4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการคำนึงถึงผู้อื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ดังนั้นการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น ๆ ด้วย

5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น การมีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม การเก็บความลับขององค์การ มีความรู้สึกต่อการพัฒนาองค์การ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ เป็นต้น

นอกจากนี้ จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพอดซาคอฟและคณะ (วณันดา หมวดเอียด. 2550: 14-15; อ้างอิงจาก Podsakoff; et al. 2000: 516-526) สามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยพฤติกรรมตามลักษณะดังต่อไปนี้

1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ รวมทั้งการกระทำที่ช่วยเหลือป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล

2) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มอกเต็มใจในการอดทนต่อความไม่มีความสุขในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดี ๆ ในกลุ่มงานมีความสุข และการไม่บ่น

3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) การแสดงถึงมีไม่ตรีจิตอันดีและการป้องกันองค์การ การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์การ รวมถึงการป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก

4) การปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) เป็นการติดตามกฎระเบียบ และวิธีการรวมถึงกระบวนการที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคล ทำให้บุคคลนั้นยอมรับกฎกติกา ข้อปฏิบัติและวิธีการขององค์การ โดยกติกาเหล่านั้นเป็นกติกาที่ไม่มีบุคคลใดฝ่าฝืนติดตามในการแสดงพฤติกรรม

5) ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือผลการปฏิบัติงานขององค์การ การทำงานที่หนัก และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

6) การทำความดีให้กับสังคม (Civic Virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การ การแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ บ่งบอกให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การด้วย

7) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขต ตามแนวคิดของออร์แกนใน 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

1.3 ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ชเนค (Spector. 1996: 257; citing Schnake. 1991) ได้ทำการสรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรว่าประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) เป็นคนตรงต่อเวลา
- 2) ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
- 3) ทำงานที่ไม่ใช่งานที่ของตนเองด้วยความสมัครใจ
- 4) ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ต่าง ๆ
- 5) ไม่เสียเวลาในการทำงานโดยเปล่าประโยชน์

ส่วนแวน และคนอื่น ๆ (Turnipseed. 2002: 2; citing Van; et al. 1994) ก็ได้ทำการสรุปพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคคลากรไว้ว่าประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) แสดงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ
- 2) ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์
- 3) ไม่ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การอย่างไม่คุ้มค่า
- 4) ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองโดยตรง
- 5) ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ต่อเพื่อนร่วมงาน
- 6) ให้ความร่วมมือในสิ่งที่สร้างสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ เสมอ
- 7) ร่วมแสดงความคิดเห็นในโครงการใหม่ ๆ

นอกจากนี้ ดิวบริน (Dubrin. 1994: 256-258) ได้ทำการสรุปพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคคลากรไว้ว่าประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
- 2) เป็นบุคคลที่แบ่งส่วนความสำเร็จในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 3) เป็นบุคคลที่ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ต่าง ๆ
- 4) เป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน ช่วยสร้างเสียงหัวเราะให้กับเพื่อนร่วมงาน

1.4 ผลของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547: 19-20) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ว่าประกอบด้วยผลลัพธ์หลักใน 2 ด้าน ดังนี้

1) ผลต่อบุคคล

มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2547: 19; อ้างอิงจาก Organ; & Ryan. 1995: 775-802) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ด้านของผลการปฏิบัติงาน และยังพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติ (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2547: 19; อ้างอิงจาก Podsakoff; Ahearne; & MacKenzie. 1997:262) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชเนค และดัมเลอร์ (ลาวัลย์ พร้อมสุข. 2544: 33; อ้างอิงจาก Schnake; & Dumler. 1997) ที่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า ทั้งนี้สรุปได้ว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อ

บุคคล คือทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ

2) ผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

พอดซาคอฟและคณะ (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. 2457: 19; อ้างอิงจาก Podsakoff, Ahearn; & Mackenzie. 1997: 263-264) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท
2. ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในการจัดการ
3. มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน คือ
 - 3.1 มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มงาน
 - 3.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร อันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
 - 3.3 สามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์การ สนับสนุนความคงที่ เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ

จากการศึกษาผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์การมีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์การมีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วดังเช่นปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเชื่อว่าหากมีการสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การแล้วนั้น จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลในการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้นได้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กนกวรรณ ครุฑปักซี่ (2552: 14) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และมีผลต่อการดำเนินชีวิตในรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป ซึ่งนำไปสู่การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

สายฝน กล้าเดินดง (2552: 6-7) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานที่ทำให้พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีความสุข และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งการที่จะมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นได้ องค์กรจะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการในการนำมาใช้ โดยจะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร และความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กร

เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี (2556: 22) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2559: 9-10) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่สามารถตอบสนองตามความคาดหวัง และความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยผ่านกระบวนการที่องค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพจิตดี

วอลตัน (Walton. 1973: 12-16) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เดวิส (Davis. 1977: 53) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน ซึ่งจะเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ที่มักจะถูกกลืนจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ในการออกแบบการทำงาน

รอบบิน (Robbins.1991: 670) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนา กลไกต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ พนักงาน ซึ่งเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความจำเพาะเจาะจงในการกำหนด เป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของบุคลากร ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยกระบวนการเหล่านั้นแบ่ง ออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีด ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton. 1973: 12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล ว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

บุคลากรต้องได้ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานในเวลางานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตาม มาตรฐานการครองชีพในสังคม โดยค่าตอบแทนที่ได้ต้องมีความเหมาะสม และเป็นธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ เท่าเทียมกัน

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Health and Safety at Workplace)

บุคลากรต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และป้องกันสิ่งต่าง ๆ ที่อาจทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพของบุคลากร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Job Security and Advancement)

บุคลากรต้องได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น จนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ต้องสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Opportunity for Human Capacity Development)

เปิดโอกาสในการสร้างเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Participation and Social Integration)

บุคลากรต้องมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับ และร่วมมือกันทำงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Rights at Work)

บุคลากรต้องได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว พนักงานมีสิทธิจะปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อผู้บริหาร

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Life)

บุคลากรต้องจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Work)

การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการกระทำที่ดำเนินไปนั้น เป็นไปในลักษณะที่ได้รับผลตอบแทนต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse; & Cummings. 1985: 198-200) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งบุคลากรรู้สึกว่าจะเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงกับอันตราย ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ และมีแผนระงับภัยที่ดี

3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการทำงานของตนเอง เป็นงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ มีการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ มีการศึกษาดูงาน รวมถึงมีการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน รวมถึงการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า บุคลากรได้รับการยอมรับ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การรู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม ทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือต่างสายงาน

6) ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร รวมถึงบรรยากาศขององค์กรนั้นต้องมีความเสมอภาคและยุติธรรมด้วย

7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคลากรมีความสมดุลในช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม ความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับ

ครอบครัว มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาให้ครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดี มีโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคม และชุมชน

8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่รู้สึกอายที่จะบอกต่อเพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

จากองค์ประกอบตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล ตามแนวคิดของวอลตันใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชูสเตอร์เลอร์ บูยเทล และยังบลอด (Schuler; Beutell; & Youngblood. 1989: 492) ได้ทำการสรุปถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร
- 2) ทำให้อัตราการขาดงานของบุคลากรลดลง ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น
- 3) ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและสนใจในการทำงานมากขึ้น
- 4) ทำให้ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุ หรือความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล ต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ รวมถึงลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน
- 5) เพิ่มความยืดหยุ่นด้านกำลังคน และความสามารถในการสับเปลี่ยนบุคลากรมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
- 6) ทำให้อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร
- 7) ทำให้ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรที่ดี

8) ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็น และการเคารพสิทธิของบุคลากร

9) ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากรด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler. 1991: 4) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร และทำให้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทางบวกมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1995: 647) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

- 1) เพิ่มความรู้สึกรักพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
- 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร หรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 96) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กร ที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และเต็มศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่บุคลากรเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง บุคคลเหล่านั้นก็必将มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย

นฤเบศร์ สายพรหม (2548: 31) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว และความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่อย่างเหนียวแน่น ซึ่งประกอบด้วยการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความวิริยะอุตสาหะ และความปรารถนาที่จะดำรงสถานภาพในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป

สายฝน กล้าเดินดง (2552: 23) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรเต็ม

ใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร รวมไปถึงความต้องการที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555: 47) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ทศนคติความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมาย วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร ตลอดจนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่บุคคลารู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

บัคซานน (Buchanan. 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเสมือนว่าเป็นของตน 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) ซึ่งก็คือ ความรู้สึกรัก เลื่อมใส และผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers. 1991: 79) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สเปคเตอร์ (Spector. 2003: 231) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร และความปรารถนาของบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กรในลักษณะว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งรวมไปถึงความศรัทธา ความเสียสละทุ่มเท ความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3.2 องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เมเยอร์และอัลเลน (ปัทมวรรณ ชูสาย. 2547: 20; อ้างอิงจาก Meyer; & Allen. 1991: 11-19) ได้ทำการสรุปไว้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก ซึ่งเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ การเต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกมาก ๆ จะทำงานกับองค์การต่อไป เพราะว่าเขาต้องการที่จะทำเช่นนั้น

2) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมาก ๆ จะทำงานกับองค์การต่อไป เพราะว่าเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

3) ด้านความผูกพันต่อหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาก ๆ จะรู้สึกว่าควรจะทำทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่น คือ ความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำ เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1995: 104) ที่ได้จำแนกองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) ด้านความจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านความจิตใจมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ

2) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกอาจจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน การลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในช่วงเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ การที่บุคคลยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการที่จะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับสูง

3) ด้านความผูกพันต่อหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์การ อันเนื่องมาจากมีแรงกดดันจากคนอื่น บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านความ

ผูกพันต่อหน้าที่มาก จะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก ซึ่งบุคคลเหล่านี้ไม่ต้องการที่จะทำให้นายจ้างหรือผู้บริหารผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากลาออกจากองค์กร

จากองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยยึดองค์ประกอบตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน ใน 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันต่อหน้าที่

3.3 ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

เมเยอร์และอัลเลน (ปัทมวรรณ ชูสาย. 2547: 24; อ้างอิงจาก Meyer; & Allen. 1997: 24-36) ได้กล่าวถึงผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออก และพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2) ความยึดมั่นผูกพันด้านความจิตใจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของบุคลากร แต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับปฏิภณระหว่างความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจกับด้านการคงอยู่กับองค์การ และพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความผูกพันต่อหน้าที่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

3) บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงจะทำงานหนัก และมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันด้านความผูกพันต่อหน้าที่ แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ

4) บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจและด้านความผูกพันต่อหน้าที่สูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจะพบมากในความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่ามีทั้งมีความสัมพันธ์เชิงลบ และไม่มีความสัมพันธ์

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลูธันส์ (Luthans. 1992: 125) ที่พบว่า การที่บุคลากรในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะมีผลในทางที่ดีต่อองค์การ ดังนี้

- 1) อัตราการลาออกของบุคลากรในองค์การต่ำ
- 2) การมาทำงานสายของบุคลากรในองค์การลดลง
- 3) อัตราการขาดงานของบุคลากรในองค์การน้อยลง
- 4) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การดีขึ้น

นอกจากนี้ โอ มอลเลย์ (ปาริชาติ ปานสำเนียง. 2555: 50; อ้างอิงจาก O'Malley. 2000) ได้จำแนกผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น (Enhance Employee Persistence) โดยสามารถลดอัตราการลาออก การเลิกงานก่อนเวลาอันควร การขาดงาน การมาสาย และมีการอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลา

2) ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Promotes Citizenship Behavior) คือ เมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้อื่น มีศีลธรรม และคุณธรรมเพิ่มขึ้น เช่น การลดความไม่ซื่อสัตย์ในองค์กร เป็นต้น

3) ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (Increases Organizational Performance) คือ เมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีการบริการที่ดีขึ้น และมีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และบุคลากรจะคงอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น

4. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

4.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ธเนศ ขำเกิด (2541: 171-174) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มุ่งมั่นและตั้งใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์กร ภายใต้สภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งยากแก่การพยากรณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548: 1-2) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่ทุกคน ทุกระดับ ได้พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับองค์กร ด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2558: 19) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคลให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีกระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ การแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคคลในองค์กรเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับการเรียนรู้ในความล้มเหลวเพื่อพัฒนาองค์กร

การวิน (Garvin. 1993: 80) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีการแสวงหา และการถ่ายโอนความรู้ รวมถึงมีการปรับปรุงพฤติกรรมให้สะท้อนถึงความรู้ที่มีมาใหม่และเข้าใจอย่างถ่องแท้ ลึกซึ้ง

เพ็ดเลอร์ เบอริยอนด์ และบอยเดลล์. (Pedler; Burgoyne; & Boydell. 1996: 3) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคนและมีการปรับเปลี่ยนอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะกระตุ้นให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน

ดิเบลล่าและเนวิส (Dibella; & Nevis. 1998: 28) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่สามารถปรับเปลี่ยนองค์การของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม โดยใช้ประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์การ

เซงกี (ยุรพร ศุภรัตน์. 2553: 23; อ้างอิงจาก Senge.1991) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่สามารถพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง และองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีการปรับการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด รวมทั้งเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง มีการปรับตัว การเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน ทำให้องค์การสามารถพัฒนาความคิดและสิ่งใหม่ ๆ ทั้งในแง่ของผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสม

4.2 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

ลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ที่การเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้ (เสน่ห์ จุ้ยโต. 2555: 13-5-13-7; วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย. 2544: 36-48; Senge.1990: 139-269)

1) การเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ (Personal Mastery)

การเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การหมั่นขวนขวาย ฝึกฝนหาความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถที่มีอยู่ให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความชำนาญมากยิ่งขึ้น การพัฒนาให้คนมีความเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้นถือเป็นการสร้างมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคน โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของจิตใจ เห็นได้ชัดเจน เป็นสิ่งที่แท้จริงไม่ใช่เรื่องทั่วไป

2. การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Tension) เป็นการเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นจริงกับสิ่งที่ควรจะเป็น เพื่อให้หาหนทางที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

3. การเรียนรู้โดยใช้จิตสำนึก (Subconscious) เกิดจากความตั้งใจ และความพยายามที่จะเรียนรู้ จนค่อย ๆ กลายเป็นการควบคุมโดยจิตใต้สำนึก

2) การมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)

การมีแบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีการรับรู้ มีความเข้าใจถึงงานที่ทำแบบองค์รวม โดยมองเห็นตำแหน่งที่ตนเองอยู่กับภาพรวมได้ทั้งหมด ทำให้เกิดความเข้าใจและการสร้างความตระหนักของจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์การได้ตรึงตรองในสิ่งที่ตั้งถามและถูกต้อง เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม สถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยึดติดกับความเชื่อดั้งเดิม ๆ ที่ล้าสมัย การที่จะทำให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดได้นั้น องค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์การมีการฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้ตลอดเวลาเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่อไป และการที่จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดนั้นมืองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. การใช้การวางแผนเป็นกระบวนการในการเรียนรู้
2. ต้องมีการฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญ และตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ

ขึ้นมา

จะเห็นได้ว่าการมีแบบแผนความคิดอ่านนั้น มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของคนในองค์การ หากบุคคลในองค์การแบ่งปันความคิดเห็น มุมมองระหว่างกันด้วย จะทำให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งหนทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดีนั้นเริ่มจากการพบปะสังสรรค์ พูดคุยแบบไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยงานส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การนั่นเอง เป้าหมายของการพัฒนาแบบแผนความคิดนั้นไม่ต้องการให้ทุกคนมีความเห็นพ้องไปในทางทิศเดียวกัน แต่ต้องการให้เกิดแนวความคิดของแต่ละคนภายหลังจากการเรียนรู้ในระดับบุคคลแล้ว เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างทัศนคติความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์การเพื่อให้เห็นพ้อง และเข้าใจตรงกันในการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การต้องพยายามมุ่งขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องเป็นองค์การที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การ ทำให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า อาจจะมีกระบวนการการพูดคุย ประสานความคิดเห็น และแนวคิด เพื่อให้ซึมซาบลงไปในการความคิดของคนในองค์การ จึงจะให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่ง

องค์การสมัยใหม่หากขาดวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วจะไม่สามารถก้าวไปสู่ทิศทางเดียวกัน หลักในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นสามารถทำได้ดังนี้

1. กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเอง
2. พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ
3. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันมุ่งมั่นมากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรม การปรารถนาสนับสนุนโดยไม่ต้องการควบคุม
4. ทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกันมีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้อย่างชัดเจนและสามารถจับต้องได้

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกหน่วย ทุกฝ่าย โดยอาศัยความรู้ ความคิด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้แก่กันและกันอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันจนเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม และภายในกลุ่มควรลด ละ เลิกสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดอิทธิพลการครอบงำ แนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมมีการกระตุ้นให้กลุ่มเกิดการสนทนา เกิดการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จภายในทีมงาน องค์การไหนที่สามารถทำในลักษณะนี้ได้ นั่นจะมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในเชิงธุรกิจ ทำให้ไปสู่เป้าหมายที่องค์การวางไว้ ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. การสนทนาและอภิปราย
2. การยอมรับว่าทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงาน
3. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน
4. การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้มาจากความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง และแต่ละคนมีแนวคิดองค์รวมทำให้เกิดการมองที่ผลของงานได้อย่างเป็นระบบ มีการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกัน เป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วนหรือเป็นเฉพาะภาพ เข้าใจถึงสิ่งสำคัญของความคิดในเชิงระบบ เรียนรู้จากประสบการณ์ จึงช่วยให้เห็นเป็นรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นวิธีคิด และภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปได้ต่าง ๆ ในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับความเป็นไปได้ใน

โลกของความจริง โดยการคิดอย่างเป็นระบบนี้เป็นหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้และจะนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรในองค์การสำหรับการคิดในเชิงระบบ ทุกสิ่งทุกอย่างสามารถเชื่อมโยงได้โดยอาศัยองค์ความรู้ที่เป็นสหวิทยาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ องค์การต้องพยายามส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นระบบสามารถนำความเข้าใจในปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย ซึ่งการคิดอย่างเป็นระบบนั้นจะต้องมีการเปลี่ยนจิตใจหลายด้าน ดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงจากการมองเห็นทั้งส่วนรวมและส่วนย่อยได้
2. เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อยไร้ประโยชน์ มาเป็นการมองว่ามนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงความเป็นจริงของพวกเขา
3. เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต

4.3 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

สถาพร ปิ่นเจริญ (2541: 37-43) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญและจัดได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในทุกองค์การจะต้องยึดถือเป็นหน้าที่ เนื่องจากในยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคของการสื่อสารไร้พรมแดนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์การหรือการสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความกระตือรือร้น เนื่องจากความกระตือรือร้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นบุคลากรในองค์การจะต้องมีความกระตือรือร้นและเล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์การไปสู่สถานภาพในอนาคตที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การที่ต้องการพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

นอกจากนี้ ภาควิชา ฤกษ์เมธ (2555: 9-11-9-14) ยังได้กล่าวไว้ว่า หากองค์การใดสามารถขับเคลื่อนองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งความรู้ได้นั้น ก็เท่ากับว่าได้ติดอาวุธที่มีขีดความสามารถที่พร้อมจะลงแข่งขัน และยังมีกลไกที่มีประสิทธิภาพ โดยความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยความสำคัญในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

1) ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อองค์การ ดังนี้

1. องค์การสามารถใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกรอบอ้างอิงในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาขององค์การให้สามารถอยู่รอด และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2. ช่วยให้องค์การมีระบบของการสร้างภูมิคุ้มกันให้เกิดขึ้นโดยเริ่มจากการพยายามเรียนรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น และมีกลไกหรือวิธีที่ทำให้องค์การรับมือให้สามารถอยู่รอดได้อย่างรวดเร็ว

3. ช่วยสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

4. ช่วยเกื้อหนุนการทำงานบนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

5. ช่วยสร้างความคุ้นเคยและสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับสมาชิกในองค์กร

6. ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรให้ได้รับความเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรอื่น

2) ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อผู้บริหาร ดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหารทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า และใช้ความพยายามในการสร้างกลไกการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

2. ช่วยให้ผู้บริหารไม่ประมาทต่อสถานการณ์

3. ช่วยพัฒนาการคิดของผู้บริหารให้มีการคิดที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถหาวิธีที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญนั้น และสร้างโอกาสให้บุคลากรคนอื่นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันจนทำให้เกิดความรู้เฉพาะองค์กร

5. ช่วยให้ผู้บริหารมีแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อความอยู่รอดและความได้เปรียบของธุรกิจในแต่ละด้าน

6. ช่วยเป็นกรอบให้ผู้บริหารให้ความสำคัญและสามารถกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาเรียนรู้ของบุคลากรขององค์กรแต่ละระดับ

3) ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อบุคลากร ดังนี้

1. ช่วยทำให้บุคลากรได้ตรวจสอบตัวเอง และสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องต่อเป้าหมายของทั้งตนเอง และองค์กร

2. ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญและมีความภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจากการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยทางผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วย

4) ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ ดังนี้

1. ช่วยให้การพัฒนาแนวคิดและแนวปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งเป็นฐานคิดที่ทำให้เกิดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ต่อยอดความรู้ที่มีอยู่ เพราะการมีองค์ความรู้พื้นฐานจะช่วยทำ

ให้นักวิชาการสามารถวิพากษ์แนวคิดที่มีอยู่และเสนอแนะตัวแบบต่าง ๆ เพื่อลดข้อจำกัดในการอธิบาย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านทฤษฎีองค์การต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

โคลเอ แชนปีโร; แคสเลอร์; และ เพอร์เซล (Coyle-Shapiro; Kessler; & Purcell. 2004: 85-106) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของศูนย์บริการสุขภาพแห่งประเทศอังกฤษ (UK National Health Service) โดยตั้งสมมติฐานจากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) ไว้ว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการที่พนักงานตอบสนองต่อการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การ 2) พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็เพราะมองว่าพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งของงาน จากการสำรวจพนักงานโรงพยาบาล 380 คน พบว่า มีปัจจัยทางด้านแรงจูงใจทั้งสองตัวมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากมองว่าพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งของงาน นอกจากแรงจูงใจที่ว่า “มันเป็นงานของฉัน” แล้วยังมีแรงจูงใจในด้านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเกิดจากการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และพบว่าผลกระทบของมุมมองต่องาน (Job Definition) และความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกมาในสิ่งที่ต่างกัน บนพื้นฐานของแรงจูงใจอย่างเดียวกัน นั่นคือการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ซุง จุน โจ; และ เบก-คยู จู (Sung, Jun Jo; & Baek-Kyoo, Joo. 2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้: อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งการศึกษานี้ทำการตรวจสอบตัวแปรต้นเหตุของเจตนาเรื่องการแบ่งปันข้อมูลของพนักงานในเชิงวัฒนธรรม (วัฒนธรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้) เชิงจิตวิทยา (ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ) และ เชิงพฤติกรรม (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ) โมเดลสมการโครงสร้างของผู้เขียน ใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากคนงานชาวเกาหลี 452 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจเรื่องการแบ่งปันความรู้ โดยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีการส่งผ่านอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจเรื่องการแบ่งปันความรู้อย่างเต็มที่

แลมม์; ทอสติ-คาราส; และ วิลเลียมส์ (Lamm; Tosti-Kharas; & Williams. 2013) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการตอบสนองต่อความสนใจของการวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีเพื่อความยั่งยืนมากขึ้น ด้วยการให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อม โดยได้นิยามความหมายว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นความสมัครใจไม่จำกัดเฉพาะในคำบรรยายลักษณะงานอย่างเป็นทางการ ซึ่งช่วยให้องค์กรและ/หรือสังคมมีความยั่งยืนมากขึ้นด้วยความพยายามร่วมกันของพนักงานแต่ละคน ทั้งนี้ได้มีการตั้งสมมติฐานเพื่อเป็นการพยากรณ์ว่าความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับองค์กรและความยั่งยืนโดยทั่วไป จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมมากเพียงใด และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานซึ่งทำงานอยู่ในอาชีพต่าง ๆ จำนวน 733 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร (POS) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (AC) และความเชื่อว่าความยั่งยืนมีความสำคัญทั้งในเรื่องทั่วไปและต่อองค์กรปัจจุบัน

ราบินดรา กูการ ปราธาน; ลาลาเทนดู เคสาร์ เจนา; และ อิตีชรี กิตา กุมารี (Pradhan, Rabindra Kumar; Jena, Lalatendu Kesar; & Kumari, itishree Gita. 2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีมุมมองว่าการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตเป็นสิ่งที่ยังคงมีความท้าทาย ตลาดแรงงานโลกในปัจจุบันให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อด้านวิชาชีพที่ขัดแย้งกันในรูปของความยึดมั่นผูกพัน เมื่อพิจารณาในบริบทขององค์กร พบว่าสมดุลของชีวิตและการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อการดึงดูดและรักษาพนักงานขององค์กรเอาไว้ ซึ่งแนวปฏิบัติเช่นนี้มีนัยสำคัญต่อเจตคติ พฤติกรรม สวัสดิภาพของพนักงาน ตลอดจนความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยในยุคร่วมสมัยนี้ พบว่ามีบริษัทข้ามชาติหลายแห่งที่ให้ความสำคัญต่อแผนการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เนื่องจากเป็นทางเลือกที่ดีต่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจต่อการทำงาน และการบรรลุผลสำเร็จในอาชีพของพนักงาน ในทางตรงกันข้าม กรอบมโนทัศน์เรื่อง “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” เกิดจากการที่พนักงานของบริษัทขยายพฤติกรรมตัดสินใจของตนเอง นอกเหนือจากหน้าที่ปกติของตน แต่พฤติกรรมซึ่งเป็นที่คาดหวังของพนักงานดังกล่าว ขัดแย้งกับแนวคิดเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้นอิทธิพลของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จึงเป็นสิ่งที่ควรได้รับการศึกษา ด้วยวัตถุประสงค์ดังกล่าว การศึกษานี้จึงเป็นการพิจารณาอิทธิพลของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยได้พิจารณาบทบาทของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ชุด

ของแบบสอบถามที่มีแบบแผนกับพนักงานและผู้บริหารของอุตสาหกรรมการผลิตในแถบอินเดีย ตะวันออก ซึ่งผลการศึกษพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นถึงการส่งผ่านอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมดุล ของชีวิตและการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อัลฟองโซ และคนอื่น ๆ (Alfonso; et al. 2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการส่งอิทธิพล ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบบทบาทการส่งอิทธิพลของคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน (QoWL) ในความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ (EI) และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) โดยทำการศึกษากับชาวฝรั่งเศสที่ทำงานทั่วไป จำนวน 203 คน โดยใช้ แบบประเมินตนเอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมี ความเป็นน้ำใจนักกีฬา แต่ไม่พบบทบาทการส่งอิทธิพลของคะแนนย่อยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การด้านอื่นๆ เช่น ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การช่วยเหลือผู้อื่น หรือ พฤติกรรมทำให้ ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในบุคคลที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ สูง โดยไม่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แม้ไม่ใช่สิ่งที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์การโดยตรง แต่ดูเหมือนจะมีส่วนต่อการมีผลงานเป็นเลิศในที่ ทำงาน

5.2 งานวิจัยในประเทศ

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 413 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานสายปฏิบัติการมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม การรับรู้ความ ยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่ ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านการปกครอง บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน และเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2) องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานสายปฏิบัติการคือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปัน ผลตอบแทน องค์ประกอบความพึงพอใจในงานของพนักงานสายปฏิบัติการ คือ ความพึงพอใจในงานด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานสายปฏิบัติการ คือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มี 2 ปัจจัย คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.26 และ 0.49 และความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.11

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.897 - 0.904 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี และได้รับเงินเดือนระหว่าง 11,551-20,000 บาท

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่า ($\beta = 0.10, p < 0.05$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่า ($\beta = 0.26, p < 0.05$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า ($\beta = 0.17, p < 0.05$) ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมีค่า ($\beta = 0.13, p < 0.05$) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า ($\beta = 0.17, p < 0.05$)

3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีค่า ($\beta = 0.41, p < 0.05$)

4) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่า ($\beta = 0.48, p < 0.05$)

วรินทร์สินี เรือนแพ (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิต-สังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา: บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 230 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด ประกอบด้วย แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามจิตสำนึกสาธารณะ และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จิตสำนึกสาธารณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และจิตสำนึกสาธารณะสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ และคนอื่น ๆ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่ง จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์

อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย $df=67$, $p\text{-value}=0.121$, $GFI=0.962$, $RMSEA=0.027$ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนติยา แจ่มทิม (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 323 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ตัวแปรค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร และการประเมินตนเองร่วมกัน ทำนายความยึดมั่นผูกพันในงาน
- 2) ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง
- 3) ตัวแบบค่านิยมของส่วนรวมการสนับสนุนจากองค์กร และการประเมินการทำงาน เป็นตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) ที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกันในการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมถึงศึกษาความคิดเห็นเชิงลึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 11 ส่วนงาน จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 188 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 268 คน/รูป รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 456 คน/รูป ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามส่วนงาน และประเภทบุคลากร

ภูมิภาค	ส่วนงาน (วิทยาเขต/วิทยาลัย)	จำนวนบุคลากร (คน/รูป)		
		สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ	รวม
ภาคเหนือ	วิทยาเขตล้านนา	17	19	36
ภาคกลาง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง	49	158	207
	วิทยาเขตมหาวิชาวราลงกรณราชวิทยาลัย	15	17	32
	วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย	15	14	29
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาเขตอีสาน	26	7	33
	วิทยาเขตร้อยเอ็ด	15	14	29
	วิทยาเขตศรีล้านช้าง	17	11	28
	มหาปชาบดีเถรีวิทยาลัยในพระสังฆราชูปถัมภ์	2	2	4
	วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์	8	5	13
	วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร	6	6	12
ภาคใต้	วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช	18	15	33
รวม		188	268	456

ที่มา: ฝ่ายบุคคล มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (8 ก.พ. 2560)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 11 ส่วนงาน จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 145 คน/รูป รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 230 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967: 886) ดังนี้

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

$$n = \frac{456}{1 + 456(0.05)^2}$$

$$n = 213.08$$

จากการคำนวณต้องใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยอย่างน้อย 214 คน/รูป แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งใจให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเกินกว่าที่ประมาณได้ เพื่อป้องกันความผิดพลาด และไม่เพียงพอของข้อมูล ซึ่งเกิดจากการที่กลุ่มตัวอย่างไม่ตั้งใจในการตอบแบบสอบถามหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกฉบับ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 230 คน/รูป

ขั้นที่ 2 สืบหาข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ ฝ่ายบุคคลมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame) โดยอาศัยการแบ่งตามภูมิภาคจำนวน 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้) เป็นชั้นของการสุ่ม (Strata) และมีส่วนงานในแต่ละภูมิภาคเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit)

ผู้วิจัยสุ่มจำนวนส่วนงาน มาร้อยละ 30 ของจำนวนส่วนงานในแต่ละภูมิภาค โดยใช้วิธีการจับฉลาก ทั้งนี้ในภาคกลางมีส่วนงานทั้งหมด 3 ส่วนงาน ซึ่งร้อยละ 30 ของส่วนงานในภาคกลาง คือ $\left(\frac{30}{100} \times 3 = 0.9\right)$ หรือคิดเป็น 1 ส่วนงาน ด้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีส่วนงานทั้งหมด 6 ส่วนงาน ซึ่งร้อยละ 30 ของส่วนงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ $\left(\frac{30}{100} \times 6 = 1.8\right)$ หรือคิดเป็น 2 ส่วนงาน ส่วนจำนวนส่วนงานในภาคเหนือ และภาคใต้ มีภูมิภาคละ 1 ส่วนงาน ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มส่วนงานที่มีในทั้งสองภูมิภาคนั้น เพื่อให้มีส่วนงานที่จะทำการศึกษาให้ครบทุกภูมิภาค รายละเอียดส่วนงานที่สุ่มได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนส่วนงาน และจำนวนบุคลากรที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ขั้นที่ 1

ภูมิภาค	ส่วนงาน (วิทยาเขต/วิทยาลัย)	จำนวนบุคลากร (คน/รูป)		
		สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน วิชาการ	รวม
ภาคเหนือ	วิทยาเขตล้านนา	17	19	36
ภาคกลาง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง	49	158	207
ภาคตะวันออก	วิทยาเขตอีสาน	26	7	33
เชียงใหม่	วิทยาเขตร้อยเอ็ด	15	14	29
ภาคใต้	วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช	18	15	33
รวม		125	213	338

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นสองมิติ (Two Phases Random Sampling) (Cohen; Manion; & Morrison. 2000: 102) โดยมีส่วนงาน และประเภทบุคลากร เป็นชั้น (Strata) และมีบุคลากรเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 230 คน/รูป ตามการประมาณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967: 886) ซึ่งจำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน $\left(\frac{125}{338} \times 230 = 85.06\right)$ หรือประมาณ 85 คน/รูป และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน $\left(\frac{213}{338} \times 230 = 144.94\right)$ หรือประมาณ 145 คน/รูป รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนบุคลากรในแต่ละส่วนงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	ส่วนงาน (วิทยาเขต/วิทยาลัย)	จำนวนบุคลากร (คน/รูป)		
		สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน วิชาการ	รวม
ภาคเหนือ	วิทยาเขตล้านนา	12	13	25
ภาคกลาง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง	33	108	141
ภาคตะวันออก	วิทยาเขตอีสาน	18	5	23
เชียงใหม่	วิทยาเขตร้อยเอ็ด	10	9	19
ภาคใต้	วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช	12	10	22
รวม		85	145	230

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือจำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของออร์แกน ใน 5 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านละ 3 ข้อ

วิธีการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตอบข้อ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	4	คะแนน
ตอบข้อ	เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ตอบข้อ	ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ตอบข้อ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
3.26 - 4.00	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ระดับสูงมาก
2.51 - 3.25	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ระดับสูง
1.76 - 2.50	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ระดับต่ำ
1.00 - 1.75	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ระดับต่ำมาก

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของวอลตัน ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านละ 3 ข้อ

วิธีการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอบข้อ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	4	คะแนน
ตอบข้อ	เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ตอบข้อ	ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ตอบข้อ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
3.26 - 4.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับสูงมาก
2.51 - 3.25	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับสูง
1.76 - 2.50	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับต่ำ
1.00 - 1.75	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับต่ำมาก

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน ใน 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันต่อหน้าที่ ด้านละ 3 ข้อ

วิธีการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตอบข้อ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	4	คะแนน
ตอบข้อ	เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ตอบข้อ	ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ตอบข้อ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
3.26 - 4.00	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับสูงมาก
2.51 - 3.25	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับสูง
1.76 - 2.50	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับต่ำ
1.00 - 1.75	มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับต่ำมาก

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของเซงกี ใน 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านละ 3 ข้อ

วิธีการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

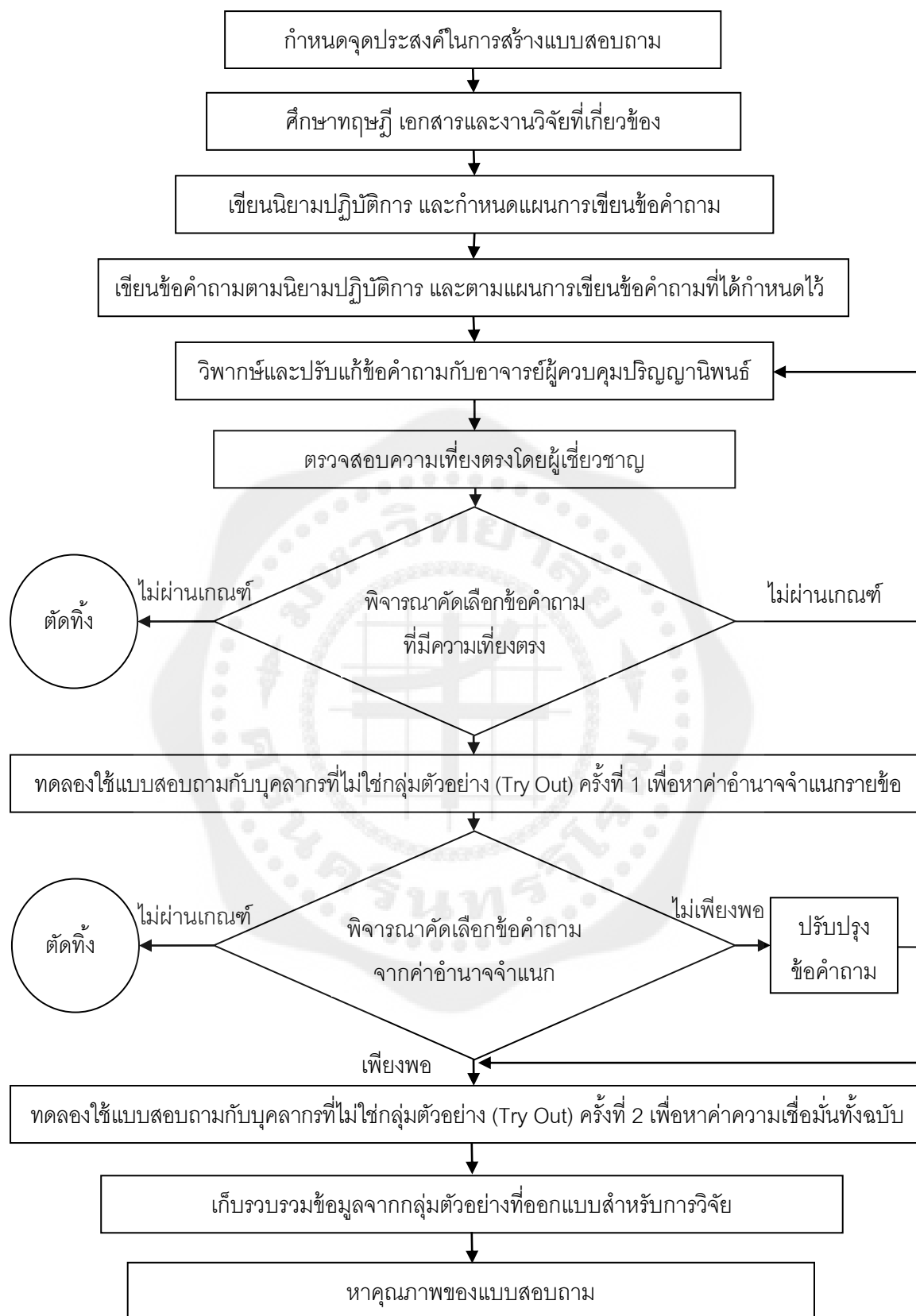
ตอบข้อ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	4	คะแนน
ตอบข้อ	เห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ตอบข้อ	ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ตอบข้อ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนจากแบบสอบถามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
3.26 - 4.00	มีคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ระดับสูงมาก
2.51 - 3.25	มีคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ระดับสูง
1.76 - 2.50	มีคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ระดับต่ำ
1.00 - 1.75	มีคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ระดับต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือทั้ง 4 ฉบับ ตามขั้นตอน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากนั้นวิเคราะห์และสร้างข้อคำถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดตามบทที่ 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. กำหนดนิยามปฏิบัติการ โดยพิจารณาให้ครอบคลุมตามแนวคิด ทฤษฎี ดังรายละเอียดในบทที่ 1 หัวข้อนิยามศัพท์เฉพาะ

4. เขียนข้อคำถามของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ

5. วิพากษ์และและปรับแก้ข้อคำถามกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ เพื่อให้คำถามมีความเที่ยงตรง และครอบคลุมตามโครงสร้างทฤษฎี

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และผ่านกระบวนการตามข้อ 5 เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และครอบคลุมตามเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ซึ่งผลการพิจารณาพบว่า มีข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำในการใช้ภาษา จำนวน 4 ข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิพากษ์และปรับแก้ข้อคำถามกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์อีกครั้ง ซึ่งในขั้นตอนนี้ได้ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้มาจากการสุ่ม และมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลการตอบแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิเคราะห์หาค่า Item - total Correlation โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งพบว่า

7.1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.229 ถึง 0.798

7.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.205 ถึง 0.671

7.3 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.513 ถึง 0.765

7.4 แบบสอบถามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.255 ถึง 0.760

8. คัดเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง ที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และเป็นข้อที่สมบูรณ์ครอบคลุมตามโครงสร้างนิยามปฏิบัติการ ทั้งนี้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกไว้ทั้งหมด

9. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 8 ไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 2 กับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้มาจากการสุ่ม และมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามที่เหมาะสม คือมีค่าความเชื่อมั่นสูง ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2558:199) ซึ่งพบว่า

9.1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.925

9.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.972

9.3 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.915

9.4 แบบสอบถามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.977

10. จากการพิจารณา ผู้วิจัยเห็นว่าคุณภาพของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ น่าจะให้สารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจได้ จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

11. หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ อีกครั้ง ด้วยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (α) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งพบว่า

11.1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.892

11.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.943

11.3 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.898

11.4 แบบสอบถามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.965

12. ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ ทั้งในมิติของค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วเห็นว่าสามารถที่จะให้สารสนเทศอันเป็นประโยชน์ได้ จึงตัดสินใจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผลการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในสังกัดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

2. นำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อรองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ส่วนในอีก 4 ส่วนงานที่เหลือนั้น ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงเกี่ยวกับความสำคัญของการตอบแบบสอบถาม และวิธีการตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ โดยละเอียด เพื่อให้การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้อง และเกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

4. ผู้วิจัยกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 5 ส่วนงาน ประมาณ 1 เดือน จากนั้นดำเนินการติดตาม และรับแบบสอบถามกลับคืน

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 4 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และร่องรอยระบุถึงการไม่ตั้งใจทำแบบสอบถาม พิจารณาการตอบ แล้วทำการคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผล

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้
2. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา และวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย จากคะแนนแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t – test for Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีเพศและประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (IBM SPSS Statistics for Windows, version 23.0)
4. วิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance: One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (IBM SPSS Statistics for Windows, version 23.0) และทดสอบภายหลังโดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)
5. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยใช้การทดสอบค่าที (t – test)
6. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาน้ำหนักความสำคัญ (Beta - Weight) ของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) และทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test) และทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F – test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967: 886)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์ค่าถ้อยคำรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (Pedhazur, 1997: 39)

$$r_{xy} = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	S_{xy}	แทน	ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือ
	S_x	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรายข้อ
	S_y	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือ

2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543: 312)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	Σ	แทน	ผลรวมทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t – test for Independent Samples) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 151)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} ; df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

3.3 วิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance: One – way ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 224)

$$F = \frac{MS_B}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติเอฟ
	MS_B	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between – groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within – groups)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe' Method) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 236)

$$CV_d = \sqrt{(k-1)(F_\alpha)(MS_{\text{Within}})(2/n)}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	F_α	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง Critical values of F
	MS_{Within}	แทน	Mean square within – groups ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

ถ้าจำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน จะต้องใช้ $\left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)$ แทน $(2/n)$ เมื่อ n_i และ n_j แทน จำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และ 2 ที่นำมาเปรียบเทียบกัน

3.4 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 312)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X ยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y ยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณ X กับ Y ทุกคู่
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.5 ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test)
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 315)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าจากการแจกแจงแบบที
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.6 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 335)

$$R_{12\dots k.y} = \sqrt{\beta_1 r_{y1} + \beta_2 r_{y2} + \beta_3 r_{y3} + \dots + \beta_k r_{yk}}$$

เมื่อ	$R_{12\dots k.y}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง k กับตัวแปรตาม (y)
	r_{yk}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (k) กับตัวแปรตาม (y)
	β_k	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ k ในรูปคะแนนมาตรฐาน

3.7 ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ
(F – test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 335)

$$F = \frac{R^2}{1-R^2} \cdot \frac{N-k-1}{k}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าจากการแจกแจงแบบเอฟ
	R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

3.8 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (Score Weight) (Pedhazur. 1997: 102)

$$b_j = \beta_j \frac{s_y}{s_j}$$

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปของคะแนนดิบ
	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
	s_y	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม y
	s_j	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

3.9 ทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test) (Pedhazur. 1997: 29)

$$t_{b_j} = \frac{b_j}{s_{b_j}} ; df = N - k - 1$$

เมื่อ	t_{b_j}	แทน	ค่าการแจกแจงแบบทีของค่าน้ำหนักความสำคัญตัวที่ j
	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	s_{b_j}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญ ของตัวแปรอิสระตัวที่ j
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ โดยทำการสัมภาษณ์หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการทดสอบอีกครั้งเพื่อให้ได้คำตอบเชิงลึกที่สามารถอธิบายรายละเอียดมากยิ่งขึ้นแก่ผลการวิจัย และทำให้มีข้อสนับสนุนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ ทั้งนี้หากสมมติฐานของการวิจัยไม่ปฏิบัติตามผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์ด้วยวิธีการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจ และอธิบายสาเหตุของผลการวิจัยได้ดียิ่งขึ้น

1. การกำหนดประชากรและการเลือกผู้ให้ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 230 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 145 คน/รูป ที่ได้ทำแบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 20 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป จำแนกเป็น

1. บุคลากรระดับผู้บริหาร จำแนกเป็น พระสงฆ์ 1 รูป และฆราวาส 1 คน
2. บุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำแนกเป็น พระสงฆ์ 2 รูป และฆราวาส 2 คน
3. บุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำแนกเป็น พระสงฆ์ 2 รูป และฆราวาส 2 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป จำแนกเป็น

1. บุคลากรระดับผู้บริหาร จำแนกเป็น พระสงฆ์ 1 รูป และฆราวาส 1 คน

2. บุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำแนกเป็น พระสงฆ์ 2 รูป และฆราวาส 2 คน

3. บุคลากรระดับปฏิบัติการ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำแนกเป็น พระสงฆ์ 2 รูป และฆราวาส 2 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview) ซึ่งเป็นวิธีที่กำหนดคำถามไว้ตายตัว เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยประเด็นของข้อคำถามจะสอบถามความคิดเห็นเชิงลึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยทำการจดบันทึกรายละเอียด และทำการบันทึกเสียง ในขณะที่สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อเท็จจริง และความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยจะทำการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 คน/รูป ซึ่งจำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป โดยจะเริ่มดำเนินการหลังจากทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการเชิงปริมาณเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง โดยการสรุปข้อมูลจากการจดบันทึก ประกอบกับถอดคำสัมภาษณ์ที่ได้ทำการบันทึกไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การสรุปและการจัดหมวดหมู่เนื้อหา และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) และจะเลือกนำเสนอข้อมูลเฉพาะเรื่องที่ทำการศึกษาเท่านั้นในส่วนของการอภิปรายผล หลังจากเสนอผลการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X_1	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
X_2	แทน	ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร
X_3	แทน	คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้
Y	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
N	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
k	แทน	คะแนนเต็มของแบบสอบถามแต่ละข้อ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Sums of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพการพยากรณ์
R^2_{adj}	แทน	ประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรที่มีเพศและประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบที (t – test) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t – test for Independent Samples)
4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F - test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance: One – way ANOVA)
5. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยใช้การสรุปและการจัดหมวดหมู่เนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปของความถี่ และร้อยละ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล	n	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	135	58.70
หญิง	95	41.30
รวม	230	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	6	2.60
26 – 30 ปี	38	16.52
31 – 35 ปี	54	23.48
36 – 40 ปี	29	12.61
41 – 45 ปี	41	17.83
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	62	26.96
รวม	230	100.00
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	88	38.26
5 – 10 ปี	77	33.48
11 – 15 ปี	27	11.74
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	38	16.52
รวม	230	100.00
4. ประเภทบุคลากร		
สายวิชาการ	85	36.96
สายสนับสนุนวิชาการ	145	63.04
รวม	230	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	n	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	21.30
ปริญญาตรี	82	35.65
ปริญญาโท	68	29.57
ปริญญาเอก	31	13.48
รวม	230	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน เป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.96 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.48 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.83 มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 และมีอายุน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.48 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.74 ตามลำดับ

ส่วนประเภทของบุคลากรนั้น พบว่า เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04 โดยที่กลุ่มบุคลากรนั้นจะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.65 รองลงมาจะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.57 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.48 ตามลำดับ

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังแสดงในตาราง 5 – 9

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปร	N	k	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1)	15	4	3.09	0.450	สูง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2)	24	4	3.33	0.439	สูงมาก
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3)	9	4	3.05	0.543	สูง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Y)	15	4	3.40	0.355	สูงมาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Y) อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.355$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.09$, $S = 0.450$) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.33$, $S = 0.439$) และมีคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.05$, $S = 0.543$)

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายชื่อ

ข้อความถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ			
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน	3.33	0.624	สูงมาก
2. ท่านให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.41	0.502	สูงมาก
3. ท่านมีส่วนในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.502	สูงมาก
รวม	3.36	0.431	สูงมาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่			
4. ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว	3.34	0.583	สูงมาก
5. ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด	3.52	0.611	สูงมาก
6. ท่านรักษาเวลาในการมาปฏิบัติงาน	3.53	0.526	สูงมาก
รวม	3.46	0.435	สูงมาก
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น			
7. ท่านสามารถอดทน อดกลั้น ต่อสภาวะตึงเครียดที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานได้	3.37	0.611	สูงมาก
8. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.30	0.591	สูงมาก
9. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะพบ ความไม่สะดวกต่าง ๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.45	0.557	สูงมาก
รวม	3.37	0.500	สูงมาก
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น			
10. ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อ ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.541	สูงมาก
11. ท่านเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติ ตามด้วยความเต็มใจ	3.35	0.555	สูงมาก
12. ท่านรักษาความสะอาดสถานที่ส่วนรวมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	3.44	0.506	สูงมาก
รวม	3.40	0.439	สูงมาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ			
13. ท่านมีส่วนในการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชน	3.33	0.549	สูงมาก
14. ท่านไม่เปิดเผยความลับของมหาวิทยาลัยให้กับคนภายนอก	3.46	0.610	สูงมาก
15. ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.41	0.567	สูงมาก
รวม	3.40	0.464	สูงมาก
ในภาพรวม	3.40	0.355	สูงมาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.355$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน โดยที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, $S = 0.435$) รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.439$) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.464$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.500$) และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.500$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายข้อ

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ			
1. สวัสดิการที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนมีความเหมาะสม เช่น การทำประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสวัสดิการบุคลากร เป็นต้น	3.13	0.808	สูง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากมหาวิทยาลัยเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.97	0.785	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
3. ค่าตอบแทนพิเศษ (ถ้ามี) ในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.13	0.808	สูง
รวม	3.00	0.642	สูง
<u>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</u>			
4. ห้องทำงานของท่านมีพื้นที่สำหรับการทำงานที่กว้างขวาง ไม่แออัดคับแคบ	3.07	0.705	สูง
5. สถานที่ต่าง ๆ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องเรียน มีระบบปรับอากาศที่ดี อากาศถ่ายเทสะดวก	3.20	0.596	สูง
6. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพ การปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ หรือวินาศภัยต่าง ๆ เช่น มีระบบการรักษาความปลอดภัย มีกล้องวงจรปิด เป็นต้น	2.80	0.826	สูง
รวม	3.03	0.549	สูง
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>			
7. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาส ก้าวหน้าตามโครงสร้างและสายงาน (Career Path)	2.96	0.761	สูง
8. มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ส่งเสริมการจ้างงานในระยะยาว ให้กับบุคลากร	3.07	0.702	สูง
9. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบภายใน หน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใส และยุติธรรม	2.83	0.832	สูง
รวม	2.95	0.664	สูง
<u>ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคคล</u>			
10. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	3.14	0.639	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
11. มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรม สัมมนา ภายในมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้กับ บุคลากร เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การพัฒนาทักษะ การเป็นผู้นำ เป็นต้น	3.10	0.693	สูง
12. มหาวิทยาลัยให้โอกาสบุคลากรในการไปนำเสนอผลงาน วิจัย หรือศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	3.03	0.729	สูง
รวม	3.09	0.597	สูง
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น			
13. หน่วยงานของท่านมีการร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางที่ เหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.12	0.656	สูง
14. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าเรื่องงานหรือเรื่อง ส่วนตัว ผู้บังคับบัญชามียินดีรับฟังและให้ความช่วยเหลือ อยู่เสมอ	3.13	0.681	สูง
15. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการ ปฏิบัติงาน เช่น การประสานงานภายในหน่วยงานเป็นไป อย่างราบรื่น เป็นต้น	3.23	0.496	สูง
รวม	3.16	0.492	สูง
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน			
16. มหาวิทยาลัยของท่านมีกฎระเบียบที่สามารถบังคับใช้ได้ อย่างเสมอภาค/ทั่วถึง	2.97	0.756	สูง
17. สมาชิกในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิซึ่งกัน และกัน	3.08	0.606	สูง
18. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อนโยบาย/การบริหารงาน ได้อย่างเป็นอิสระ	2.96	0.732	สูง
รวม	3.00	0.588	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว			
19. ท่านสามารถทำงานได้ทันตามกำหนด โดยไม่ต้องทำงานนอกเวลาทำการ	3.16	0.684	สูง
20. ท่านสามารถขอลาพักผ่อน หรือลากิจส่วนตัว เมื่อมีความประสงค์	3.34	0.536	สูงมาก
21. ท่านจัดสรรเวลาให้กับตนเองในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.26	0.530	สูงมาก
รวม	3.25	0.465	สูง
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม			
22. ท่านเปิดโอกาสให้กับตนเองในการนำความรู้ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม	3.17	0.671	สูง
23. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ทำประโยชน์แก่ชุมชน	3.37	0.544	สูงมาก
24. มหาวิทยาลัยของท่านได้จัดกิจกรรมให้ความรู้ และให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เช่น จัดตั้งศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การบริการให้คำปรึกษาและแนะนำในการแก้ปัญหาชีวิตครอบครัว เป็นต้น	3.20	0.606	สูง
รวม	3.25	0.505	สูง
ในภาพรวม	3.09	0.450	สูง

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.09$, $S = 0.450$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.25$, $S = 0.465$) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.25$, $S = 0.505$) สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.16$,

$S = 0.492$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.09$, $S = 0.597$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.03$, $S = 0.549$) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ ($\bar{X} = 3.00$, $S = 0.549$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.00$, $S = 0.588$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.95$, $S = 0.664$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายชื่อ

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
<u>ด้านจิตใจ</u>			
1. ท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนกว่าจะครบกำหนดเวลาเกษียณ	3.37	0.659	สูงมาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	3.48	0.566	สูงมาก
3. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานในวันหยุด	3.42	0.504	สูงมาก
รวม	3.42	0.493	สูงมาก
<u>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</u>			
4. แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ท่านก็ยังคงเลือกที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป	3.21	0.671	สูง
5. ท่านรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้ปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.21	0.575	สูง
6. ท่านไม่เปลี่ยนที่ทำงาน เพราะหน่วยงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่เหมาะสมดีอยู่แล้ว	3.17	0.612	สูง
รวม	3.19	0.524	สูง
<u>ด้านความผูกพันต่อหน้าที่</u>			
7. ท่านคิดว่าการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติ	3.49	0.526	สูงมาก
8. ท่านยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าชมเชย	3.23	0.645	สูง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
9. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย แห่งนี้	3.38	0.537	สูงมาก
รวม	3.37	0.487	สูงมาก
ในภาพรวม	3.33	0.439	สูงมาก

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.33$, $S = 0.439$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.42$, $S = 0.493$) สูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก รองมาเป็นด้านความผูกพันต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.487$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน และด้านการคงอยู่กับองค์การ ($\bar{X} = 3.19$, $S = 0.524$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายชื่อ

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้			
1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาความสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.10	0.597	สูง
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเพิ่มศักยภาพของตนเอง	3.11	0.599	สูง
3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มาใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน	3.14	0.590	สูง
รวม	3.12	0.548	สูง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน			
4. บุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่ยึดติดกับรูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ โดยพร้อมปรับ เปลี่ยนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีกว่า	3.00	0.734	สูง
5. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมักจะไตร่ตรองถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง เมื่อพบข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงาน	3.03	0.665	สูง
6. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.03	0.668	สูง
รวม	3.02	0.621	สูง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
7. บุคลากรของมหาวิทยาลัยร่วมกันคิด ร่วมกันลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.06	0.670	สูง
8. บุคลากรของมหาวิทยาลัยนำวิสัยทัศน์ของหน่วยงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3.03	0.684	สูง
9. ภายในมหาวิทยาลัยของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างหน่วยงานอยู่เสมอ	2.94	0.709	สูง
รวม	3.01	0.625	สูง
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
10. บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันได้	3.04	0.641	สูง
11. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเน้นการทำงานเป็นทีมโดยให้ทุกคนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน	3.02	0.708	สูง
12. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้แก่กันและกันอย่างสม่ำเสมอ	3.00	0.690	สูง
รวม	3.02	0.631	สูง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S	แปล ความหมาย
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ			
13. บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ รวมถึงวิธีในการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วง	3.09	0.656	สูง
14. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการทำงานอย่าง เป็นระบบ เพื่อให้ผลงานมีความ กระฉับ ชัดเจน	2.98	0.728	สูง
15. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัย ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ปัจจุบัน	3.12	0.643	สูง
รวม	3.06	0.628	สูง
ในภาพรวม	3.05	0.543	สูง

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีคุณลักษณะขององค์การ
แห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.05$, $S = 0.543$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่มีคุณลักษณะขององค์การแห่งการ
เรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ($\bar{X} = 3.12$, $S = 0.548$) สูงที่สุด รองมาเป็นด้านการคิดอย่าง
เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.06$, $S = 0.628$) ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน ($\bar{X} = 3.02$, $S = 0.621$)
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.02$, $S = 0.631$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.01$,
 $S = 0.625$) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีเพศ และประเภท
บุคลากรแตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบที (t – test) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่ม
ตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t – test for Independent Samples) ดังแสดงในตาราง 10 – 11

สมมติฐานในการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ และประเภทบุคลากรต่างกัน มี
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ และประเภทบุคลากรต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ และประเภทบุคลากรต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ตาราง 10 การทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปร	Test of Homogeneity of Variances	
	Levene Statistic	p
เพศ	0.072	0.789
ประเภทบุคลากร	0.217	0.642

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เช่นกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาเปรียบเทียบกันนั้นมีความแปรปรวนของของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร ด้วยสถิติทดสอบที (t – test) กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ในขั้นตอนต่อไป

ตาราง 11 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
จำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร ด้วยสถิติทดสอบที (t – test)

	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S	t	p
เพศ	ชาย	135	3.42	0.356	1.121	0.253
	หญิง	95	3.37	0.353		
ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	85	3.47	0.345	2.173*	0.031
	สายสนับสนุนวิชาการ	145	3.36	0.356		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรเพศชาย มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ 3.42 คะแนน ส่วนบุคลากรเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ 3.37 คะแนน และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบที (t – test) พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ 3.47 คะแนน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่ากับ 3.36 คะแนน และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบที (t – test) พบว่า บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F - test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance: One – way ANOVA) ดังแสดงในตาราง 12 – 15

สมมติฐานในการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

ตาราง 12 การทดสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปร	Test of Homogeneity of Variances	
	Levene Statistic	p
อายุ	1.747	0.125
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.181	0.909
ระดับการศึกษา	1.126	0.339

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ที่ว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องได้มาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F – test) ในขั้นตอนต่อไป

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F – test)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	5	2.204	0.441	3.706*	0.003
	ภายในกลุ่ม	224	26.647	0.119		
	รวม	229	28.851			
ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.518	0.173	1.377	0.250
	ภายในกลุ่ม	226	28.333	0.125		
	รวม	229	28.851			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.368	0.456	3.750*	0.012
	ภายในกลุ่ม	226	27.483	0.122		
	รวม	229	28.851			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อหากลุ่มประชากรที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) เนื่องจากเป็นวิธีการที่ค่อนข้างยืดหยุ่น คือสามารถใช้ได้ทั้งในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเท่ากันและไม่เท่ากัน รวมถึงเป็นวิธีที่มีความแกร่ง (Robustness) ต่อการแจกแจงไม่ปกติ และความแปรปรวนไม่เท่ากันด้วย ดังเสนอแยกตามตัวแปรในตาราง 14 – 15

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

อายุ		น้อยกว่า 26 ปี	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 – 45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.63	3.32	3.27	3.54	3.44	3.44
น้อยกว่า 26 ปี	3.63	-	0.32 (0.504)	0.36 (0.324)	0.09 (0.997)	0.19 (0.900)	0.19 (0.887)
26 – 30 ปี	3.32		-	0.05 (0.996)	-0.22 (0.227)	-0.12 (0.766)	-0.12 (0.702)
31 – 35 ปี	3.27			-	-0.27* (0.047)	-0.17 (0.357)	-0.17 (0.245)
36 – 40 ปี	3.54				-	0.10 (0.920)	0.10 (0.886)
41 – 45 ปี	3.44					-	0.00 (1.000)
มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	3.44						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี อยู่ 0.27 คะแนน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในช่วงอายุอื่น ๆ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	3.41	3.32	3.41	3.57
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.41	-	0.09 (0.627)	0.00 (1.000)	-0.16 (0.257)
ปริญญาตรี	3.32		-	-0.09 (0.510)	-0.25* (0.013)
ปริญญาโท	3.41			-	-0.16 (0.229)
ปริญญาเอก	3.57				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ 0.25 คะแนน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับการศึกษาอื่น ๆ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตาราง 16

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

H_0 : ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

H_1 : ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรปัจจัย	X_1	X_2	X_3	Y
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1)	1.000	0.674*	0.712*	0.592*
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร (X_2)		1.000	0.433*	0.609*
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3)			1.000	0.446*
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Y)				1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) รองลงมา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.609 , 0.592 และ 0.446 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.433 ถึง 0.712 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในสูงที่สุดนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) กับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3)

เนื่องจากตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยมาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) โดยการทดสอบค่า Tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ซึ่งถ้า

พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัยตัวใดมีค่าน้อยจนเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรปัจจัยตัวนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยตัวอื่นมาก ซึ่งโดยทั่วไปกำหนดว่าค่า Tolerance จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.10 ส่วนค่า VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 ทั้งนี้หากค่าที่ได้เกินจากค่าที่กำหนดจะถือว่าตัวแปรปัจจัยตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือเกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (สุวิมล ตีระกานันท์. 2553: 73) ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor : VIF

ตัวแปรปัจจัย	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1)	0.329	3.044
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร (X_2)	0.542	1.846
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3)	0.489	2.045

จากตาราง 17 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 0.329 – 0.542 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง แสดงว่าตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.846 – 3.044 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย ผลที่ได้จากค่า Tolerance และค่า VIF ให้ผลสอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

6. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Regression)

6.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่าประสิทธิภาพการพยากรณ์ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	12.567	4.189	58.134*	0.000
ภายในกลุ่ม	226	16.284	0.072		
รวม	229	28.851			
R = 0.660 R ² = 0.436 R ² _{adj} = 0.428					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัว ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.660 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ประสิทธิภาพการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.436 และประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว มีค่าเท่ากับ 0.428 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 42.80

6.2 คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของ คำนำนัยความสำคัญโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังแสดงในตาราง 19

สมมติฐานในการวิจัย

ตัวแปรปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

H₀ : ไม่มีตัวแปรปัจจัยใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

H₁ : ตัวแปรปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตาราง 19 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตัวแปรปัจจัย	b	β	SE _b	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	1.521		0.144	10.542*	0.000
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1)	0.210	0.266	0.069	3.051*	0.003
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (X_2)	0.318	0.393	0.055	5.783*	0.000
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (X_3)	0.057	0.087	0.047	1.215	0.226

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (b) ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (X_2) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (X_3) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาคำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (X_2) รองลงมาเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.393 และ 0.266 ตามลำดับ

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.521 + 0.210(X_1) + 0.318(X_2)$$

จากสมการในรูปคะแนนดิบสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) และคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (X_2) มีค่าเป็น 0 แล้ว คะแนนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Y) จะมีค่า 1.521 โดยที่ถ้าคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้ว คะแนนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Y) จะเพิ่มขึ้น 0.210 เมื่อควบคุมตัวแปรความ

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) ไว้ และถ้าคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย แล้ว คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Y) จะเพิ่มขึ้น 0.318 เมื่อควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) ไว้

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.266(Z_{x_1}) + 0.393(Z_{x_2})$$

จากสมการในรูปคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Z_{x_1}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยคะแนนมาตรฐาน แล้ว คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Z) จะเพิ่มขึ้น 0.266 เมื่อควบคุมตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Z_{x_2}) ไว้ และถ้าคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Z_{x_2}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยคะแนนมาตรฐาน แล้ว คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Z) จะเพิ่มขึ้น 0.393 เมื่อควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Z_{x_1}) ไว้

จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test for Independent Samples, One – way Analysis of Variance และ Multiple Regression Analysis สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเชิงปริมาณ

สมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	t – test	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน		

ตาราง 20 (ต่อ)

สมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	F - test	ยอมรับสมมติฐาน
1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	F - test	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	t – test	ยอมรับสมมติฐาน
1.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน	F - test	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	Pearson Correlation	ยอมรับสมมติฐาน
3. น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐาน

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยใช้การสรุปและการจัดหมวดหมู่เนื้อหา

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 20 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่ทำการตอบแบบสอบถามโดยจำแนกเป็น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสารสนเทศที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการสรุปและการจัดหมวดหมู่เนื้อหา และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description) โดยปรากฏผลการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตาราง 21 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน/รูป

สายวิชาการ (10 คน/รูป)	
1) บุคลากรระดับผู้บริหาร : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 59 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 28 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ปัจจัยแรกคือการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารจะให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ การอบรม ส่วนเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ไม่มีปัญหาในการทำงาน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สองคือความอดทนอดกลั้น ซึ่งเป็นความอดทนอดกลั้นเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน ซึ่งน่าจะอยู่กับที่ความกดดันเกี่ยวกับเรื่องงานที่มอบหมาย หากไม่มีความเข้าใจในเนื้องาน ไม่ถนัดในงานเกิดภาวะเครียด ไม่อดทนต่อการทำงาน มีการหลีกเลี่ยงงาน แต่ถ้ากรณีคนที่มีความชำนาญในเนื้องาน หรือวิชาชีพที่ทำ น่าจะมีใจรักในการทำงาน และมีความอดทนมากขึ้น มีความเพียรมากขึ้น และนี่ก็เป็นจุดหนึ่งที่ทางมหาวิทยาลัยพยายามจะจัดการอบรมให้กับอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ให้เกิดความรักในงานที่ตัวเองทำ ทำให้อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจในเนื้องานมากขึ้น

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	บุคลากรมหาวิทยาลัยมี 2 กลุ่ม กลุ่มที่เป็นลูกจ้าง และกลุ่มที่เป็นบุคลากรประจำ ถ้าพูดถึงความมั่นคงในวิชาชีพ บุคลากรที่สอบได้ และบรรจุเข้ามาในสายงานนั้น ๆ ไม่เห็นมีใครจะเปลี่ยนงาน และทุกคนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้นอย่างแน่นอน แต่อีกส่วนที่น่าเป็นห่วงคือ กลุ่มบุคลากรที่เป็นลูกจ้าง เป็นอัตราจ้าง ทั้งชั่วคราว และรายปี ถ้าบุคลากรเหล่านี้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิเคราะห์จะต่ำ เพราะบุคลากรเหล่านี้จะไม่มี ความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ การงานของเขา แต่ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ และบุคลากรประจำ ซึ่งได้รับการบรรจุแล้ว การตอบก็จะต่างกับอีกกลุ่มหนึ่งมาก เพราะค่าตอบแทนที่ได้ค่อนข้างสูงมาก รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจัดอยู่ในเกณฑ์ดี แม้กระทั่งอธิการบดีเองยังบอกว่าเงินเดือนของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลักษณ์สูงเป็นอันดับ 3 ของประเทศ เมื่อเทียบกับระดับมหาวิทยาลัยด้วยกัน ซึ่งตามสิทธิทั้งหลายที่ได้จะเทียบเท่ากับส่วนราชการทั้งหมด อัตราเงินเดือนท่านจะสูงกว่าด้วยซ้ำ แต่ได้เฉพาะส่วนที่เป็นบุคลากรประจำเท่านั้น ส่วนที่เป็นลูกจ้างมันมีปัญหาว่าอาจจะได้จากรายได้ ใช้จากรายได้ของแต่ละที่ ก็เลยทำให้ไม่สามารถจ่ายได้เต็มตามจำนวน ตามวุฒิที่เขาได้รับ ส่วนในเรื่องการปรับผลงาน จะใช้ความสามารถของแต่ละคน และเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล และตำแหน่งทางวิชาการ ที่นี้จะถูกบังคับโดย สกอ. อยู่แล้ว หากทำไม่ได้ก็จะมีโอกาสก้าวหน้าอยู่แล้ว และเป็นเหมือนกันทุกมหาวิทยาลัย แม้กระทั่งเงินเดือนก็ต้องใช้ระบบประเมิน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีทุนวิจัย เยอะมาก และเปิดกว้าง อยู่ที่ว่าอาจารย์จะมีศักยภาพไหม และขึ้นอยู่กับการ ขวนขวายของแต่ละคน
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุ นอกจากจะเบิกค่ารักษาพยาบาลตนเองแล้ว ยังสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลให้กับบิดา มารดา รวมถึงเบิกค่าเลี้ยงดูบุตรได้ด้วย โดยไม่จำกัดการเบิก ซึ่งในความเป็นจริงอาจจะจำกัดด้วยยอดงบประมาณ แต่บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งเป็นพระ ซึ่งพระไม่มีค่าเลี้ยงดูบุตร และบางที่พระก็ไปโรงพยาบาลสงฆ์ หรือมีประกันส่วนตัว ดังนั้นบุคลากรที่เป็นฆราวาสจึงได้ประโยชน์มาก เบิกได้เต็มที่ จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ที่นี่ และไม่ย้าย หรือลาออกไปอยู่ที่อื่น

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่คนไทยต้องปรับ โดยทุกวิทยาเขต จะจัดโครงการพัฒนาบุคลากรบ่อยมาก ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหาร และอาจารย์ จะเข้าร่วมโครงการกันประจำ แต่ข้อดีของมหาวิทยาลัยแห่งนี้คือการที่ไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์กรที่เป็นเรื่องราวใหญ่โตเป็นข่าว ผิดกับองค์กรอื่น ที่มีข่าวทะเลาะกัน ซึ่งแม้ว่าจะมีความขัดแย้งบ้าง แต่ก็ไม่มีถึงกับมีการฟ้องร้องเกิดขึ้น
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ในการพัฒนาองค์กร ที่นี้ก็พัฒนาอยู่เป็นประจำอยู่แล้ว การพัฒนาองค์กรต้องมองถึงความมั่นคง ซึ่งความมั่นคงที่สำคัญที่สุด คือ ด้านหลักสูตร เพราะว่าถ้าไม่มีหลักสูตร ก็ไม่มีมหาวิทยาลัย ดังนั้น ต้องพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่ต้น ทุกสาขาวิชาของมหาวิทยาลัย ต้องพัฒนาหลักสูตรตามระบบ เน้นความสำคัญด้านหลักสูตร เพื่อความมั่นคงของมหาวิทยาลัย เพราะทุกวิทยาเขตอยู่ได้ เพราะหลักสูตร หากหลักสูตรใดไม่ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน จะส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยอย่างมาก ส่วนทางด้านบุคลากร ก็ต้องพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานของการเปิดหลักสูตรเช่นกัน เช่น อาจารย์ผู้สอนต้องพัฒนาตนเองให้มีตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น
2) บุคลากรระดับผู้บริหาร : หมรวาส	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : ชาย อายุ : 38 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 15 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ก็อาจมีงานบางประเภทที่ไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ เพราะเป็นสายงานวิชาชีพ เช่น งานบัญชี งานการเงิน และงานพัสดุ เป็นต้น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ขณะนี้ทางมหาวิทยาลัยกำลังพัฒนาระเบียงว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยจะปรับให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ซึ่งมีการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็น ปฏิบัติการชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น ส่วนทางด้านบุคลากรสายวิชาการก็ไปตามผลงานวิชาการ เช่น ผศ. รศ. และ ศ. ตามลำดับ

ตาราง 21 (ต่อ)

ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร	ส่วนใหญ่บุคลากรที่นี่จะมีความเชื่อมั่นผูกพันสูง เพราะมหาวิทยาลัยให้สวัสดิการแก่บุคลากรดีมาก สามารถเบิกได้ทุกอย่าง ทั้งค่าเลี้ยงดูบุตร หรือพวกค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา ก็สามารถที่จะเบิกได้หมด ทำให้ได้รับความพึงพอใจ และต้องการที่จะทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	จะต้องเป็นองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม สามารถถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กรได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะจัดอบรมให้บุคลากรเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมอยู่บ่อย ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่ดี ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
การพัฒนาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ประเด็นหลัก ๆ ก็คือ ต้องพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีในปัจจุบัน เช่น การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาล แต่ก็ต้องดูความเหมาะสมว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นพระสงฆ์สามารถกระทำได้อหรือไม่ เช่น ถ้าจะให้พระสงฆ์ถือ Notebook เดินไปมา ก็คงจะไม่สุภาพนัก
3) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 47 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 13 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาเอก
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ปัจจัยที่ 1 การให้ความร่วมมือ เช่น พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ สามารถเก็บความลับขององค์กร และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร ปัจจัยที่ 2 การให้ความช่วยเหลือ เพราะการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กรจะทำให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานที่ทำร่วมกัน และยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกด้วย และปัจจัยที่ 3 การมีทิวทัศน์และโอตตปปะ เพราะคนในองค์กรที่มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาปจะไม่คิดทำทุจริต
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถือว่าเป็นที่น่าพอใจในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านการให้สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการให้โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการให้โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนสิ่งที่ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในมุมมองของอาตมาเอง คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตาราง 21 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยในระดับมาก ที่เลือกปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ เพราะมหาวิทยาลัยแห่งนี้ทำให้มีความเชื่อมั่น และทำให้เห็นคุณค่าในตัวของตัวเองในการที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จ เพราะอาตมาเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ด้วย
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้แน่นอนเพราะบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้ ผูกพัน ปฏิบัติตามหน้าที่ของตน มีแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทักษะที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล มีการสร้างทัศนคติร่วมกันของคนในมหาวิทยาลัย สอนให้ทำงานเป็นทีม และสอนให้คิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน
การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	บุคลากรควรจะต้องพัฒนาพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ด้านความอดทนอดกลั้น ยึดและอดทนในการทำงาน ไม่ค้นหาแต่ข้อผิดพลาดขององค์กร และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ไม่ใช้อารมณ์ตัดสินปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งและมุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน
4) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 41 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 12 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ควรมีหลายปัจจัยประกอบกัน เช่น การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทั้งแรงกายแรงใจรวมไปถึงเสียสละเวลาด้วย นอกจากนี้การให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งเช่นกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อยากให้บุคลากรมีการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนมากเกินไป และต้องการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาเยาวชนของชาติในด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการศึกษาในด้านพระพุทธศาสนาด้วย
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มีความผูกพันค่อนข้างมาก เพราะมหาวิทยาลัยได้ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองได้อย่างดีเยี่ยม และการที่มหาวิทยาลัยมีการสอนให้ปลอดยาเสพติดและการพนันทำให้รู้สึกว่าการที่มหาวิทยาลัยได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม จึงอยากที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	มหาวิทยาลัยแห่งนี้เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	การจะพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ต้องเริ่มจากตนเองก่อน โดยการศึกษาหาความรู้ให้กับตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้มาพัฒนามหาวิทยาลัย และทางมหาวิทยาลัยเองก็จะต้องมีแนวทางการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองด้วย
5) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 26 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 4 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ความมั่นคงในการทำงาน การที่เขารู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานด้วยกันได้ ไม่มีปัญหาอะไรกัน ช่วยเหลือกันทำงาน ส่งผลทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต้องการพัฒนาเหมือนกัน ต้องการโอกาสในการเสริมสร้าง และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือการทำงานต้องมีอะไรใหม่ ๆ เพื่อความทันสมัย ทันต่อโลก มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีแนวคิดใหม่ แต่ของเก่าบางอย่างก็ติดอยู่แล้ว แค่เพิ่มเพียงทักษะ เพิ่มความชำนาญเข้าไปให้ดีขึ้น
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ เพราะเป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา และได้จบการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งมหาวิทยาลัยแห่งนี้สอนให้คนเป็นคนดี มีคุณธรรม
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	ถือว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แห่งหนึ่ง มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เช่น การอบรม หรือการสัมมนา ให้บุคลากรแต่ละวิทยาเขตได้เรียนรู้ร่วมกัน แต่มหาวิทยาลัยเองยังไม่เปิดกว้างสู่สังคมเท่าที่ควร เพราะเมื่อเอ่ยชื่อของมหาวิทยาลัยให้ผู้อื่นฟัง เขาจะไม่ทราบว่ามามหาวิทยาลัยแห่งนี้ด้วย
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	อยากให้มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมงานวันสำคัญต่าง ๆ เช่น การทำบุญเลี้ยงพระ ทำบุญตักบาตร เป็นกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรที่เป็นพระสงฆ์ และฆราวาส โดยเชิญชวนให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีร่วมในกิจกรรม ให้ทุกคนได้รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

ตาราง 21 (ต่อ)

6) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 39 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 2 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาเอก
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา และได้ทำหน้าที่ตามกรอบภาระงานของตนเอง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตตอนนี้ยังไม่ค่อยดีนัก เนื่องจากขณะนี้ยังไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ ชีวิตความเป็นอยู่ยังไม่ได้รับสวัสดิการเหมือนกับพนักงานที่บรรจุแล้ว จึงต้องรอการบรรจุ และพัฒนาตนเองให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้มาก เนื่องจากจบศึกษาจากที่นี่ และครูอาจารย์ได้มีการปลูกฝังให้รักในสถาบัน จึงมีความผูกพัน และอยากจะอยู่เพื่อสานระบบให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้ได้มีการพัฒนายิ่งขึ้นต่อไป
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายทอดทางด้านพระพุทธศาสนา เพราะมหาวิทยาลัยแห่งนี้ถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาโดยแท้จริง และเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ถ่ายทอดความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ควรพัฒนาในด้านระเบียบวินัย ให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยไม่ใช้เวลาในการทำงานไปกับงานส่วนตัว
7) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : ชวราวาส	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : ชาย อายุ : 39 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 10 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาเอก
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	การที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ยังเป็นพนักงานอัตราจ้างอยู่
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จากที่บอกไปแล้วเนื่องจากตอนนี้ยังเป็นพนักงานชั่วคราว จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ทั้งในเรื่องของสวัสดิการ และความมั่นคง เพราะการได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ จะทำให้มีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ตาราง 21 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มีความผูกพันมาก เพราะจบการศึกษาจากที่นี่ จึงอยากที่จะทำงานที่นี่ด้วย หากมีที่ทำงานที่แห่งอื่นก็จะไม่ไป เพราะในอนาคตหวังว่าจะได้รับการบรรจุให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงานยิ่งขึ้น
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	เนื่องจากมหาวิทยาลัยนี้เป็นมหาวิทยาลัยลำดับต้นๆ ในด้านพระพุทธศาสนา จึงทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านพระพุทธศาสนา มารวมกันอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งทางด้านวิชาการ และทางด้านพระพุทธศาสนา
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ควรมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความก้าวหน้าให้เท่าเทียมกับองค์กรที่มีความเจริญแล้ว
8) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : ชมราวาส	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : ชาย อายุ : 47 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 7 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาเอก
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	เนื่องจากในขณะนี้ยังไม่ได้มีการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ยังเป็นพนักงานอัตราจ้างอยู่ การได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะต้องการความมั่นคงในการทำงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงานตอนนี้ยังไม่ได้ เนื่องจากยังไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ยังไม่ได้สวัสดิการเหมือนกับพนักงานที่บรรจุแล้ว จึงต้องการพัฒนาด้านการบรรจุเป็นพนักงานประจำเพื่อให้ตนเองมีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มีความผูกพันค่อนข้างสูง เนื่องจากเป็นศิษย์เก่า เรียนจบมาก็อยากมาใช้สถาบันที่จบมา เพื่อพัฒนาให้สถาบันมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ เนื่องจากมีการรับทั้งพระสงฆ์ และชมราวาสเข้ามาทำงานร่วมกัน ทำให้มีการผสมผสานความรู้ ความสามารถ ทั้งทางโลก และทางธรรม นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยเองยังมีการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเต็มความสามารถ

ตาราง 21 (ต่อ)

การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	การจะพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้นั้น ผู้บริหารควรจะบริหารงานในภาพรวม โดยเริ่มที่การพัฒนาตนเองก่อน แล้วค่อยพัฒนาหน่วยงานต่อไป และควรส่งเสริม สนับสนุนในหน่วยงานให้มีการจัดการความรู้ ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการหน้าที่ของตนเอง
9) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : ชรวาสา	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : ชาย อายุ : 40 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 4 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	บุคลากรในมหาวิทยาลัยควรให้ความเคารพต่อผู้ใหญ่ โดยเฉพาะพระสงฆ์ ควรจะยกมือไหว้ทุกครั้งที่พบ หรือหลีกเลี่ยงให้ อีกประเด็นหนึ่งคือไม่ควรนำความลับของมหาวิทยาลัยไปบอกให้คนภายนอกรับรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหาย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อยากให้ทางมหาวิทยาลัยมีการปรับตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนตามอายุงาน และตามความเหมาะสมโดยขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้บริหารซึ่งให้มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และขึ้นอยู่กับความประพฤติของบุคลากรในแต่ละคนด้วย
ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร	ที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีการให้เกียรติซึ่งกันและกันต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคลากรท่านอื่น ๆ มีการเคารพต่อบุคคลบัณฑิตบาทุกท่าน ทุกหน่วยงานโดยเท่าเทียมกัน ทำให้อยากทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ต้องเป็นองค์กรเรียนรู้ตลอดเวลา ต้องสร้างทัศนคติร่วมกันของคนในองค์กรเรียนรู้เป็นทีม/กลุ่ม และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจระบบระเบียบของมหาวิทยาลัย และยึดเป็นแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กร และควรมีการจัดการความรู้ในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวไปข้างหน้า นอกจากนี้สมาชิกในองค์กร ควรตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตามประกาศของมหาวิทยาลัย รวมถึงรับผิดชอบต่อพันธกิจและภาระงานที่มีอยู่อย่างเข้าใจ

ตาราง 21 (ต่อ)

10) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : ชมราวาส	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : ชาย อายุ : 49 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 4 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ปัจจัยที่สำคัญคือความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร และความยุติธรรมภายในองค์กร ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ถือว่าดี แต่ควรมีสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่นบริการหอพักฟรี เปิดกิจการร้านสะดวกซื้อขึ้นในมหาวิทยาลัย บริการสาธารณูปโภคอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร
ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร	มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ อยู่ที่นี่เพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี และทำงานที่นี่เป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ทำให้มีความผูกพัน และมีความอบอุ่นเมื่อมาทำงาน
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	มหาวิทยาลัยยังขาดการส่งเสริม และสนับสนุนหน่วยงานให้เข้าใจระบบ KM และยึดเป็นแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	มหาวิทยาลัยควรมีโครงการอบรมแบบเป็นระยะๆ ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในเนื้อหาของตนเองมากยิ่งขึ้น และควรมีสถาบันภาษาของทางมหาวิทยาลัยเอง เพื่อให้บุคลากรมาศึกษาหาความรู้ในด้านภาษา
สายสนับสนุนวิชาการ (10 คน/รูป)	
11) บุคลากรระดับผู้บริหาร : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 50 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 24 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	คือความเป็นพระนี่แหละ ถ้าเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ แน่นนอนคือความเป็นพระ เพราะเป็นอัตลักษณ์เฉพาะทางของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในเมื่อมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นมา และเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางสำหรับพระภิกษุ สามเณรนั้น คนที่เป็นบุคลากรก็ควรที่จะเป็นพระ ถึงจะขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยสงฆ์ไปได้ด้วยดี การเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ จะให้ชมราวาสจะมาบริหารก็ดูจะไม่เหมาะสมนัก

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่แน่นอนคือไม่ว่าการทำงานที่หนักก็ตาม ไม่ว่าจะป็นมหาวิทยาลัยข้างนอก หรือมหาวิทยาลัยสงฆ์ จุดประสงค์ของบุคลากรแต่ละคน ก็ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่หยุดยั้ง เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญมากขึ้น
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ก็ถือว่ามีความผูกพันมาก ความเป็นมหาวิทยาลัยของธรรมยุต เพราะตัวอาตมาเองก็เป็นธรรมยุต ก็มีความผูกพันว่าตนเองนั้นเป็นธรรมยุตแล้วก็จะทำงานให้องค์กรของธรรมยุต เพราะว่าตนเองเดินทางมาสายธรรมยุตมาตลอด นี่คือการผูกพันแล้ว ส่วนหนึ่งก็เพราะว่าเราเรียนมาในสายธรรมยุตด้วย เราก็อยากทำงานในสายธรรมยุต นี่คือการผูกพันแล้วละ
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	ถือว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากร โดยเฉพาะสายวิชาการ จะมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเอง มีมุมมองที่กว้างไกล มีความคิด ความเข้าใจทั้งในเรื่องของตนเอง และของผู้อื่น โดยบุคลากรและมหาวิทยาลัยจะมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการธำรงรักษาพระพุทธศาสนา และสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมีวิชาพื้นฐาน โดยบรรจุวิชาพระพุทธศาสนาอยู่ในหลักสูตรทุกหลักสูตร ทุกสาขา ทุกคณะ โดยวิชาพื้นฐานจะมีวิชาพระไตรปิฎก 1 2 และ 3 และมีวิชาประวัติศาสตร์พุทธ
การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	พัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากร คือ ต้องมีการศึกษาแบบต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง ถ้าเรามีต้นทุนขนาดนี้ก็ศึกษาเพิ่มเติม ให้รอบด้าน
12) บุคลากรระดับผู้บริหาร : พระวาส	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : ชาย อายุ : 58 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 20 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	พฤติกรรมที่แสดงว่าเป็นสมาชิกที่ดีหรือไม่ดีมีเหตุปัจจัยหลายอย่าง อย่างแรกผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี ตรงไปตรงมา ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงอยากจะทำตาม ตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาห่างเหินกัน ไม่ค่อยร่วมมือในการปฏิบัติงานกัน และไม่ได้ทำตามกฎระเบียบ ตามกติกา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะมีปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วย

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตอนนี้ดีอยู่แล้ว ถ้าทุกคนทำตามระบบ คุณภาพชีวิตคือทางรัฐให้ดีอยู่แล้ว แต่ต้องการเรื่องงาน ต้องการให้พัฒนาไปมากกว่านี้ แต่ผู้บริหารต้องลงมาดู ต้องมาสั่งการสั่งงาน ถึงจะไปได้ดี แต่คุณภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรไม่มีปัญหา แต่ละคนทำตามหน้าที่ของตัวเองดีอยู่แล้ว กฎระเบียบก็เข้าใจอยู่แล้ว เป็นไปตามระบบของมันอยู่แล้ว
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ยึดมั่นผูกพันอยู่แล้ว เพราะอยู่ที่นี้ตลอดตั้งแต่เป็นเด็ก และอยู่องค์การนี้ตั้งแต่เป็นเณร และบวชอยู่ที่นี่ และทำงานที่นี่ตลอด มีความผูกพันเหมือนบ้านตัวเอง
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	เป็นแหล่งการเรียนรู้ เพราะเป็นสถาบันการศึกษา และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสถาบันที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ด้านพระพุทธศาสนา และในหลาย ๆ ด้าน ถ้าคนเข้าใจและรู้จักการนำไปประยุกต์ใช้
การพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ในภาพรวมคืออยากให้พัฒนาเกือบทุกอย่างเลย เพราะหากมหาวิทยาลัยไม่พัฒนาจะก้าวไม่ทันองค์กรอื่น ๆ ที่พัฒนาไปไกล ซึ่งถ้าอยู่แบบพระจะไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารต้องปรับปรุงก่อน ลูกน้องค่อยตามมา มหาวิทยาลัยจึงจะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
13) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 30 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 6 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	เพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตประจำวันได้อย่างดีไม่มีปัญหา
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	อยากอยู่ที่นี่ เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบหน้าที่ของตัวเองได้เป็นอย่างดี และมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางซึ่งศึกษาในด้านพระพุทธศาสนา
การพัฒนาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ต้องพัฒนาทางด้านการนำคุณธรรมไปใช้กับสังคมรอบข้าง และเป็นต้นแบบขององค์การต่าง ๆ หรือเป็นผู้นำในด้านคุณธรรม เนื่องจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ เป็นมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทางพระพุทธศาสนาโดยตรง

ตาราง 21 (ต่อ)

14) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 47 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 16 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น ร่วมกันทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย พุดในสิ่งที่เป็นมงคลกับมหาวิทยาลัย และพุดในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้ ไม่ให้ร้ายผู้อื่น
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ทางมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานวิชาการ การสนับสนุนในการนำเสนอผลงานยังมีน้อย และบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนตามสายงานก็ยังมีน้อยอยู่
ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร	อยู่ที่นี่มานานย่อมผูกพันเป็นธรรมดา ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนควรจะต้องรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย รวมถึงต้องดูแลนักศึกษาไม่ให้ปฏิบัติตนให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วย
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะเป็นสถาบันการศึกษา แต่อยากจะทำให้มีการเชื่อมโยงการทำงานในเรื่องเดียวกันระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากการจัดการความรู้ในเรื่องนี้ยังมีน้อยอยู่มาก
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ในการแสดงความคิดเห็นในด้าน ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันด้วย
15) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 31 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 2 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เพราะว่าเมื่อบุคลากรมีบุคลิกภาพที่เปิดรับประสบการณ์ทำงานใหม่ ๆ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เนื่องจากจะเป็นการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งองค์กรและบุคลากรที่ดี
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ในการปฏิบัติงาน ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยนี้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและชัดเจน สามารถนำมาประยุกต์ และปรับใช้ในชีวิตประจำวันเป็นอย่างดี เนื่องจากในสถานที่ทำงานแห่งนี้ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานกับพระเถรานุเถระจึงทำให้เกิดการซึมซับคุณธรรมที่ผู้ใหญ่นั้นมีต่อผู้น้อยเป็นอย่างดี

ตาราง 21 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มหาวิทยาลัยแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังใหญ่ที่ให้ความอบอุ่นกับบุคลากรทุก ๆ ท่าน จึงไม่ต้องกล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันใดเลย เพราะว่ามันมีมาจกข้างใน
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	แน่นอน มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้เสนอความคิดความอ่านในทุก ๆ ศาสตร์ที่ทุกมหาวิทยาลัยอื่น ๆ นั้นมี และที่สำคัญมหาวิทยาลัยแห่งนี้ยังมีนั่นคือ ความรู้คู่คุณธรรม
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	มหาวิทยาลัยแห่งนี้ได้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่เสมอ ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่ดีที่จะทำให้ทั้งคณาจารย์ทั้งนักศึกษาได้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่ทันต่อบัจจุบันอยู่เสมอ
16) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : พระสงฆ์	
ลักษณะส่วนบุคคล	อายุ : 22 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 7 เดือน ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ปัจจัยอย่างหนึ่งคือความต้องการที่จะตอบแทนบุญคุณของมหาวิทยาลัย เพราะบุคลากรที่เป็นพระส่วนใหญ่จะจบการศึกษาจากที่นี่ และมหาวิทยาลัยแห่งนี้ทำให้ตนเองพัฒนาขึ้น ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเหมือนกับว่าได้ทดแทนบุญคุณของครูบาอาจารย์ และมหาวิทยาลัยที่ได้สั่งสอนมา
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตไม่ค่อยได้คิด เพราะจุดประสงค์หลัก คือ อยากตอบแทนมากกว่า จึงไม่ค่อยได้มองเรื่องอื่น ๆ อยากพัฒนางานที่ทำไม่ได้ อยากทำให้เป็น หากมีคนสอนก็จะพยายามจดจำเพื่อให้ทำได้ เพื่อฝึกประสบการณ์ไปในตัวด้วย และมหาวิทยาลัยนี้เป็นมหาวิทยาลัยของพระพุทธศาสนา จะเน้นหลัก ๆ คือ ความรู้ควบคู่คุณธรรม ถ้าเรามี 2 อย่างนี้ไปอยู่ที่ไหน ที่นั่นก็จะถือว่ามีความสงบ ไม่มีเรื่องเดือดร้อน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มีความผูกพันมาก ที่เลือกมาปฏิบัติงานที่นี่เพราะที่นี่อยู่ในเขตวัด และได้บวชตอนเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาที่นี่ ทำให้คิดว่าได้ตอบแทนทางวัด และทางมหาวิทยาลัยไปด้วย และครู อาจารย์ที่นี่ก็เป็นศิษย์เก่า ทำให้มีความผูกพันกัน ทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคุ้นเคยกับสถานที่ และคณาจารย์ก็เป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษา
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่คิดแบบนั้นเพราะว่าได้มีประสบการณ์มากับตนเอง จุดไหนที่ไม่เข้าใจ ที่มีเรื่องกลุ่มใจก็ได้คำตอบ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาใดก็ตาม พระผู้ใหญ่ และเพื่อนร่วมงานก็ให้คำแนะนำปรึกษา ให้การช่วยเหลือ และเพิ่มเติมสิ่งที่เราขาดตกบกพร่องในด้านต่าง ๆ

ตาราง 21 (ต่อ)

การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	เวลาว่างสำคัญของมหาวิทยาลัยก็อยากให้มีการจัดประชุมเพื่อรับมือกับงาน รวมถึงพัฒนาด้านเทคโนโลยี ด้านความมีน้ำใจของบุคลากร ด้านความเสียสละ ทั้งฝ่ายสงฆ์ และฆราวาส แล้วก็มีด้านความสามัคคี คือ ต้องมีการพูดคุยกัน เพื่อความสนิทสนมกัน คำนึงกันมากขึ้น
17) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : ฆราวาส	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : หญิง อายุ : 38 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 7 ปี ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ปัจจัยที่สำคัญคือความร่วมมือในการทำงานทั้งหมด ความสามัคคีร่วมมือในการทำงานทั้งหมดที่จะทำให้องค์กรอยู่ได้
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตคงไม่ต้องพัฒนามาก ถ้าพัฒนาด้านการเรียนการศึกษาคงพัฒนาทุกปีอยู่แล้ว ให้มากขึ้น เรื่องคุณภาพชีวิตไม่มีอะไรต้องพัฒนาเพราะไม่มีเรื่องอะไรให้เดือนร้อนเพราะสวัสดิการที่นี้เต็มที่อยู่แล้ว
ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร	ชีวิตวนเวียนอยู่กับมหาวิทยาลัย ทำงานทางฝั่งมัธยมมา 10 กว่าปี มาอยู่ที่นี่อีก 7 ปี น่าจะอยู่ที่นี้มาเกือบ 20 ปี และมีความผูกพันมาก ทั้งผู้บริหาร นักศึกษา คือได้ใกล้ชิด ได้คุยกัน เหมือนพี่น้อง เหมือนกัลยาณมิตร แล้วก็อยู่ใกล้บ้าน เลยไม่คิดจะไปอยู่ที่อื่น
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 100% ทั้งด้านทางโลก และทางธรรม และมีนักเรียนน้อย จึงเป็นทั้งจุดเด่นและจุดด้อย เพราะมีนักเรียนน้อยแต่การเรียนรู้ การเพิ่มเติมความรู้ให้นักศึกษาจะมีความทั่วถึง และสามารถทำได้ถ้าใครไม่มาเรียนหรือหยุด คุณภาพการเรียนรู้การศึกษาจะดีด้วย และนักศึกษาจะมีโครงการต่าง ๆ เช่น English camp จริยธรรมสัญจร อาจารย์ก็จะมีการอบรมวิจัยต่าง ๆ เจ้าหน้าที่จะมีการไปอบรมรวมที่ส่วนกลาง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ประกัน ไปบ่อยมาก ๆ เพราะต้องรู้ระบบของ สกอ. และต้องรู้ว่า สกอ. เปลี่ยนเกณฑ์อะไร ต้องทันกับการเปลี่ยนแปลง
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ต้องพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับโครงการรัฐบาลที่มีนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งอาจารย์ของคณะรัฐศาสตร์มีการทำโครงการรัฐบาล 4.0 ขึ้นมาแล้ว และมีการอบรมด้วย

ตาราง 21 (ต่อ)

18) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : ข้าราชการ	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : หญิง อายุ : 37 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 12 ปี ระดับการศึกษา :ปริญญาตรี
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ความมั่นคงเหมือนราชการ การมีสวัสดิการที่ดี เงินเดือนดี และการเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ อยู่กับพระ คือไม่มีการแข่งขันอยู่แบบเรียบ ๆ ไม่เหมือนเอกชน เพราะเอกชนมีการแข่งขันกันเยอะ อยู่ที่นี่ก็ทำหน้าที่ของตนเอง อยู่กันเหมือนพี่น้อง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงานดี ถ้าพัฒนาในส่วนงานของตัวเองก็ไปฝึกอบรมกับสถาบันเกี่ยวกับวิเคราะห์นโยบายและแผน และมหาวิทยาลัยจะมีทุนให้เจ้าหน้าที่ขอไปในส่วนงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ไปอบรมกับทางข้างนอก และมหาวิทยาลัยก็จัดให้อีก
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	มีความผูกพัน เพราะเดิมทีก่อนที่จะมาสมัครที่นี่ เคยมาที่นี่ และน้องชายเคยบวชที่นี่ ก็เหมือนว่าเรามีความผูกพัน เคยมาตอนน้องมาเรียนที่นี่ เคยมาเยี่ยม น้อง ก็มีความรู้สึกว่ามีมาอยู่ที่นี่เหมือนพี่เหมือนน้อง มีความรู้สึกเหมือนทำงานเอกชนก็ไม่ดีเท่าที่นี่ สวัสดิการก็เอื้อต่อพ่อ แม่ ลูก ต่างจากเอกชนที่เบิกได้แต่ตัวเราคนเดียว
คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้เปิดโอกาสให้ผู้มีทุนน้อยได้ศึกษาเล่าเรียนจนจบปริญญาตรี เนื่องจากค่าเทอมที่นี้ถูก หากเป็นพระสงฆ์ ก็มีสถานที่ให้ฉันเพลและที่พัก จึงถือได้ว่าเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ได้ดี บุคลากรก็มีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ควรพัฒนาด้านนโยบายในการบริหาร และความคล่องเพราะพระยังไม่คล่องตัวในการบริหารเหมือนข้างนอกข้างนอกจะเด็ดขาดกว่า กระตือรือร้นกว่า แต่พระยังมีความเป็นพระ บริหารงานแบบพระ ถ้าจะสู้กับข้างนอก ต้องมีความเด็ดขาดหลายด้านนโยบาย เพราะบางอย่างเป็นมหาวิทยาลัยพระจะต้องคิดมาก จะขึ้นค่าเทอมยังต้องคิดเพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อสังคม

ตาราง 21 (ต่อ)

19) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : ชมราवास	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : ชาย อายุ : 30 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 4 ปี ระดับการศึกษา :ปริญญาตรี
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือในการทำงานโดยไม่ได้รับการ ขอร้อง การให้ความช่วยเหลือผู้มาติดต่อด้วยความยินดีและเต็มใจให้บริการ การให้ความร่วมมือเป็นทีมในปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงานขณะนี้ยังไม่ดี เนื่องจากยังเป็นพนักงานชั่วคราว ยัง ไม่ได้เป็นพนักงานประจำ จึงยังไม่มีสวัสดิการที่ดีและความมั่นคงในการทำงาน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ผูกพัน เพราะมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถเป็นที่พึ่งพิงได้ มีสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงานที่ดี และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี
คุณลักษณะขององค์กรแห่ง การเรียนรู้	มีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากเป็นองค์กรในศึกษาทางด้าน พระพุทธศาสนา จึงเป็นผู้นำในด้านคุณธรรม แต่จะต้องสร้างทัศนคติร่วมกันของ คนในองค์กรให้มีการเรียนรู้เป็นทีม/กลุ่ม ให้มากยิ่งขึ้น
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร	มหาวิทยาลัยควรพัฒนาในด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มองการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัยว่าล้ำสมัยในด้านเทคโนโลยี
20) บุคลากรระดับปฏิบัติการ : ชมราवास	
ลักษณะส่วนบุคคล	เพศ : ชาย อายุ : 26 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 1 ปี ระดับการศึกษา : มัธยมศึกษาตอนปลาย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จะต้องมีการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และรู้จักหน้าที่ภาระงานของตนเอง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่ามีความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับที่ น่าพอใจ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	อยู่ที่นี้ก็ดี บุคลากรมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง สามารถพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	มหาวิทยาลัยได้ชื่อว่าเป็นองค์การแห่งการแสวงหาความรู้อยู่แล้ว ซึ่งมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้สอนความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมแก่บุคลากรและประชาชนทั่วไป ส่วนบุคลากรเองก็มีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้แก่กันและกันอย่างสม่ำเสมอ
การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	มหาวิทยาลัยควรจะพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย โดยการนำมาปรับให้เข้ากับการปฏิบัติงานภายในองค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพที่ดีและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันกับมหาวิทยาลัย และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย โดยใช้การสรุปและการจัดหมวดหมู่เนื้อหา สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกันของบุคลากร ทั้งในระดับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงออกโดยการที่บุคลากรให้ความร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานตามที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จะต้องมีการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักหน้าที่ภาระงานของตนเอง และมีความรับผิดชอบในงานของตน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับการมีความอดทนอดกลั้นในการทำงาน การมีหิริและโอตตปปะ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น การร่วมกันทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย และความต้องการที่จะตอบแทนบุญคุณของมหาวิทยาลัยในฐานะบุคลากรที่เป็นศิษย์เก่า รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร การมีเพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมาและได้ทำหน้าที่ตามกรอบภาระงานของตนเอง ความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน และความยุติธรรมภายในองค์การ

ประเด็นที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ (พนักงานประจำ) กับกลุ่มบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ (พนักงานชั่วคราว) โดยกรณีที่เป็นพนักงานประจำ ในภาพรวมถือว่ามีความคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับดี มีความความมั่นคงในการทำงานสูง ได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างสูง มีสวัสดิการที่ดี มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่ยังคงต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านของการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านวิชาการ และด้านเทคโนโลยี รวมถึงการได้โอกาสและการสนับสนุนในการอบรม หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ส่วนกรณีของพนักงานชั่วคราว จะพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ค่อยดีนัก ทั้งนี้เนื่องมาจากการไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ทำให้ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ ซึ่งมีความแตกต่างจากพนักงานประจำเป็นอย่างมาก ทำให้มีความรู้สึกว่าขาดความมั่นคงในการทำงาน โดยบุคลากรกลุ่มนี้มีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยมีความคาดหวังที่จะพัฒนาตนเองให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ เพื่อให้ตนเองมีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันกับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับมหาวิทยาลัยสูงมาก ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ได้มีโอกาสเข้ามาสัมผัสคลุกคลีอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นเวลานาน ทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่น การมีญาติบวชเรียนที่นี่จึงมีโอกาสดำเนินเข้ามาที่มหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง หรือการที่เป็นศิษย์เก่าสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ จนตนเองได้มีโอกาสในการเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย จึงมีความผูกพัน และต้องการที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และอีกสาเหตุหนึ่งคือการที่มหาวิทยาลัยให้สวัสดิการแก่บุคลากรดีมาก สามารถเบิกได้ทุกอย่าง ทั้งค่าเลี้ยงดูบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา ทำให้ได้รับความพึงพอใจ และต้องการที่จะทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป นอกจากนี้การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และผู้บริหารก็มีความเป็นกันเองสามารถพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้รู้สึกอบอุ่นเมื่อมาทำงาน

ประเด็นที่ 4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถือได้ว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น มีการจัดอบรม สัมมนา ให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม จัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันและกันได้ มีการสร้างทัศนคติร่วมกันของคนในมหาวิทยาลัย และสอนให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน รวมถึงมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และเนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการรับทั้งพระสงฆ์ และฆราวาสเข้ามาทำงานร่วมกัน ทำให้มีการผสมผสานความรู้ความสามารถ ทั้งทางโลก และทางธรรม จึงทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านพระพุทธศาสนา รวมกันอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งด้านวิชาการ และด้านพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยยังมีการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเต็มความสามารถด้วย

ประเด็นที่ 5 การพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้ทันต่อสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

จากการสัมภาษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเห็นว่าการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรให้ทันต่อสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยต้องเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยหาแนวทางในการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการจัดอบรม สัมมนาเป็นระยะ ๆ ที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลให้กับบุคลากร ซึ่งจะต้องเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงระดับปฏิบัติการ รวมถึงจะต้องมีการพัฒนาในด้านการมีส่วนร่วม การให้ความช่วยเหลือ ความมีระเบียบวินัย ให้บุคลากรเอาใจใส่ในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตามกฎของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย และการพัฒนาทางด้านการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ภายในองค์การด้วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาแตกต่างกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อศึกษาคำนำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และเพื่อศึกษาความคิดเห็นเชิงลึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) ที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย/ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 230 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 145 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 20 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 10 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ มีทั้งหมด 4 ฉบับ คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.892 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.943 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.898 และแบบสอบถามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.965 ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ คัดเลือกแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t – test for Independent Samples) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรที่มีเพศ และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน วิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance: One – way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย และใช้การสรุปและการจัดหมวดหมู่เนื้อหา ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา

1.1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน เป็นเพศชาย จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.96 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.48 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.83 มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 และมีอายุน้อยกว่า 26 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.26 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ

33.48 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.74 ตามลำดับ

1.4 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04

1.5 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.65 รองลงมาจะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.57 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.48 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.1 กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.355$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน โดยที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, $S = 0.435$) รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.439$) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.464$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.500$) และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.500$) ตามลำดับ

2.2 กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.09$, $S = 0.450$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.25$, $S = 0.465$) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.25$, $S = 0.505$) สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.16$, $S = 0.492$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.09$, $S = 0.597$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.03$, $S = 0.549$) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ ($\bar{X} = 3.00$, $S = 0.549$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.00$, $S = 0.588$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.95$, $S = 0.664$) ตามลำดับ

2.3 กลุ่มตัวอย่างมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.33$, $S = 0.439$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} =$

3.42 , $S = 0.493$) สูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก รองมาเป็นด้านความผูกพันต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.487$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน และด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.19$, $S = 0.524$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

2.4 กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.05$, $S = 0.543$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่มีคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ($\bar{X} = 3.12$, $S = 0.548$) สูงที่สุด รองมาเป็นด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.06$, $S = 0.628$) ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน ($\bar{X} = 3.02$, $S = 0.621$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.02$, $S = 0.631$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.01$, $S = 0.625$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีเพศ และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบที (t – test) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t – test for Independent Samples)

3.1 บุคลากรเพศชาย มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 3.42 คะแนน ส่วนบุคลากรเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 3.37 คะแนน และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบที (t – test) พบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 บุคลากรสายวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 3.47 คะแนน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 3.36 คะแนน และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบที (t – test) พบว่า บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบเอฟ (F – test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance: One – way ANOVA)

4.1 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการเปรียบเทียบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี อยู่ 0.27 คะแนน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในช่วงอายุอื่น ๆ

4.2 บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ 0.25 คะแนน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับการศึกษาอื่น ๆ

5. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 ตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (X_2) รองลงมา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.609 , 0.592 และ 0.446 ตามลำดับ

5.2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.433 ถึง 0.712 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในสูงที่สุดนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) กับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (X_3)

6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

6.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัว ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.660 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ประสิทธิภาพการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.436 และประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว มีค่าเท่ากับ 0.428 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้งหมดรวมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 42.80

6.2 ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (b) ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (X_3) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) รองลงมาเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.393 และ 0.266 ตามลำดับ

6.3 สมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Y} = 1.521 + 0.210(X_1) + 0.318(X_2)$ และ $\hat{Z} = 0.266(Z_{X_1}) + 0.393(Z_{X_2})$ ตามลำดับ

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยใช้การสรุปและการจัดหมวดหมู่เนื้อหา

7.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกันของบุคลากร ทั้งในระดับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงออกโดยการที่บุคลากรให้ความร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานตามที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ในการทำงานร่วมกันของบุคลากร จะต้องมีการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักหน้าที่ภาระงานของตนเอง และมีความรับผิดชอบในงานของตน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับการมีความอดทนอดกลั้นในการทำงาน การมีหิริและโอตตปปะ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น การร่วมกันทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย และความต้องการที่จะตอบแทนบุญคุณของมหาวิทยาลัย

ในฐานะบุคลากรที่เป็นศิษย์เก่า รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร การมีเพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมาและได้ทำหน้าที่ตามกรอบภาระงานของตนเอง ความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน และความยุติธรรมภายในองค์กร

7.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรที่ได้รับการบรรจุ (พนักงานประจำ) กับกลุ่มบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ (พนักงานชั่วคราว) โดยกรณีที่เป็นพนักงานประจำ ในภาพรวมถือว่ามีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับดี มีความความมั่นคงในการทำงานสูง ได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างสูง มีสวัสดิการที่ดี มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่ยังคงต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านของการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ทั้งทางด้านวิชาการ และด้านเทคโนโลยี รวมถึงการได้โอกาสและการสนับสนุนในการอบรม หรือนำเสนอผลงานวิชาการ ส่วนกรณีของพนักงานชั่วคราว จะพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ค่อยดีนัก ทั้งนี้เนื่องมาจากการไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ทำให้ไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ ซึ่งมีความแตกต่างจากพนักงานประจำเป็นอย่างมาก ทำให้มีความรู้สึกขาดความมั่นคงในการทำงาน โดยบุคลากรกลุ่มนี้มีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในเรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยมีความคาดหวังที่จะพัฒนาตนเองให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ เพื่อให้ตนเองมีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น

7.3 บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับมหาวิทยาลัยสูงมาก ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ได้มีโอกาสเข้ามาสัมผัสคลุกคลีอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นเวลานาน ทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่น การมีญาติบวชเรียนที่นี้จึงมีโอกาสได้เข้ามาที่มหาวิทยาลัยบ่อยครั้ง หรือการที่เป็นศิษย์เก่าสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ จนตนเองได้มีโอกาสในการเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย จึงมีความผูกพัน และต้องการที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และอีกสาเหตุหนึ่งคือการที่มหาวิทยาลัยให้สวัสดิการแก่บุคลากรดีมาก สามารถเบิกได้ทุกอย่าง ทั้งค่าเลี้ยงดูบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา ทำให้ได้รับความพึงพอใจ และต้องการที่จะทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป นอกจากนี้การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และผู้บริหารก็มีความเป็นกันเองสามารถพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้รู้สึกอบอุ่นเมื่อมาทำงาน

7.4 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถือได้ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น มีการจัดอบรม สัมมนา ให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม จัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันและกันได้ มีการสร้างทัศนคติร่วมกันของคนในมหาวิทยาลัย และสอนให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบในการ

ทำงาน รวมถึงมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และเนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการรับทั้งพระสงฆ์ และฆราวาสเข้ามาทำงานร่วมกัน ทำให้มีการผสมผสานความรู้ความสามารถ ทั้งทางโลก และทางธรรม จึงทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านพระพุทธศาสนา มารวมกันอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งด้านวิชาการ และด้านพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยยังมีการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเต็มความสามารถด้วย

7.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเห็นว่าการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรให้ทันต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยต้องเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยหาแนวทางในการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการจัดอบรม สัมมนาเป็นระยะ ๆ ที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลให้กับบุคลากร ซึ่งจะต้องเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงระดับปฏิบัติการ รวมถึงจะต้องมีการพัฒนาในด้านการมีส่วนร่วม การให้ความช่วยเหลือ ความมีระเบียบวินัย ให้บุคลากรเอาใจใส่ในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตามกฎของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย และการพัฒนาทางด้านการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ภายในองค์การด้วย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเพศชาย และเพศหญิง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ซึ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนควบคู่คุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและคณะสงฆ์ และมีนโยบายในการดำเนินงานทั้งทางด้านการบริหาร และการจัดการศึกษาที่ได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยไม่แบ่งแยกเพศ บรรพชิต หรือแบ่งแยกผู้ด้อยโอกาส จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวรรณ กุลนิล

(2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่บุคลากรสายวิชาการ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการนั้น มีภาระงานที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน โดยที่บุคลากรสายวิชาการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ศึกษาหาความรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานตามภาระงาน ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ การวัดผล การศึกษา กิจกรรมนิสิตและสังคม (อังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทอภักดี. 2548: 53) ซึ่งจากคุณลักษณะของบุคลากรสายวิชาการดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่สร้างสิ่งที่ดีให้กับองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่กระทำโดยไม่ได้มุ่งหมายต้องการรางวัลตอบแทนจากองค์การ แต่เป็นสิ่งที่พึงกระทำเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนานักศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนางานต่าง ๆ ภายใต้อำนาจของมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ จึงอาจส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สูง และแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศนันท์ อรรถอุดม (2554) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีองค์การมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ที่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา คุณนะ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบต่อความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมา สูงกว่าพนักงานสายสนับสนุน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี เป็นช่วงอายุที่เริ่มเข้าสู่ระยะวัยกลางคน มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ซึ่งในช่วงวัยนี้บุคคลจะมีแบบแผนชีวิตเข้ารูป หรือเกือบเข้ารูปเข้ารอยแล้ว และเป็นช่วงวัยที่บุคคลมักอุทิศเวลา รวมไปถึงร่างกายแรงใจให้กับอาชีพการงาน และมีความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตด้านอาชีพ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2549) ดังนั้น บุคลากรในช่วงวัยนี้ จึงเป็นผู้ที่ทุ่มเทและมุ่งมั่นความสนใจให้กับงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน จึงส่งผลให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน ที่พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการแสดงออกของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในทิศทางใดนั้น เป็นผลอันเนื่องมาจากทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่อองค์การ ควบคู่กับปัจจัยทางสังคมต่าง ๆ ที่แวดล้อม และเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มิได้เกิดขึ้นจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน หากแต่มีมุมมองต่อปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การที่ดี ก็ย่อมมีการแสดงออกในพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกขององค์การที่ดีได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

ประเทศไทยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจาก การได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านการคิด ด้านวิชาการ รวมถึงการได้รับมุมมอง และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพิ่มมากขึ้น อันจะผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ซึ่งการที่บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาที่มีส่วนช่วยในการกล่อมเกลาคิดของคนในองค์กรให้มีพฤติกรรมที่ดีที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน ที่พบว่า ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา คุณนะ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี และพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือ มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รองลงมา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วมกับองค์การ การสนับสนุนการดำเนินงานและผลผลิตขององค์การ รวมถึงเป้าหมายขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การของบุคลากร (ปัทมวรรณ ชูสาย. 2547: 24; อ้างอิงจาก Meyer; & Allen. 1997: 24-36) ซึ่งจากความรู้สึกและความเชื่อดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับมหาวิทยาลัย ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.351 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณญา ไชยศร (2556) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.35

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และจากผลการวิจัยยังพบว่า การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงด้วย ทั้งนี้อาจ

เนื่องจากการที่มหาวิทยาลัยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของตน ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร จะทำให้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทางบวกมากยิ่งขึ้น (Dessler. 1991: 4) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และความผูกพันต่อองค์การทุกองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.455 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.234

และจากการศึกษาที่พบว่า คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งหมายความว่าหากบุคลากรมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยมีคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้สูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรแสดงถึงพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม รวมไปถึงการเสียสละความสนใจในส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของกลุ่มงาน อันจะทำให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน อันมีผลต่อการพัฒนาองค์การในระยะยาว และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อีกด้วย นอกจากนี้ ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ (2555) ยังได้กล่าวไว้ว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะช่วยทำให้บุคลากรได้ตรวจสอบตัวเอง และสามารถวางแผนการพัฒนา

ตนเองให้สอดคล้องต่อเป้าหมายของทั้งตนเอง และองค์การ รวมถึงช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญและมีความภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจากการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ชูติชีวานันท์ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษากลุ่มผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับพฤติกรรมตามลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84

7. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รองลงมาเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลต่อความรู้สึกด้านจิตใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทำให้เกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพันต่อองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่ และมีความยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ รวมทั้งมีความจงรักภักดีแก่องค์การ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ดังที่แม็คเชนและวอนกลินาว (McShane; & Von Glinow. 2000) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การมากจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และแสดงออกถึงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีผลต่อลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก ผู้ที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกต่อองค์การในทางบวก มีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำงานเพื่อองค์การอย่างแท้จริง (Greenberg; & Baron. 1995) ทั้งนี้ออร์แกน พอดซาคอฟ และแม็คเคนซี (Organ; Podsakoff & Mackenzie. 2006) ก็ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของความผูกพันเป็นตัวแปรทำนายการเกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างบุคลากรกับองค์การ โดยบุคลากรที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะมีความภาคภูมิใจและต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตลอดไป จึงเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ

และในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นกระบวนการที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของบุคลากร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ซึ่ง ชูลสเตอร์ นูย์เทล และยังบลอด (Schuler; Beutell; & Youngblood. 1989) ได้กล่าวไว้ว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความพึง

พอใจในการทำงาน และเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้อัตราการขาดงานของบุคลากรลดลง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน และสนใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรที่ดี นอกจากนี้ยังทำให้บุคลกรรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็น และการเคารพสิทธิของบุคลากร รวมถึงทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler. 1991: 4) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร และทำให้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทางบวกมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1995: 647) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ 1) เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นล้วนมีความสำคัญและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยทั้งสิ้น

ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และสามารถเป็นตัวพยากรณ์ในการคาดคะเนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งประสิทธิภาพของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับร้อยละ 14.1 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 27.7

และยังพบความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุรลี หมัดปลอด (2556) ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 54 ซึ่งมี

ผลการวิจัยเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณิ จริยะพร (2559) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ได้ร้อยละ 84.60 และพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุดเท่ากับ 0.78

ส่วนตัวแปรคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ลึกซึ้ง ยากแก่การเข้าใจ จึงอาจส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คลาดเคลื่อนไปหรือไม่ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง จึงมีผลทำให้คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมากที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การกล่าวคำชมเชยแก่บุคลากรว่าเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จของงาน การจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์เพื่อสร้างความประทับใจแก่บุคลากร การมอบรางวัลแก่บุคลากรดีเด่น ที่มีความประพฤติและมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเสียสละและทุ่มเทในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยควรเน้นไปที่รางวัลภายนอก (Extrinsic Reward) เช่น การมอบเกียรติบัตร การมอบเงินรางวัล เป็นต้น

1.2 ถึงแม้ผลการวิจัยจะพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นกลับพบว่ายังมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ความโปร่งใสในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายการบริหารงาน ความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎระเบียบของมหาวิทยาลัย รวมไปถึงค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะวางนโยบาย และหาวิธีการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรตามที่ได้กล่าวมาให้เหมาะสม เช่น จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ การบริหารงานที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้กับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายการบริหารงานอย่างเป็นอิสระ รวมไปถึงการพิจารณางบประมาณด้านค่าตอบแทนบุคลากรให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เป็นต้น

1.3 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แต่ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ซึ่งอาจมีผลเนื่องมาจากการที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายแนวทาง หรือการสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงควรมีการวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรด้วย เพื่อที่จะได้มีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อทำการเปรียบเทียบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น เหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.2 จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งเมื่อทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม พบว่าอาจด้วยกลุ่มบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีทั้งบุคลากรที่เป็นพนักงานอัตราจ้าง และพนักงานประจำ ซึ่งบุคลากรที่เป็นพนักงานอัตราจ้างนั้น จะได้รับค่าตอบแทน และมีความมั่นคงในงานต่ำกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำ ทั้งนี้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ทำการแยกศึกษาระหว่างพนักงานอัตราจ้างกับพนักงานประจำ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการแยกศึกษา หรือทำการศึกษาเปรียบเทียบ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรที่เป็นพนักงานอัตราจ้าง กับบุคลากรที่เป็นพนักงานประจำด้วย

2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่ามีเพียงตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยตัวแปรปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เพียงร้อยละ 42.80 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีตัวแปรปัจจัยอื่น ทั้งในระดับบุคคล และในระดับองค์การ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจทำให้ได้มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น พฤติกรรมส่วนบุคคล (Individual Behavior) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หรือบรรยากาศในองค์การ (Organizational Climate) เป็นต้น

2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร เพื่อที่จะขยายขอบเขตความรู้ความเข้าใจ และนำไปสู่การจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักซี่. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). มหาวิทยาลัยที่ทางแยก : จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทย
ในอนาคต. กรุงเทพฯ: ชัคเชลมีเดีย.
- จรัส สุวรรณเวลา; และคนอื่นๆ. (2540). บนเส้นทางอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เจนจิรา จรรยาสวัสดิ์ศรี. (2556). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชินกร น้อยคำยาง; และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2559). รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุติมา คุณณะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ชุติมา ชุตติขวานนท์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
กรณีศึกษา กลุ่มผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่. งานวิจัย ประมวลวิชาสำหรับนักศึกษา โครงการ
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. คณะพาณิชยศาสตร์และ
การบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- ณัฐพัชร ธรรมสิทธิเวท. (2559). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเมืองพัทยา โดยมีการแลกเปลี่ยนสัมพันธภาพของผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ดิเรก ททรัพย์ประเสริฐ. (2558, มกราคม-มิถุนายน). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*. 10(2): 279-290.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์; กล้าหาญ ณ น่าน; และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557, มกราคม-เมษายน). *อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 8(1): 189-206.
- ธเนศ ข้าเกิด. (2541, กุมภาพันธ์-มีนาคม). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)*. *วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี*. 25(137): 171-174.
- นทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). *ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นริگانต์ อรรคอุดม. (2554, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีองค์การมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี* 1(3): 114-122.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นุรลี หมัดปลอด. (2556, มกราคม). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 19(1): 57-73.

- เนติยา แจ่มทิม. (2557). *ตัวแปรที่มาก่อนความยึดมั่นผูกพันในงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ ปานลำเนียง. (2555). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน.* สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2560, www.msociety.go.th/document/article/article_3489.doc
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2558). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ. (2555). หน่วยที่ 9 แนวคิดและพัฒนาการขององค์การแห่งการเรียนรู้. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้.* หน้า 11-14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ = Building the learning organization.* แปลโดย กานต์สุดา มาชะศิริานนท์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มาลินี ศรีไมตรี. (2558, สิงหาคม). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยายภาคองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่น ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 7(ฉบับพิเศษ): 124-140.*
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2553). *องค์การเพื่อการเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รายงานประจำปี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2557). รายงานประจำปี 2557 มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.mbu.ac.th/index.php/2014-09-12-03-44-53/921-2015-08-13-03-58-14#.WNKTn2_frlU
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความ
พึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์
วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วนันดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.
ปริญญาโท กศ.ด. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ: บริษัทอริยชน จำกัด.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วรินทร์สินี เรือนแพ. (2555, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยทางจิต-สังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การกรณีศึกษา: บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
2(2): 233-245.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (เทคโนโลยีการจัดการ).
นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท
เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2549). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศูนย์วิจัย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล. (2547, มิถุนายน-ตุลาคม). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
สู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
16(1): 17-28.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2541, กรกฎาคม-ธันวาคม). องค์การเรียนรู้: บทบาทที่มีต่อการพัฒนาองค์การ.
วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2(3): 37-43.
- สายฝน กล้าเดินคง. (2552). รายงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพัน
ต่อองค์กร ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ:
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2558). องค์การแห่งการเรียนรู้. ใน สารานุกรมศึกษาศาสตร์ เล่ม 50. หน้า 19-30.
กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- สุดาร์ตน์ ครุฑสีก. (2558). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการ
สื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.
การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณี จริยะพร. (2559, มกราคม-เมษายน). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยทองสุข. วารสารสมาคมนักวิจัย. 21(1): 227-238.
- เสน่ห์ จัยโต. (2555). หน่วยที่ 13 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. ใน เอกสารการสอนชุดวิชากลยุทธ์
การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้. หน้า 5-7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.
- อรอุมา อัจฉริยะสิงห์. (2557). การสนับสนุนองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรของพนักงานบจม.ธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานธุรกิจในกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อรัญญา ไชยศร. (2556, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพัน ต่่องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*. 6(1): 59-66.
- อรุณวรรณ กุลนิล. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และ ทศนา ทองภักดี. (2548, กันยายน). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 11(1): 51-72.
- Alfonso, Lisbet.; et al. (2016). *Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors*. Retrieved February 27, 2017, from <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0033294115625262>
- Buchanan, Bruce. (1974, December). Building organization commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*. 19 (4): 533-546.
- Cohen, Louis; Manion, Lawrence; & Morrison, Keith. (2000). *Research Method in Education*. 5th ed. New York: Morrison.
- Coyle-Shapiro, J., Kessler, I. & Purcell, J. (2004). Reciprocity or "it's my job": Exploring organizationally directed citizenship behavior in a National Health Service Setting. *Journal of Management Studies*. 41(1): 85-106.
- Davis, Louis E. (1977, July-August). Enhancing the Quality of Work Life: Development in the united states. *International Labour Review*. 116(1): 53-65.
- Dessler, G. (1991). *Human Resource Management*. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dibella, A. J. & Nevis, E. C. (1998). *How Organizations Learn: An Integrated Strategy for building Learning Capability*. California: Jossey-Bass, Inc.
- Dubrin, A. J. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Garavan, T. (1997). The learning organization: review and evaluation. *The Learning Organization*. 4(1): 18-29.
- Garvin, D. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*. 71: 78-91.

- Greenberg, J. (1995). *Managing Behavior in Organizations: Science in Service to Practice*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, J.; & Baron, R. B. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work*. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Huse, E. F.; & Cummings, T.G. (1985). *Organization and Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Lamm, Eric.; Tosti-Kharas, Jennifer.; & Williams, Eric G. (2013). *Read This Article, but Don't Print It: Organizational Citizenship Behavior Toward the Environment*. Retrieved February 27, 2017, from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601112475210>
- Luthans, F. (1992). *Organization behavior*. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- McShane, & Von Glinow. (2000). *Organizational behavior*. 9th ed. Boston, MA: McGraw-Hill HigherEducation.
- Motowidlo, S. J.; Borman, W. C.; & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*. 10(2): 71-83.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Teams and teamwork. Psychology applied to work*. New York: Thomson Wadsworth.
- Organ, D. W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Lexinton.
- (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*. 10(2): 85-97.
- Organ, D. W.; Podsakoff, P. M.; & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*. 3rd ed. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Pedler, Mike.; Burgoyne, John G.; & Boydell, Tom. (1996). *The learning company: A strategy for sustainable development*. McGraw-Hill.
- Pradhan, Rabindra Kumar.; Jena, Lalatendu Kesar.; & Kumari, itishree Gita. (2016). *Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment*. Retrieved February 27, 2017, from, from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0972150916631071>

- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior*. 5th ed. New Jersey: Printice-Hall Inc.
- Schuler, R. S.; Beutell, N. J.; & Youngblood, S. A. (1989). *Effective Personal Management*. 3rd ed. Minnesoa: Nest Publishing Company.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization*. 4th ed. New York: Doubleday.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley & Sons.
- (2003). *Industrial and organizational Psychology: Research and practice*. 3rd ed. New York: John Wiley.
- Steers, Richard M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sung, Jun Jo.; & Baek-Kyoo, Joo. (2011). *Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors*. Retrieved February 27, 2017, from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1548051811405208>
- Turnipseed, D. L. (2002). Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethices. *Journal of Business Research*. 55: 1-15.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is it?. *Sloan Management Review*. 15(1): 11-21.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อปรับแผนการบริหารงานทรัพยากร การวางแผนทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งจะไม่มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล หากแต่จะเสนอผลเป็นภาพรวมของมหาวิทยาลัยเท่านั้น

จึงขอความร่วมมือจากท่าน ทำแบบสอบถามนี้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งท่านสามารถแสดงความรู้สึกรหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยที่คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิด เพื่อนำคำตอบที่ได้ไปใช้ประโยชน์กับส่วนรวม โดยแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถามทั้งสิ้น 4 ฉบับ ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ฉบับที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | จำนวน 15 ข้อ |
| ฉบับที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน | จำนวน 24 ข้อ |
| ฉบับที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ | จำนวน 9 ข้อ |
| ฉบับที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ | จำนวน 15 ข้อ |

ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสุพิเชษฐ์ ตองอ่อน

นิสิตปริญญาโท

สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ น้อยกว่า 26 ปี ☐ 26 – 30 ปี ☐ 31 – 35 ปี
☐ 36 – 40 ปี ☐ 41 – 45 ปี ☐ มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

4. ประเภทบุคลากร ☐ สายวิชาการ ☐ สายสนับสนุนวิชาการ

5. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จะถามระดับความคิดเห็น หรือการปฏิบัติของท่าน ให้พิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยระดับความคิดเห็น หรือการปฏิบัติมีดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นท่านปฏิบัติเป็นประจำหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นท่านปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่อหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นท่านไม่ค่อยได้ปฏิบัติหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นท่านไม่เคยปฏิบัติเลยหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.	ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงาน				
2.	ท่านให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน				
3.	ท่านมีส่วนในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน				
4.	ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว				
5.	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด				
6.	ท่านรักษาเวลาในการมาปฏิบัติงาน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น				
7.	ท่านสามารถอดทน อดกลั้น ต่อสภาวะตึงเครียดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้				
8.	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน				
9.	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะพบความไม่สะดวกต่าง ๆ ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน				
	ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น				
10.	ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน				
11.	ท่านเคารพในการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ				
12.	ท่านรักษาความสะอาดสถานที่ส่วนรวมที่ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
	ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ				
13.	ท่านมีส่วนในการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย ให้เป็นที่รู้จักต่อสาธารณชน				
14.	ท่านไม่เปิดเผยความลับของมหาวิทยาลัย ให้กับคนภายนอก				
15.	ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย				

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

.....

.....

.....

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จะถามระดับความคิดเห็น หรือการปฏิบัติของท่าน ให้พิจารณา
ข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม</u> <u>เพียงพอ</u>				
1.	สวัสดิการที่ท่านได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีความเหมาะสม เช่น การทำประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสวัสดิการบุคลากร เป็นต้น				
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับจากมหาวิทยาลัย เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
3.	ค่าตอบแทนพิเศษ (ถ้ามี) ในการปฏิบัติงาน นอกเวลาทำการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม				
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ</u> <u>ส่งเสริมสุขภาพ</u>				
4.	ห้องทำงานของท่านมีพื้นที่สำหรับการทำงาน ที่กว้างขวาง ไม่แออัดคับแคบ				
5.	สถานที่ต่าง ๆ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องเรียน มีระบบปรับอากาศที่ดี อากาศถ่ายเทสะดวก				
6.	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ชัดเจนใน การจัดสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน อุบัติเหตุ หรือวินาศภัยต่าง ๆ เช่น มีระบบ การรักษาความปลอดภัย มีกล้องวงจรปิด เป็นต้น				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7.	<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u> มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มี โอกาสก้าวหน้าตามโครงสร้างและสายงาน (Career Path)				
8.	มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ส่งเสริมการจ้างงาน ในระยะยาวให้กับบุคลากร				
9.	การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภายในหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใส และ ยุติธรรม				
10.	<u>ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีด ความสามารถของบุคคล</u> มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
11.	มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรม สัมมนา ภายใน มหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การพัฒนาทักษะ การเป็นผู้นำ เป็นต้น				
12.	มหาวิทยาลัยให้โอกาสบุคลากรในการไป นำเสนอผลงานวิจัย หรือศึกษาดูงานทั้งใน ประเทศ และต่างประเทศ				
13.	<u>ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น</u> หน่วยงานของท่านมีการร่วมมือกันเพื่อหา แนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชานิยมรับฟังและให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ				
15.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการปฏิบัติงาน เช่น การประสานงานภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น เป็นต้น				
<u>ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน</u>					
16.	มหาวิทยาลัยของท่านมีกฎระเบียบที่สามารถบังคับใช้ได้เหมาะสมภาค/ทั่วถึง				
17.	สมาชิกในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน				
18.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อนโยบาย/การบริหารงานได้อย่างเป็นอิสระ				
<u>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</u>					
19.	ท่านสามารถทำงานได้ทันตามกำหนด โดยไม่ต้องทำงานนอกเวลาทำการ				
20.	ท่านสามารถขอลาพักผ่อน หรือลากิจส่วนตัวเมื่อมีความประสงค์				
21.	ท่านจัดสรรเวลาให้กับตนเองในการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม				
<u>ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</u>					
22.	ท่านเปิดโอกาสให้กับตนเองในการนำความรู้ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม				
23.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่ทำประโยชน์แก่ชุมชน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24.	มหาวิทยาลัยของท่านได้จัดกิจกรรมให้ความรู้ และให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เช่น จัดตั้ง ศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การบริการ ให้คำปรึกษาและแนะนำในการแก้ปัญหา ชีวิตครอบครัว เป็นต้น				

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

.....

.....

.....



ฉบับที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จะถามระดับความคิดเห็น หรือการปฏิบัติตนของท่าน ให้พิจารณา
ข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>ด้านจิตใจ</u>				
1.	ท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนกว่าจะครบกำหนดเวลาเกษียณ				
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย				
3.	เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานในวันหยุด				
	<u>ด้านการคงอยู่กับองค์กร</u>				
4.	แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่ท่านก็ยังคงเลือกที่จะปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป				
5.	ท่านรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้ปฏิบัติงานท่ามกลางเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน				
6.	ท่านไม่เปลี่ยนที่ทำงาน เพราะหน่วยงานที่ท่านอยู่มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่เหมาะสมดีอยู่แล้ว				
	<u>ด้านความผูกพันต่อหน้าที่</u>				
7.	ท่านคิดว่าการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติ				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8.	ท่านยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง แม้ว่าจะไม่ได้รับคำชมเชย				
9.	ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับการปฏิบัติงานที่ มหาวิทยาลัยแห่งนี้				

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....



ฉบับที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จะถามระดับความคิดเห็น หรือการปฏิบัติของท่าน ให้พิจารณา
ข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้</u>				
1.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาความสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน				
2.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเพิ่มศักยภาพของตนเอง				
3.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ มาใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน				
	<u>ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน</u>				
4.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่ยึดติดกับรูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ โดยพร้อมปรับเปลี่ยนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีกว่า				
5.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมักจะไตร่ตรองถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง เมื่อพบข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน				
6.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน				
	<u>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</u>				
7.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยร่วมกันคิด ร่วมกันลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยนำวิสัยทัศน์ของ หน่วยงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง				
9.	ภายในมหาวิทยาลัยของท่านมีการถ่ายทอด ความรู้ใหม่ระหว่างหน่วยงานอยู่เสมอ				
	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม				
10.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันได้				
11.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยเน้นการทำงาน เป็นทีมโดยให้ทุกคนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกัน				
12.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการถ่ายทอด ความรู้ ประสพการณ์ให้แก่กันและกันอย่าง สม่ำเสมอ				
	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ				
13.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถเชื่อมโยง องค์ความรู้ รวมถึงวิธีในการปฏิบัติงาน ที่จะ ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วง				
14.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการ ทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลงานมีความ กระจ่าง ชัดเจน				
15.	บุคลากรของมหาวิทยาลัยเข้าใจแนวทางใน การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ที่จะต้อง เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปัจจุบัน				

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำหรับบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา ของผู้ให้สัมภาษณ์
2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพราะเหตุใด
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยของท่านเป็นอย่างไร ท่านต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่าท่านมีความยึดมั่นผูกพันกับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมากน้อยแค่ไหน และเพราะเหตุใดท่านถึงเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้
5. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถือได้ว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่ เพราะเหตุใดถึงคิดเช่นนั้น
6. ท่านคิดว่าถ้าต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในประเด็นใดบ้าง

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กীরติอังกูร

ภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล

ภาควิชาบริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสุพิเชษฐ์ ทองอ่อน
วันเดือนปีเกิด	9 เมษายน พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	869/142 หมู่บ้านเมืองทอง 4 ซอยปทุมวันวิที 53 ถนนสุขุมวิท 101 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
พ.ศ. 2547	บธ.บ. (การเงินการธนาคาร) จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2561	บธ.ม. (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ