

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



16 พ.ย. 2555

สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาณใจ ของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย อาจารย์สังกัดสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ตัณฑุลเวสส อาจารย์ประจำภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ นายเสถียร คามิศักดิ์ บุคลากรเชี่ยวชาญ 9 ที่กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานด้วยความเมตตากรุณาต่อผู้วิจัยเป็นอย่างดี ตลอดจนสนับสนุนให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้และประสบการณ์ อย่างกว้างขวางในการจัดทำกรวิจัยทำให้สามารถดำเนินงานมาได้ด้วยดีเสมอมา จนทำให้รายงานการวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความเมตตากรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พร้อมกันนี้ขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ครอบครัว พี่ น้อง และ เพื่อน ที่ช่วยทำให้สิ่งแวดล้อมของผู้วิจัยมีความสุข มั่นคงต่อหน้าที่ ความดีงาม เสริมสร้างความสำนึกดี ก่อให้เกิดพลังใจในการวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จสมดังความตั้งใจทุกประการ คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช
บุคลากรชำนาญการ

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาณใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช
สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาณใจของพนักงานมหาวิทยาลัย เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาณใจของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552 ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยการเทียบสัดส่วนร้อยละ 20 ของกลุ่มประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 611 คน เครื่องมือที่ใช้ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีจำนวน 1 ฉบับ จำนวน 3 ตอน โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 เท่ากับ 0.83 ตอนที่ 2 เท่ากับ 0.80 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร Independent t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาณใจ ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

2. รูปแบบสัญญาณใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สัญญาณใจแบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ สัญญาณใจแบบความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และสัญญาณใจแบบการติดต่อดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

3. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้พิเศษต่อเดือนและลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านกับรูปแบบสัญญาใจของพนักงาน มหาวิทยาลัยโดยภาพรวม ด้านสัญญาใจแบบผสมผสาน และด้านสัญญาใจแบบความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ

กิตติกรรมประกาศ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
	สมมติฐานการวิจัย.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	12
	ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	11
	แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	13
	ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	17
	ผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	18
	การวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	15
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	16
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญญาใจ.....	23
	ความหมายของสัญญาใจ.....	23
	รูปแบบของสัญญาใจ.....	24
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาใจ.....	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญญาใจ.....	27
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	30
	ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
	ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
ตอนที่ 2 สถิติพื้นฐานของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร.....	46
ตอนที่ 3 สถิติพื้นฐานของคะแนนรูปแบบสัญญาใจ.....	52
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	56
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรกับคะแนนรูปแบบสัญญาใจ.....	80
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	82
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	82
สมมติฐานการวิจัย.....	82
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	82
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	86
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	86
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	88
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	94
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	131

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	30
2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน.....	46
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรการสำนึกในหน้าที่.....	47
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ.....	48
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ.....	49
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรการอดทนอดกลั้น.....	50
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรการพัฒนาตนเอง.....	51
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรูปแบบสัญญาใจ โดยรวมและรายด้าน.....	52
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสัญญาใจ แบบการติดต่อดำเนินการ.....	53
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสัญญาใจ แบบความสัมพันธ์.....	54
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสัญญาใจแบบผสมผสาน...	55
13 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามเพศ.....	57
14 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ.....	58
15 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
16	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	60
17	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามประเภทของพนักงาน.....	61
18	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	62
19	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่.....	63
20	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน.....	66
21	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน เป็นรายคู่.....	67
22	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้พิเศษต่อเดือน.....	68
23	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามรายได้พิเศษต่อเดือน เป็นรายคู่.....	69
24	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามลักษณะที่พักอาศัย.....	74
25	เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามลักษณะที่พักอาศัย เป็นรายคู่.....	75
26	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับรูปแบบสัญญาใจ.....	80

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
---	---------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาวะการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันดังเช่นปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันก็ต้องแข่งขันเพื่อให้อยู่รอด และสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน รวมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนบริหารและจัดการอย่างชาญฉลาดเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง โดยเฉพาะการบริหารและจัดการด้านทรัพยากร เพื่อสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันหรือก้าวล้ำคู่แข่งด้วยสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน แม้อาจไม่ต้องแข่งขันกันสูงเหมือนธุรกิจอื่นๆ แต่ก็ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพเช่นกัน ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญยิ่ง

จากมาตรการลดอัตราค่าจ้างคนนี้ทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐได้รับผลกระทบทั้งทางด้านอัตรา ค่าจ้างคน และระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ต้องเปลี่ยนแปลง คือ เมื่อมีข้าราชการเกษียณอายุหรือลาออก อัตราจะถูกยุบเลิกทั้งหมด และคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) จะพิจารณาจัดสรรอัตราที่ถูกยุบเลิกให้กับมหาวิทยาลัยและให้ใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบใหม่ทดแทนการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือน (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/11691 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2542) ทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด การบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยจะเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับโดยเฉพาะที่แยกต่างหากจากข้าราชการ ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดขึ้นเองได้ แต่ทั้งนี้จะมีแนวคิดที่สอดคล้องกันคือ ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และในการจ้างบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจะมีสัญญาจ้าง ซึ่งจะกำหนดระยะเวลาในการจ้าง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากบุคลากรที่เข้ามาขาดประสิทธิภาพหรือไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนา หรือทำผิดสัญญาจ้างหน่วยงานก็สามารถที่จะไม่ต่อสัญญาจ้าง แจ้งยุติการจ้างได้ การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลนี้จึงน่าจะทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเริ่มบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนภาครัฐมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และหนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202.4/ว.572 ลงวันที่ 10 กันยายน 2542 และมีมติสภามหาวิทยาลัยฯ ครั้งที่ 7/2542 เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2542 ประกอบด้วยมติ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการประชุมครั้งที่ 8/2542 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2542 จึงจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชุดแรกของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและในปี 2545 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการวางระเบียบและกระจายอำนาจการบริหารจัดการระบบพนักงานให้หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคลตามระเบียบพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ฉบับใหม่ และประกาศใช้ ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2552 โดยให้ยกเลิก "พนักงานประจำ" และ

"พนักงานชั่วคราว" โดยให้ใช้ "พนักงานมหาวิทยาลัย" แทน และใช้ระบบสัญญาจ้างเป็นตัวกำกับระยะเวลาจ้าง โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่ถืออธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และทำสัญญาการปฏิบัติงาน และหรือหนังสือคำประกันกับผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาจ้างคราวละไม่เกิน 5 ปีงบประมาณ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการขึ้นไปที่ได้รับการจ้าง ในขณะที่ดำรงตำแหน่งติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 10 ปี อาจจ้างต่อจนครบอายุ 60 ปีตามปีงบประมาณ โดยทำสัญญาจ้างคราวละ 5 ปีงบประมาณ ส่วนการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง และการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบเดิมให้คณะกรรมการพิจารณาระยะเวลาการจ้างตามสิทธิที่มีอยู่ตามระเบียบเดิมประกอบการพิจารณา (มติชนออนไลน์.วันที่ 11กันยายน2552)

สถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับข้อมูลข่าวสารซึ่งบางครั้งนำเสนอในด้านลบเกี่ยวกับแวดวงการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถาบัน นิสิตนักศึกษาหรือแม้กระทั่งเรื่องของพนักงานมหาวิทยาลัยเอง เช่น มีการชุมนุมประท้วง เนื่องจากเกิดความไม่พอใจของพนักงานสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรกว่า 500 คน โดยอ้างว่าถูกละเมิดสัญญาจ้าง ไม่สามารถใช้กฎหมายแรงงาน ไม่มีทางออกมากนัก จึงจำเป็นต้องออกมาร้องขอความเป็นธรรม (มติชนออนไลน์.วันที่17 มิถุนายน2553) เหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาของมหาวิทยาลัยที่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นแค่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดูเหมือนจะยังไม่เพียงพอ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยต้องการพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณลักษณะด้านจิตพิสัยดี มีเจตคติที่ดีต่องานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและที่สำคัญต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์กรหรือมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประสบความสำเร็จ และพัฒนาอย่างมั่นคงยั่งยืน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นสิ่งที่สถานศึกษาคาดหวังให้พนักงานมหาวิทยาลัยมี ที่เป็นเช่นนี้เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้นจากตัวเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานมหาวิทยาลัยเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Organ.1987:4) ดังนั้นหากพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือมหาวิทยาลัย ก็จะช่วยให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาและสามารถก้าวไปสู่การมีคุณภาพการศึกษาได้ ซึ่งออร์แกน (Organ.1987:8-13) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นกลุ่มพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และพฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) แม้ว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทการทำงาน(Extra role Behavior) แต่ก็ยังเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนทางสังคม (Prosocial Behavior)

มีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร (MacKenzie; Podsakoff; & Fetter. 1991: 1-28; Organ. 1988: 547-558; Podsakoff, P.M.; Ahearne, M.; & MacKenzie, S.B. 1997: 263-264) โดยการช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นจึงเป็นพฤติกรรมที่ควรส่งเสริมให้เกิดในตัวพนักงานมหาวิทยาลัยขององค์กรอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แม้ไม่กำหนดหรือบังคับให้ต้องปฏิบัติ แต่ถ้าบุคคลเต็มใจปฏิบัติ ก็จะเป็นผลดีต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะ เป็นระดับส่วนตัวบุคคลหรือระดับองค์กร

ปัจจัยที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีหลายประการสำหรับการวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับสัญญาใจ (Psychological Contract) ซึ่งเป็นความเข้าใจอย่างไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและองค์กรว่าอะไรคือสิ่งที่แต่ละฝ่ายจะให้และจะได้รับจากกันและกัน (Greenberg & Baron.2000:497) รูปแบบของสัญญาใจแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) แบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) แบบผสมผสาน (Balance Contract) และแบบการเปลี่ยนแปลง (Transitional Contract) จากการศึกษาของโรบินสันและคนอื่น ๆ (Robinson & colleagues.2000;citing Hui, Lee&Rousseau.2004:313)พบว่าสัญญาใจและการบรรลุสัญญาใจ มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองที่หลากหลายของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร โรบินสันและมอร์ริสัน (Robinson & Morrison.2000; citing Hui, Lee&Rousseau.2004:313) ได้อธิบายว่าการบรรลุสัญญาใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านให้ความร่วมมือ ขณะที่เทอร์นลีย์และเฟลด์แมน (Turnley & Feldman.2000; citing Hui, Lee&Rousseau.2004:313) พบว่า การผิดสัญญามีผลทางลบต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจสัญญาของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากเป็นตำแหน่งงานที่มีหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการ ซึ่งมีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก ซึ่งหน้าที่และภาระงานของพนักงานสายสนับสนุนนั้น เป็นส่วนที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนั้นจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร โดยเฉพาะบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยสามารถนำข้อค้นพบหรือข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของตัวบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและส่งเสริมเพื่อการพัฒนาทั้งในด้านตัวบุคคลและด้านวิชาชีพ นอกจากนี้ยังรวมถึงประโยชน์ในการวิจัย เพื่อสร้างและเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไปอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษารูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ทำให้ทราบรูปแบบสัญญาใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. เป็นแนวทางในการปรับปรุงและสร้างเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ซึ่งกำลังปฏิบัติงาน อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552– 30 กันยายน 2553) จำนวน 3,057 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552–30 กันยายน 2553) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คนจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยการเทียบสัดส่วน ตามที่เชตคักดี โฆวาสิณธ์ (2545 : 52) เสนอไว้ถ้าจำนวนประชากรหลักร้อยใช้กลุ่มตัวอย่าง 15 - 30% ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ของกลุ่มประชากร โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 611 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษาสูงสุด
- 4) ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย
- 5) อัตราเงินเดือน
- 6) ระยะเวลาในการทำงาน
- 7) รายได้พิเศษต่อเดือน
- 8) ลักษณะที่พักอาศัย

1.2 รูปแบบสัญญาใจ

- 1) สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract)
- 2) สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ (Relational Contract)
- 3) สัญญาใจแบบผสมผสาน (Balance Contract)

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใน 5 ด้าน

- 2.1 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)
- 2.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
- 2.3 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior)
- 2.4 พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)
- 2.5 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สัญญาใจ (Psychological Contract) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนข้อตกลงและพันธะหน้าที่ ที่มีต่อกันและกันในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับความตั้งใจที่จะทำงาน ความจงรักภักดีและความผูกพันกับองค์กร

2. รูปแบบของสัญญาใจ หมายถึง แบบอย่างที่พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทำความเข้าใจต่อกับมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดของรุซโซ (Rousseau, 1995: 79-103) ซึ่งแบ่งไว้ 4 รูปแบบ แต่ในการวิจัยนี้ จะใช้ 3 รูปแบบ โดยไม่เลือกแบบที่ 4 เนื่องจากได้พิจารณาแล้ว ไม่อาจนับได้ว่าเป็นรูปแบบสัญญาใจที่แท้จริง เพราะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข้อตกลงกันพันธะหน้าที่ ที่มีต่อกันและกันในการทำงานระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยสัญญาใจที่นำมาใช้มี 3 รูปแบบดังนี้

2.1 สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) หมายถึง เป็นสัญญาที่มีการกำหนดขอบเขตของระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน เน้นเรื่องของรายได้และผลตอบแทนทางการเงินเป็นสำคัญ พนักงานมีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบในการทำงานที่จำกัดและถูกระบุไว้อย่างชัดเจน มีความผูกพันกับองค์กรต่ำและไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากนัก ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1.1 ภาระหน้าที่ที่จำกัด (narrow) โดยพนักงานจะปฏิบัติงานในขอบเขตที่จำกัดหรือตามที่ได้ถูกระบุไว้ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับคำสั่งให้ทำ องค์กรไม่ค่อยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรหรือมีเพียงเล็กน้อย ไม่มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงาน

2.1.2 การจ้างงานในระยะสั้น (short term) โดยพนักงานไม่มีพันธะที่ต้องอยู่กับองค์กร ความผูกพันกับการทำงานเพียงในช่วงระยะเวลาที่กำหนด องค์กรจ้างงานตามระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ ไม่มีพันธะที่จะต้องผูกพันกันในอนาคต

2.2 สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) หมายถึง เป็นการจ้างงานในระยะเวลายาวหรือไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอน มีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจและความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองทางอาชีพ โดยที่พนักงานจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ทั้งงานในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่ อีสรณ์ในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องรายได้หรือผลตอบแทนมากนัก รางวัลเป็นเพียงเงินโบนัสเล็กน้อยในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเป็นสมาชิกที่ดีและการมีส่วนร่วมในองค์กร มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.2.1 ความมั่นคง (stability) โดยพนักงานมีพันธะหรือข้อผูกพันในการทำงานกับองค์กร ปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่องค์กรต้องการหรือร้องขอ โดยได้รับค่าตอบแทนที่แน่นอนและการจ้างงานในระยะยาว

2.2.2 ความจงรักภักดี (loyalty) โดยพนักงานให้การสนับสนุนองค์กร จงรักภักดี และมีความผูกพัน เป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งพนักงานจะได้รับความสนใจและความช่วยเหลือจากองค์กร ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรให้พนักงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

2.3 สัญญาใจแบบผสมผสาน (Balance Contract) หมายถึง เป็นสัญญาการจ้างงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ไม่มีขอบเขตของระยะเวลาในการจ้างงานมาเป็นตัวกำหนด โดยขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความต้องการขององค์กร มีเงื่อนไขอยู่ที่การประสบความสำเร็จด้านการเงินขององค์กรและโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.3.1 การจ้างงานจากภายนอกองค์กร (external employability) เป็นการพัฒนาทางอาชีพของแรงงานภายนอก พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้ตามความต้องการ

2.3.2 ความก้าวหน้าของพนักงานภายในองค์กร (internal advancement) เป็นการพัฒนาทางอาชีพของพนักงานภายในองค์กร พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะของตนเองให้มีเพิ่มขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนและให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

2.3.3 การปฏิบัติงานแบบพลวัต (dynamic performance) โดยพนักงานมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยเต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเองและมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายวัดจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การรับผิดชอบ การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว อีกทั้งยังเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานได้ ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

2.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น สนใจมีส่วนร่วมในการประชุม มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร เก็บความลับ และมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร รวมถึงการเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้วย

2.3 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และการแสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ รวมถึงการช่วยเหลือในด้านการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วย

2.4 พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ หรือความไม่สุขสบายในงานด้วยความเต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างกัน เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน มีความสุภาพ และการไม่พาล่ามบ่น

2.5 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน เช่น การอ่านหนังสือ การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น รวมถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การออกแบบนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์กับงาน การคิดแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับงาน เป็นต้น

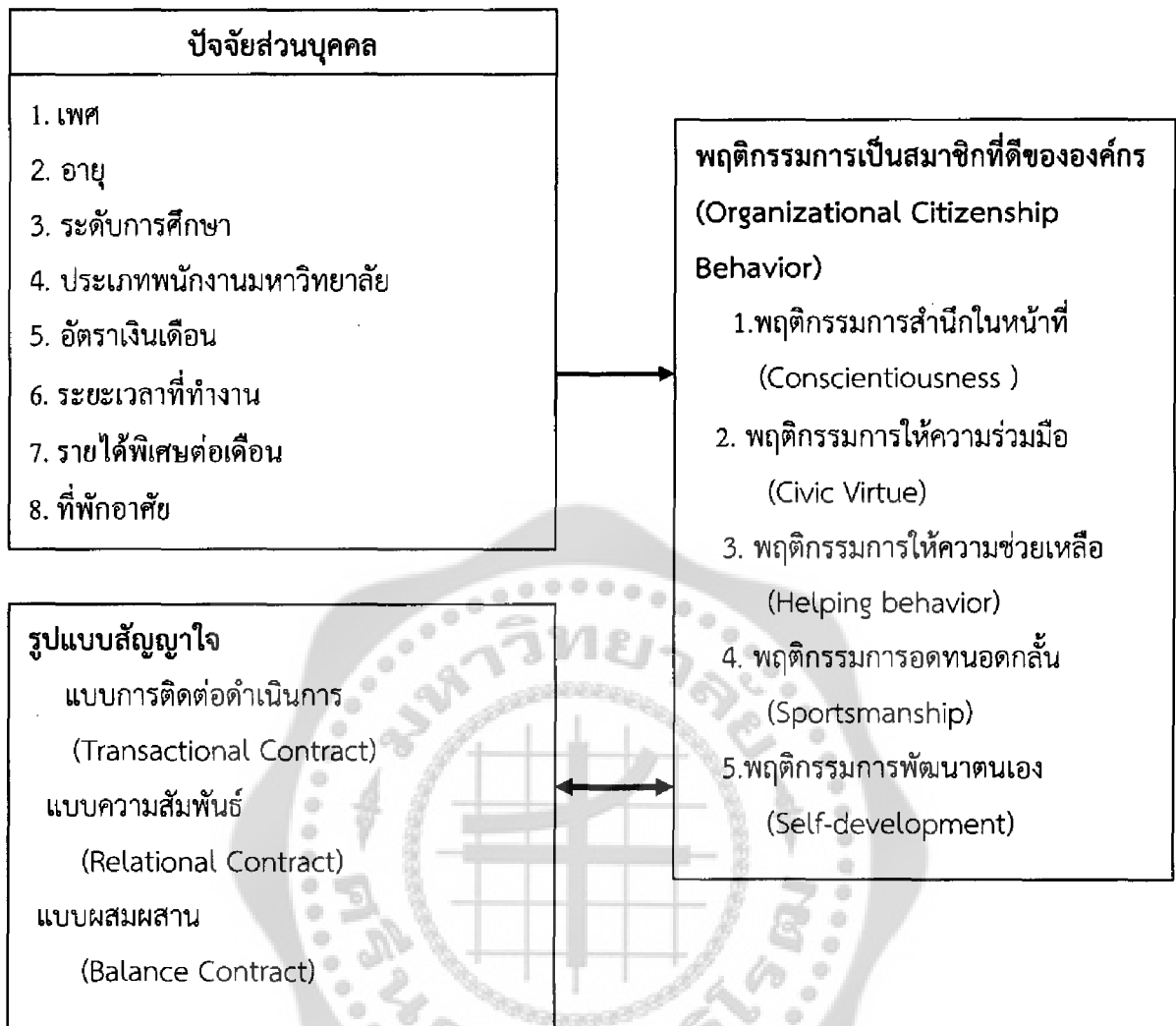
กรอบแนวคิดการวิจัย

↓
หน้า 8

พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Organ. 1987: 4) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างหลากหลาย แต่ก็ยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีกี่องค์ประกอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดลักษณะพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ.1987:8-13) และ พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al.2000:516-526) รวมถึงอาศัยบริบทลักษณะของพนักงานที่ดีตามจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มาเป็นแนวทางในการสรุปลักษณะพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่ พฤติกรรมกรการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ(Civic Virtue) พฤติกรรมกรการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) พฤติกรรมกรการมีน้ำใจนักกีฬา(Sportsmanship) และพฤติกรรมกรการพัฒนาตนเอง (Self-development)

นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบอีกว่า สัญญาใจ (Psychological Contract) ซึ่งโรบินสันและมอร์ริสัน(Robinson&Morrisson.2000อ้างอิงจาก Hui, Lee&Rousseau.2004:313) ได้อธิบายว่า การบรรจุสัญญาใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านให้ความร่วมมือ ขณะที่เทอร์นลีย์และเฟลด์แมน(Turnley &Feldman.2000 อ้างอิงจาก Hui, Lee&Rousseau.2004:313) พบว่า การผิดสัญญาใจมีผลทางลบต่อพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ชอร์และเททริก (Shore & Tetrick.1994 อ้างอิงจาก Aselage &Eisenberger.2003:491) กล่าวว่า สัญญาใจของพนักงานมีอิทธิพลต่อแนวโน้มขององค์กรในการสร้างความสัมพันธ์ในระยะสั้นและระยะยาวกับพนักงาน และพิกุลทอง นักทำนา (2549:บทคัดย่อ)พบว่ารูปแบบสัญญาใจแบบความสัมพันธ์และแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรเอกชนและองค์กรราชการในเขตกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้สิริรัตน์ ใจเจริญ (2551:บทคัดย่อ) พบว่า รูปแบบสัญญาใจเชิงมิติสัมพันธ์ต่างตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมกรการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผู้วิจัยเลือกศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของรูซโซ (Rousseau.1995:79-103) ซึ่งแบ่งไว้ 4 รูปแบบ แต่ในการวิจัยนี้ จะใช้ 3 รูปแบบ โดยไม่เลือกแบบที่ 4 เนื่องจากได้พิจารณาแล้ว ไม่อาจนับได้ว่าเป็นรูปแบบสัญญาใจที่แท้จริง เพราะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข้อตกลงกันพันธะหน้าที่ที่มีต่อกันและกันในการทำงานระหว่างพนักงานกับองค์กร ประกอบด้วย สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) และ สัญญาใจแบบผสมผสาน (Balance Contract)

ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการแสดงถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี (ค่าเฉลี่ย) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับดี
2. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี (ค่าเฉลี่ย) รูปแบบสัญญาใจ อยู่ในระดับดี
3. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานี้อาต่าง ๆ ตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.3 ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.4 ผลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.5 การวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญญาใจ
 - 2.1 ความหมายของสัญญาใจ
 - 2.2 รูปแบบของสัญญาใจ
 - 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาใจ
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญญาใจ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.1 ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior : OCB) เป็นพฤติกรรมกรแสดงออกของบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ออร์แกน (Organ.1987:4) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมกรของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมกรที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมกรเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมกรที่สนับสนุนหรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

ออร์แกน และโคโนสกี (Organ; & Konovsky.1989:157) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมกรที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ และไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

ดิบบริน (DuBrin.1994:256, 427) กล่าวว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง การทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดีโดยปราศจากการได้รับรางวัลพิเศษต่างๆ เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พฤติกรรมกรที่เกิดขึ้นจะรวมถึงการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน และละเว้นจากการบ่นหรือร้องทุกข์ต่างๆ

เซนค และดัมเลอร์ (Schnake; & Dumler.1997:216-229) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง และพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

แอลเลน และรัช (Allen; & Rush.1998:247) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นสถานะและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการ “ทำในสิ่งที่มากกว่า และ ดีกว่า” การระบุอย่างเป็นทางการในบทบาทที่กำหนดไว้

สฎาญ อีระวณิชตระกูล (2547:17) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

วิริณธ์ กิตติพิชัย และคนอื่นๆ (2549:179) สรุปความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำด้วยความเต็มใจไม่ได้เป็นการบังคับ เพราะผลของการกระทำจะส่งเสริมประสิทธิผลในงานของตนเอง หน่วยงาน องค์กรและสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมนี้ไม่ได้มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการบังคับให้ปฏิบัติ เพราะหากละเลยในการปฏิบัติแล้วก็จะได้รับการตักเตือน หรือเมื่อปฏิบัติแล้วก็อาจเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบได้ เพราะถือว่าเป็นผู้มีคุณธรรม มีการปฏิบัติในสิ่งดีงาม ถูกต้องตามหลัก จริยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการ

วนันดา หมวดเอียด (2550:12) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู หมายถึง การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือโรงเรียน และกระทำด้วยความสมัครใจ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของตนเอง หน่วยงาน และโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่หน่วยงานหรือโรงเรียนกำหนด

วนิดา กัปกั้ว(2552:20) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่นอกเหนือจากที่โรงเรียนกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งครูเต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเองและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรข้างต้น พอสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย เต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเองและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของคณะที่ตนเองสังกัดอยู่

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางและหลากหลาย แนวทางด้วยกัน ทั้งการศึกษาเพื่อหาปัจจัยนำเข้า ปัจจัยผล หรือการศึกษาในเชิงทดลองซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญ ก็เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้นใน ทุกหน่วยงาน และจากเหตุ ดังกล่าวข้างต้น ก็ทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัย รวบรวมไว้ ดังนี้

ออร์แกน (Organ.1987:8-13) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น พฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อน ร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบ และสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช่เวลาในการ ปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้น ต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการ ปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือ ร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันยึดเยื้อจน ละเลย ความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิด ปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและ กัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพ สิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนา องค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

ออร์แกน และโคโนสกี (Organ; & Konovsky.1989:157-164) ได้จำแนกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กรเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่น ในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมกรยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมปฏิบัติตาม กฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

วิลเลียม (Bolton, 1997: 221-242; citing Williams, 1988) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals: OCBI) เป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization: OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

แม้ว่าการนิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะแตกต่างกันไปในรายละเอียดปลีกย่อย แต่หากพิจารณาที่เนื้อหาในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ก็พบว่ามีความคล้ายคลึงกันซึ่งพ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al.2000:516-526) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสรุปได้เป็น 7 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ (Cheerleading) รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (Peacemaking)

2. พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นการแสดงออกของบุคคลด้วยความเต็มใจในการอดทนต่อความไม่สุขสบายในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน ความสุภาพ และการไม่บ่น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) การแสดงถึงการมีเมตริจิตอันดีและการป้องกันองค์กร การสนับสนุนส่งเสริม และการปกป้องพิทักษ์โครงสร้างที่เป็นรูปธรรมขององค์กร รวมถึงการป้องกันเหตุจากปัจจัยภายนอก

4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Organizational compliance) เป็นการติดตามกฎระเบียบและวิธีการรวมถึงกระบวนการทำงานที่ได้ซึมซับเข้าไปในตัวบุคคลทำให้บุคคลนั้นยอมรับ กฎกติกา ข้อปฏิบัติและวิธีการขององค์กร โดยกฎกติกาเหล่านั้นเป็นกฎกติกาที่ไม่มีบุคคลใดเฝ้าติดตามในการแสดงพฤติกรรม

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือผลการปฏิบัติงานขององค์กร การทำงานหนัก และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน

6. การทำความดีเพื่อสังคม (Civic virtue) เป็นการแสดงความเต็มอกเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร การเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรการแสดงพฤติกรรมเช่นนี้ บ่งบอกให้เห็นว่าคุณคลุ้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

7. การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ในประเด็นที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น ผู้วิจัยได้นำเอาบริบทลักษณะของพนักงานที่ดีตามจรรยาบรรณสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณทั่วไป

1. ปฏิบัติตนตามกฎหมายและระเบียบของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
2. ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
3. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
4. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
5. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งในหน่วยงานและสังคม
6. รักษาและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ
7. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและเป็นธรรม
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย
9. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
10. มีอิสระทางความคิด ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน และเสียสละ

2. จรรยาบรรณผู้บริหาร

1. มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน
2. เสียสละเพื่อประโยชน์สุขของประชาคม
3. มีความจริงใจในการบริหารงาน
4. ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. ดำรงอยู่ในความยุติธรรม และสามารถให้คำปรึกษาที่ดีแก่บุคลากร
6. มีความโอบอ้อมอารี มีอัธยาศัยนุ่มนวล และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากร
7. ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
8. มอบหมายงานให้เหมาะสมแก่ ความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ของบุคลากร
9. มีศาสตร์และศิลป์ในการแก้ไขปัญหา
10. มีความอดทน อดกลั้น

3. จรรยาบรรณนักวิจัย

1. ตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุน การวิจัยและหน่วยงานที่ตนสังกัด

2. มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต หรือไม่มีชีวิต

3. เคารพศักดิ์ศรีและสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการทำวิจัย

4. ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ

5. ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และประโยชน์สุขของสังคม

6. เคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น

7. เผยแพร่งานวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ

4. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายวิชาการ

1. รับผิดชอบด้วยการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ดีได้มาตรฐาน

2. ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการสอน วิจัย บริการพัฒนาภูมิปัญญาและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. มีความรอบรู้ทางวิชาการ พึงเตรียมการสอน และเข้าสอนด้วยความตั้งใจ อีกทั้งสนับสนุน ให้ศิษย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

4. วางตนให้เป็นผู้ควรแก่การยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

5. ใช้เสรีภาพในทางวิชาการโดยสุจริต

6. มีความศรัทธาในอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

7. ไม่ยินยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางที่เป็นภัยต่อมนุษยชาติ

8. ไม่คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตน

5. จรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

1. ตระหนักถึงหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย

2. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

4. ใฝ่หาความรู้ และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันมิชอบ

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างหลากหลาย แต่ก็ยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีองค์ประกอบ เนื่องด้วยข้อจำกัดบางประการในการศึกษา เช่น การศึกษาในบริบทที่เฉพาะ เป็นต้น แต่จากแนวคิดที่ผู้วิจัยศึกษารวบรวมได้ ก็ค่อนข้างครอบคลุม ยอมรับได้

และเพียงพอต่อการหาข้อสรุปเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ. 1987:8-13) และ พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff; et al.2000: 516-526) รวมถึงอาศัยบริบทลักษณะของจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มาเป็นแนวทางในการสรุปลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร การตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่สำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี
2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น สนใจมีส่วนร่วมในการประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงการเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เพื่อการแก้ไขปรับปรุงด้วย
3. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และการแสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ รวมถึงการช่วยเหลือในด้านการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วย
4. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ หรือความไม่สุขสบายในงานด้วยความเต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างกัน เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีใน กลุ่มงาน มีความสุภาพ และการไม่พาล่ามบ่น
5. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน เช่น การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น รวมถึงการแสดงความคิดสร้างสรรค์ เช่น การออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งในการพัฒนางาน หรือการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน เป็นต้น

1.3 ลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เซนค (Spector. 1996: 257; citing Schnake. 1991) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่

1. เป็นคนตรงต่อเวลา
2. ให้ความช่วยเหลือคนอื่น
3. ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองด้วยความสมัครใจ
4. ให้อำเนาะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการณั้ต่างๆ
5. ไม่เสียเวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์

คิบริน (DuBrin. 1994: 256-258) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้ทำงานได้ดีขึ้น
2. เป็นบุคคลที่แบ่งปันส่วนความสำเร็จในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
3. เป็นบุคคลที่ให้อำเนาะนำและให้กำลังใจเพื่อปรับปรุงสภาพการณั้ต่างๆ
4. เป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน ช่วยสร้างเสียงหัวเราะให้กับเพื่อนร่วมงาน

แวน และคนอื่นๆ (Turnipseed. 2002: 2; citing Van; et al. 1994) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่

1. แสดงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร
2. ไม่ใช่เวลาในการทำงานไปโดยเปล่าประโยชน์
3. ไม่ใช่ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรอย่างไม่มีค้ค่า
4. ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองโดยตรง
5. ให้อำเนาะนำที่สร้างสรรค์ต่อเพื่อนร่วมงาน
6. ให้ความร่วมมือในสิ่งที่สร้างสรรค์กับบุคคลอื่นๆ เสมอ
7. ร่วมแสดงความคิดเห็นในโครงการใหม่ๆ

1.4 ผลของพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นการกระทำที่สร้างสรรค์และแสดงถึงการให้ความร่วมมือจึงอาจช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

ออร์แกน (Organ. 1988: 547) กล่าวว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นการลดความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรที่หายากในงานบำรุงรักษา และทำให้สามารถใช้ทรัพยากรที่หายากนี้ในงานที่มุ่งประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์

สฎายุ ธีระวนิชตระกูล (2547: 19) กล่าวว่า นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาผลลัพธ์หลัก 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ; & Ryan. 1995: 775-802) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติ (Podsakoff; Ahearne; & MacKenzie. 1997: 263) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเซนค และดัมเลอร์(Schnake; & Dumler. 1997: 216-229) ที่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า

สรุปได้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคล คือทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ

2. ผลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิผลขององค์กร(Organizational performance&success) พ็อดซาคอฟ,อเฮียร์เนและแมคเคนซี (Podsakoff, P.M.;Ahearne, M.; & MacKenzie, S.B. 1997: 263-264) ได้สรุปว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก

2.1 เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคล โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว แต่สามารถทำงานได้หลายบทบาท

2.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

2.3 มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด และมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

2.3.1 มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

2.3.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

2.3.3 สามารถรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร สนับสนุนความคงที่และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

จากที่กล่าวมา เห็นได้ว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร (MacKenzie; Podsakoff;& Fetter.1991:1-28; Organ.1988: 547-558)ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนมากกว่าผลงานเฉพาะบุคคล

นอกจากนี้ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547:24) ยังวิเคราะห์ว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสอดคล้องกับเรื่องการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อีกด้วย เพราะพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีส่วนช่วยให้องค์กรกับพนักงานปรับตัวเข้าหากันและปรับตัวเข้าสู่องค์กรได้มากขึ้น พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามองค์ประกอบทั้ง 5 ประการของออร์แกนนั้น ช่วยให้เกิดได้ทั้งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและส่วนบุคคล (Organizational Outcomes and Individual Outcomes) เพราะ

พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น บุคคลจะทำงานเต็มความสามารถเพราะมีแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ที่ดีเมื่อนั้นองค์กรก็ย่อมมีผลิตภาพ (productivity) ที่ดีขึ้น บุคลากรก็มีความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้นด้วย จึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยให้ความต้องการขององค์กรและพนักงานมีความใกล้เคียงและก็ไปด้วยกันได้ดี ท้ายสุดก็จะเกิดผลดี (win win) แก่ทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งก็คือทั้งองค์กรและสมาชิคนั่นเอง

จากรายงานผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร ทำให้บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรมีความราบรื่น และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กร

1.5 การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสรุปได้ 3 แนวทาง คือ 1) การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิด ที่แยกโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกจากการปฏิบัติตามหน้าที่ 2) แนวคิดด้านรัฐศาสตร์ ที่พิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน 3 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาท พฤติกรรมบทบาทพิเศษตามหน้าที่ และพฤติกรรมด้านการปกครอง และ 3) การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของบุคคลในองค์กรนั้น

สมิธ ออร์แกน และเนียร์ (Smith; Organ; & Near. 1983: 653-663) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้น ประกอบด้วย 16 ข้อคำถามการศึกษาของพ็อดซาคอฟ และแมคเคนซี (Podsakoff; & MacKenzie. 1997: 133-151) ได้ทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ 0.70-0.85

สำหรับการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทยที่ศึกษาแนวคิดของพ็อดซาคอฟ และ แมคเคนซี (Podsakoff; & MacKenzie. 1997: 133-151) อาทิ วิริณธ์ ธรรม- นารณสกุล (2544: 41-44) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยสร้างข้อคำถามขึ้นจากพฤติกรรมของพยาบาลในองค์กร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีสองตอบข้อคำถาม (IRT) และทฤษฎีคลาสสิก (CTT) ได้เครื่องมือซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือด้านมารยาทและความสุภาพ ด้านการทำความดี ให้สังคม และด้านความเข้มแข็งและมั่นคง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และค่าความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ 0.80, 0.71, 0.69 และ 0.77ตามลำดับ และเมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 2 = 139.92, df = 121, p\text{-value} = 0.11$) และดัชนีความสอดคล้อง (GFI = 0.98, AGFI = 0.96 และ RMSEA = 0.016) และการศึกษาของวิลาสลักขณ์ ชั่ววัลลี, งามตา วนิทนนท์ และวิริณธ์ ธรรมนารณสกุล (2547) ในโครงการวิจัยกรณีศึกษาของบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ของข้าราชการและบุคคลตัวอย่าง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น การอดทนอดกลั้น และการทำความดีให้สังคมในองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 และความเชื่อมั่นแต่ละด้านเท่ากับ 0.71, 0.66, 0.57 และ 0.69ตามลำดับ และเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 2 = 411.74$, $df = 133$, $p\text{-value} = 0.00$) และดัชนีความสอดคล้อง (RMSEA = 0.36, RMR = 0.041, SRMR = 0.032, GFI = 0.97, AGFI = 0.96, NFI = 0.98 และ NNFI = 0.99)

พิกุลทอง นักหนา (2549:56-70) ได้นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรองค์กรเอกชนและองค์กรราชการในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีการสร้างจากแนวคิดของ ออร์แกน(Organ.1988) โดยได้ทำการปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่ม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 47 ข้อจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ คือการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย เป็นจริงน้อย ที่สุด นอกจากนี้ วนันดา หมวดเอียด(2550: 54) ได้นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีการปรับภาษาและสร้างข้อคำถามเพิ่ม รวมถึงได้เพิ่มองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทการทำงานของครู ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อจำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ คือการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 5 ข้อ การคำนึงถึงผู้อื่นจำนวน 5 ข้อ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬาจำนวน 5 ข้อ การทำความดีให้สังคม จำนวน 5 ข้อ และการพัฒนาตนเองจำนวน 5 ข้อโดยมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สคอโบรเชค และมิเชล (Schaubrocek; & Michael. 1989: 366) ศึกษาเหตุผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยให้แนวคิดที่ต่างไปจากแนวคิดอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการประนีประนอม ความพึงพอใจในงาน โดยการเก็บข้อมูลจากสมาชิกของสมาคมนักเรียน และใช้วิธีการวิเคราะห์ของ MANOVA เพื่อทดสอบผลกระทบของงาน และการรับรู้ส่วนบุคคลต่อบรรทัดฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและลักษณะของเพศมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของเพศเป็นตัวแปรเทาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน

ออร์แกน และโคโนสกี (Organ; & Konovsky. 1989: 157-164) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิด กระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยศึกษาที่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่า ความคิดต่องาน ทั้งการประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้างและโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร ขณะที่หากควบคุมตัวแปรด้านความคิดต่องานแล้ว จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์ ความรู้สึกต่องานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เพียส และเกรเจอร์เซ็น (Pearce; & Gregersen. 1991: 838-844) ได้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์กร (Extrarole Behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์กร (Prosocial Behavior) โดยศึกษากับพนักงาน จำนวน 3,629 คน ของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่าการสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์กรนี้ขึ้น และยังพบว่าสภาพการณ์ของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพากัน จะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลถึงพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์กรอีกด้วย

มัวร์แมน (Moorman. 1991: 845-855) ได้ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรม กับพฤติกรรมที่เขากระทำเพื่อองค์กรซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่ และกระทำโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน (Organizational Citizenship Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) โดยศึกษากับพนักงานจำนวน 225 คน ของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง การศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับคำตอบแทน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์กรที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรนั่นเอง

แมลินาค (Malinak. 1993: 593) ได้ศึกษาปฏิกิริยาของแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทประกันภัย ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายบริหาร 117 คน และพนักงานฝ่ายเสมียน 97 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั่วไป และพฤติกรรมเฉพาะของบุคคล และจากการวิเคราะห์แบบถดถอย Longitudinal (change) regression models ในการวัดแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและปัจจัยแห่งการเกิดพฤติกรรมเหล่านี้มาจากข้อมูลทั้ง 2 แหล่ง โดยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด

พิกุลทอง นักทำนา (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรเอกชนและองค์กรราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และบุคลากรองค์กรเอกชนและบุคลากรองค์กรราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากการประมวลผลงานวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง อาทิ สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) สถานะทางอาชีพ (Status) ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) และ รูปแบบของสัญญาใจ (Psychological Contract) ได้แก่ สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) แบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) และแบบผสมผสาน (Balance Contract) ซึ่งจะกล่าวในลำดับต่อไป

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัญญาใจ

2.1 ความหมายของสัญญาใจ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสัญญาใจ (Psychological Contract) พบว่ามีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่าสัญญาใจไว้ดังนี้

สซิน (Shein.1965:11) ให้ความหมายของสัญญาใจว่า หมายถึง ความคาดหวังอันหลากหลายที่พนักงานและองค์กรที่ต่อกันและกัน ซึ่งความคาดหวังเหล่านี้ไม่ได้ครอบคลุมเพียงแต่เรื่องของการทำงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น แต่รวมไปถึงเรื่องของสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และพันธะหน้าที่ระหว่างพนักงานกับองค์กรด้วย

รูโซ (Rousseau.1995:9) ให้ความหมายว่า สัญญาใจ คือ ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยองค์กรเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนข้อตกลงซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์กร

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg&Baron.2000:497) กล่าวว่า สัญญาใจ คือ ความเข้าใจอย่างไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและองค์กรว่า อะไรคือสิ่งที่แต่ละฝ่ายให้และจะได้รับจากกันและกัน

อัญญา พันธนาถวิริยกุล (2546:10) กล่าวว่า สัญญาใจเป็นชุดของความคาดหวังที่แฝงอยู่ระหว่างความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนของบุคคล(ตัวพนักงาน)กับองค์กร โดยบุคคลจะรับรู้และมีความเชื่อในเรื่องของพันธะหน้าที่ที่ตนและองค์กรที่ต้องกระทำซึ่งกันและกัน เป็นการตอบแทนแลกเปลี่ยนกัน เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในการจ้างงานนั้นไว้

พิกุลทอง นักทำนา (2549:13) กล่าวว่า สัญญาใจ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนข้อตกลงและพันธะหน้าที่ที่มีต่อกันและกันในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยที่บุคคลคาดหวังว่า จะได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับความตั้งใจ ที่จะทำงาน ความจงรักภักดีและความผูกพันกับองค์กร

สิริรัตน์ ใจเจริญ (2551:42) กล่าวว่า สัญญาใจ หมายถึง ความเชื่อ ความคาดหวังที่มีต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน ตามการแลกเปลี่ยนข้อตกลงของบุคคลกับนายจ้างหรือองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ ที่มีต่อกันทั้งสองฝ่าย โดยความเชื่อ ความคาดหวัง นั้นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่มีทั้งรูปธรรมและนามธรรม สามารถส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กรได้ ส่วนผลที่ได้นั้นจะกำหนดพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานทั้งสองฝ่ายของบุคคลกับองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สัญญาใจ เป็นข้อตกลงที่ไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัย ในเรื่องทีนอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างคาดหวังในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน

2.2 รูปแบบของสัญญาใจ

ลักษณะของสัญญาใจ เป็นสัญญาการจ้างอย่างไม่เป็นทางการของพนักงาน ซึ่งไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นความเข้าใจของพนักงานที่เกิดจากการตกลงกันด้วยวาจาระหว่างพนักงานกับผู้จัดการเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือตัวแทน ขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งสัญญาใจมีลักษณะดังนี้ (De Meuse&Marks.2003:11)

1. มีลักษณะเป็นอัตวิสัย (Subjective) มีลักษณะเฉพาะตัว คือ เป็นความคาดหวัง การรับรู้ และความเชื่อส่วนบุคคล โดยที่แต่ละหรือแต่ละคนเลือกที่จะรับรู้และแปลความหมายไปในแนวทางของตนเอง
2. มีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน (Reciprocal) เกิดขึ้นในสภาวะของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับบุคคล 2 ฝ่าย ที่มีสัญญาใจต่อกัน คือ พนักงานและองค์กร
3. เป็นมิติของการรับรู้ (Cognitive Dimension) เป็นชุดของความคาดหวังและพันธะหน้าที่เป็นตัวแทนของความเชื่อเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งความเชื่อเหล่านี้อยู่บนพื้นฐานการรับรู้ส่วนบุคคล โดยจะมีการเปลี่ยนแปลงจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง และจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง
4. มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาในช่วงของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร
5. เป็นสิ่งที่ผูกติดกับบริบทของความสัมพันธ์ในองค์กร พนักงานหรือองค์กรไม่สามารถแยกสร้างเองได้ เนื่องจากเป็นผลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ อันเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ฝ่าย
6. มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานในองค์กร

รุชโซ (Rousseau.1995:79-103) ได้เสนอปัจจัยหลัก 2 ประการ ที่ช่วยในการแยกรูปแบบของสัญญาใจออกเป็นประเภทต่าง ๆ นั่นคือ กรอบของเวลา (Time Frame) และการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ (Performance Requirement) ซึ่งทำให้สามารถแบ่งรูปแบบของสัญญาใจได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) หมายถึง เป็นสัญญาที่มีการกำหนดขอบเขตของระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน เน้นเรื่องของรายได้และผลตอบแทนทางการเงินเป็นสำคัญ พนักงานมีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบในการทำงานที่จำกัดและถูกระบุไว้อย่างชัดเจน มีความผูกพันกับองค์กรต่ำและไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากนัก ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1.1 ภาระหน้าที่ที่จำกัด (narrow) โดยพนักงานจะปฏิบัติงานในขอบเขตที่จำกัดหรือตามที่ได้ถูกระบุไว้ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับคำสั่งให้ทำ องค์กรไม่ค่อยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรหรือมีเพียงเล็กน้อย ไม่มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงาน

1.2 การจ้างงานในระยะสั้น (short term) โดยพนักงานไม่มีพันธะที่ต้องอยู่กับองค์กร ความผูกพันกับการทำงานเพียงในช่วงระยะเวลาที่กำหนด องค์กรจ้างงานตามระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ ไม่มีพันธะที่จะต้องผูกพันกันในอนาคต

2. สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) หมายถึง เป็นการจ้างงานในระยะเวลายาวหรือไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน มีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจและความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองทางอาชีพ โดยที่พนักงานจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งงานในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่ อิสระในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องรายได้หรือผลตอบแทนมากนัก รางวัลเป็นเพียงเงื่อนไขเล็กน้อยในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเป็นสมาชิกที่ดีและการมีส่วนร่วมในองค์กร มีองค์กรประกอบย่อย ดังนี้

2.1 ความมั่นคง (stability) โดยพนักงานมีพันธะหรือข้อผูกพันในการทำงานกับองค์กร ปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่องค์กรต้องการหรือร้องขอ โดยได้รับค่าตอบแทนที่แน่นอนและการจ้างงานในระยะยาว

2.2 ความจงรักภักดี (loyalty) โดยพนักงานให้การสนับสนุนองค์กร จงรักภักดีและมีความผูกพัน เป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งพนักงานจะได้รับความสนใจและความช่วยเหลือจากองค์กร ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรให้พนักงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

3. สัญญาใจแบบผสมผสาน (Balance Contract) หมายถึง เป็นสัญญาการจ้างงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ไม่มีขอบเขตของระยะเวลาในการจ้างงานมาเป็นตัวกำหนด โดยขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความต้องการขององค์กร มีเงื่อนไขอยู่ที่การประสบความสำเร็จด้านการเงินขององค์กร และโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 การจ้างงานจากภายนอกองค์กร (external employability) เป็นการพัฒนาทางอาชีพของแรงงานภายนอก พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้ตามความต้องการ

3.2 ความก้าวหน้าของพนักงานภายในองค์กร (internal advancement) เป็นการพัฒนาทางอาชีพของพนักงานภายในองค์กร พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะของตนเองให้มีเพิ่มขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนและให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพ

3.3 การปฏิบัติงานแบบพลวัต (dynamic performance) โดยพนักงานมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร

4. สัญญาใจแบบการเปลี่ยนแปลง (transitional) โดยทั่วไปแล้ว ไม่ใช่รูปแบบของสัญญาใจ แต่เป็นการสะท้อนผลที่ตามมาจากการเปลี่ยนแปลงองค์กร ไม่มีความชัดเจนไม่มั่นคงและมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

4.1 ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (mistrust) พนักงานไม่ไว้วางใจองค์กรเพราะเชื่อว่าองค์กรส่งสัญญาณที่ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายขององค์กรให้พนักงานรับรู้ ฝ่ายนายจ้างเองก็ปฏิเสธการรับรู้ข้อมูลที่สำคัญจากพนักงาน เพราะองค์กรไม่ไว้วางใจพนักงาน

4.2 ความไม่แน่นอน (uncertainty) พนักงานไม่แน่ใจในพันธะหน้าที่ของตนเอง ที่มีต่อองค์กร ฝ่ายนายจ้างก็ประเมินว่า พนักงานไม่มั่นใจในความผูกพันของนายจ้างที่มีต่อพวกเขา

4.3 การถูกบั่นทอน (erosion) พนักงานเชื่อว่า จะได้รับผลตอบแทนจากสิ่งที่พวกเขาทำให้กับองค์กรในอนาคตน้อยกว่าในอดีต และคาดว่าจะถูกปฏิเสธไปเรื่อย ๆ ฝ่ายนายจ้างก็ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้น เพื่อลดค่าจ้างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ ซึ่งมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานลดลง เมื่อเทียบกับปีก่อน ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าสัญญาณใจเป็นแบบอย่างที่ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยทำความเข้าใจกับมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดของรูโซ (Rousseau, 1995:79-103) ซึ่งแบ่งไว้ 4 รูปแบบ แต่ในการวิจัยนี้ จะใช้ 3 รูปแบบ โดยไม่เลือกแบบที่ 4 เนื่องจากได้พิจารณาแล้ว ไม่อาจนับได้ว่าเป็นรูปแบบสัญญาณใจที่แท้จริง เพราะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข้อตกลงกันพันธะหน้าที่ ที่มีต่อกันและกันในการทำงานระหว่างพนักงานกับองค์กร

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาณใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัญญาณใจ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎี VIE เป็นทฤษฎีกระบวนการคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเริ่มต้นในปี คศ.1930 โดยรูม (Vroom, 1964) เชื่อว่า ความคาดหวังของบุคคลจะนำมาซึ่งความพยายามในการปฏิบัติงานและจะมีทิศทางไปสู่ความปรารถนาต่อผลที่ได้รับจากการทำงานนั้น ๆ การที่บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นผลมาจากความรู้สึกที่บุคคลมีต่อผลที่ได้รับรวมกับการประเมินความเป็นไปได้ที่การกระทำนั้นจะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ ต่อมาในปี คศ.1968 พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler ; citing Berry & Houston, 1993:90) ได้ปรับปรุงทฤษฎีความคาดหวังใหม่ โดยพวกเขาให้ความสนใจในเรื่องการทำนายความพยายามภายใต้เงื่อนไขที่หลากหลาย พวกเขาได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความพยายามเป็นคุณค่าของรางวัลที่ให้และความเป็นไปได้ในการรับรู้ว่าจะระดับของการกระทำจะมีผลต่อรางวัล โดยมีรางวัลภายใน (intrinsic rewards) เป็นความพึงพอใจที่มาจากภายในตนเอง เป็นความรู้สึกของการประสบความสำเร็จจากการทำงานหรือการกระทำที่มีคุณค่า และรางวัลภายนอก (extrinsic rewards) เป็นผลตอบแทนที่มีคุณค่า เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นผลตอบแทนที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสปลายปี และวันหยุดพักผ่อน

จากทฤษฎีความคาดหวังจะเห็นว่า ผลตอบแทนหรือสิ่งที่คาดหวังนั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานหรือผลของการกระทำ ดังนั้น การที่บุคคลหรือองค์กรจะปฏิบัติตามสัญญาณใจที่ให้แก่กันหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละฝ่าย หากแต่ละฝ่ายคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ตนเองต้องการ เขาก็จะพยายามปฏิบัติตามพันธะหน้าที่ของตนเองให้บรรลุสัญญาณใจที่ให้ไว้แก่กัน เพื่อให้ได้ผลตอบแทนในสิ่งที่ตนเอง

คาดหวัง กล่าวคือ หากบุคคลคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร เขาก็จะต้องปฏิบัติตามที่องค์กรต้องการ ในขณะที่เดียวกัน องค์กรเองก็ต้องตอบสนองความคาดหวังของบุคคล เมื่อบุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัญญาใจ

โรบินสันและคนอื่น ๆ (Robinson & colleagues.2000; citing Hui, Lee & Rousseau.2004:313) พบว่า สัญญาใจและการบรรจุสัญญาใจ มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองที่หลากหลายของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร

โรบินสันและมอร์ริสัน (Robinson & Morrison.2000; citing Hui, Lee & Rousseau.2004:313) พบว่าการบรรจุสัญญาใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านให้ความร่วมมือ

เทอร์นลีย์และเฟลด์แมน (Turnley & Feldman.2000; citing Hui, Lee & Rousseau.2004:313) พบว่า การผิดสัญญามีผลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ฮุย ลี และ รุชโซ (Hui, Lee & Rousseau.2004:311) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศจีน พบว่า สัญญาแบบการติดต่อดำเนินการ (transactional contract) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง ในขณะที่สัญญาแบบความสัมพันธ์ (relational contract) และสัญญาแบบผสมผสาน (balance contract) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากสัญญาแบบการติดต่อดำเนินการ กำลังมีเพิ่มสูงขึ้นในเขตธุรกิจที่สำคัญของประเทศจีน ซึ่งพนักงานถูกจ้างงานไม่เกิน 3 ปี และสามารถที่จะออกจากงานได้ตลอดเวลา ถ้าพวกเขาไม่สามารถทำงานได้ตรงตามเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

พิกุลทอง นักทำนา (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรเอกชนและองค์กรราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบของสัญญาใจแบบผสมผสานอยู่ในระดับมาก ส่วนรูปแบบสัญญาใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สัญญาใจแบบความสัมพันธ์และสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ และรูปแบบสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ ส่วนพฤติกรรมอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ ส่วนรูปแบบสัญญาใจแบบความสัมพันธ์และแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่

สิริรัตน์ ใจเจริญ (2551:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน รูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พบว่า สัญญาใจเชิงมิติสัมพันธ์ต่างตอบแทน (balance) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสัญญาใจเชิงมิติสัมพันธ์ต่างตอบแทน

(balance) มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างจากสัญญาใจเชิงมิติต่างตอบแทน (transactional) และสัญญาใจเชิงมิติสัมพันธ์ (relational) โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่า

จะเห็นได้ว่าสัญญาใจ มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองที่หลากหลายของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งมีการศึกษาเรื่องของสัญญาใจในแง่มุมที่หลากหลาย โดยส่วนใหญ่แล้ว เป็นผลการศึกษาของต่างประเทศ แต่สำหรับประเทศประเทศนั้นยังไม่ค่อยมีการศึกษาเรื่องนี้มากนัก โดยเฉพาะการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสัญญาใจกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรที่จะนำมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป

ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรของงานวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนหน้านี้เพียงบางส่วน โดยตัวแปรที่เลือกมาใช้ในการศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ

1. เกี่ยวกับสภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) สถานะทางอาชีพ (Status) ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) ในที่ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมาศึกษาถึงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.4 ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัย
- 1.5 อัตราเงินเดือน
- 1.6 ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย
- 1.7 รายได้พิเศษต่อเดือน
- 1.8 ลักษณะที่พักอาศัย

2. รูปแบบสัญญาใจเป็นตัวแปรที่ทำการศึกษาแล้วได้ผลสอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมพัฒนาตนเอง (Self-development)

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาณใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ซึ่งกำลังปฏิบัติงาน อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552– 30 กันยายน 2553) จำนวน 3,057 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552 – 30 กันยายน 2553) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie ;& Morgan.1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คนจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยการเทียบสัดส่วนตามที่เชิดศักดิ์ โฉวาสินธ์ (2545:52) เสนอไว้ถ้าจำนวนประชากรหลักร้อยใช้กลุ่มตัวอย่าง 15–30% ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 611 คน ตาม ตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะทันตแพทยศาสตร์	78	16
คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร	14	3
คณะพยาบาลศาสตร์	53	11
คณะพลศึกษา	46	9
คณะแพทยศาสตร์	215	43
คณะเภสัชศาสตร์	42	8
คณะมนุษยศาสตร์	64	13
คณะวิทยาศาสตร์	84	17
คณะวิศวกรรมศาสตร์	59	12
คณะศิลปกรรมศาสตร์	67	13
คณะศึกษาศาสตร์	268	54
คณะสหเวชศาสตร์	29	6
คณะสังคมศาสตร์	61	12
บัณฑิตวิทยาลัย	18	4
วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม	27	5
วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน	10	2
วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย	9	2
ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	727	145
ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	824	165
ศูนย์กีฬา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	3	1
วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน	10	2
ศูนย์บริการวิชาการ	8	2
ศูนย์ประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ	8	2
ศูนย์พัฒนาสภาพกายภาพ การจัดการขนส่งและความปลอดภัย	47	9
ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา	5	1
สถาบันพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	5	1
สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ	8	2
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	7	1

ตาราง 1 (ต่อ)

↓ หน้า 32

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สถาบันสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร	15	3
สำนักคอมพิวเตอร์	25	5
สำนักงานอธิการบดี	123	25
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	15	3
สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ	8	2
สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	18	4
สำนักหอสมุดกลาง	57	11
รวม	3,057	611

ที่มา :Link ฐานข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 27/4/2554

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 1 ฉบับ จำนวน 3 ตอนโดยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของพนักงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้พิเศษต่อเดือน ลักษณะที่พักอาศัย

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของวิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, งามตา วณิชานนท์และวิริณดี ธรรมนารถสกุล (2547) พิกุลทอง นักทำนา (2549) วนันดา หมวดเอียด (2550) และวนิดา กัทแก้ว(2552) นำมาปรับภาษาและสร้างข้อความเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมครบถ้วนตามองค์ประกอบของตัวแปรและเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย โดยอาศัยแนวคิดลักษณะพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ.1987:8-13) และ พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff, et al. 2000:516-526) รวมถึงอาศัยบริบทจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย มาเป็นแนวทางในการสรุปลักษณะพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามวัดสัญญาใจของอัญญา พันธนาถวิริยกุล(2546)พิกุลทอง นักทำนา (2549) และ สิริรัตน์ ใจเจริญ (2551)โดยปรับปรุงจากแนวคิดของรูซโซ (Rousseau.1995:79-103, Rousseau.2000) และอาศัยทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของรูม (Vroom.1964)เพื่อการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า คือ สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ ซึ่งมีรายละเอียดในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบสอบถาม คือ สอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ

2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะของแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการจากนิยามและคุณลักษณะต่างๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

4. พัฒนาข้อความสำหรับสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 30 ข้อ

4.2 สอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ จำนวน 30 ข้อ

ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 4 ไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม ปรากฏว่า

5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 จำนวน 30 ข้อ

5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 จำนวน 30 ข้อ

6. คัดเลือกข้อความ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความแต่ละข้อคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 โดยนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมตามนิยามที่กำหนดและตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 6 ไปทดลองใช้ (Try Out) ครั้งที่ 1 กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation Coefficient) ซึ่งคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และคัดเลือกข้อความที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกที่มากกว่า 0.20 ปรากฏว่า

7.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28-0.80

7.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.20-0.70

8. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 7 ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

8.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

8.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

8.3 แบบสอบถามโดยรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

9. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่ 8 มาออกแบบและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 1 ฉบับ จำนวน 5 ตอนโดยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของพนักงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้พิเศษต่อเดือนและลักษณะที่พักอาศัย

ตัวอย่างข้อความ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

ฯลฯ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของวิลาสลักษณ์ ชิววัลลี, งามตา วนิทานนท์และวิริณีย์ ธรรมนารตสกุล (2547) พิภูลทอง นักทำนา (2549) วนันทา หมวดเอี้ยต (2550) และวนิดา กบแก้ว(2552)นำมาปรับภาษาและสร้างข้อความเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมครบถ้วนตามองค์ประกอบของตัวแปรและเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย โดยอาศัยแนวคิดลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน (Organ.1987: 8-13) และ พ็อดซาคอฟ และคนอื่นๆ (Podsakoff;etal.2000:516-526) รวมถึงอาศัยของพนักงานที่ดีตามจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มาเป็นแนวทางในการสรุปลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริงไม่จริง จำนวน 30 ข้อ โดยจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ จำนวน 7 ข้อ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 6 ข้อ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น จำนวน 7 ข้อ และพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง จำนวน 4 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกดังนี้

	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
จริง	มีค่าน้ำหนัก 5 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก 1 คะแนน
ค่อนข้างจริง	มีค่าน้ำหนัก 4 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าน้ำหนัก 3 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก 3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	มีค่าน้ำหนัก 2 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก 4 คะแนน
ไม่จริง	มีค่าน้ำหนัก 1 คะแนน	มีค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้ (Best. 1970: 185-190)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50-5.00	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างข้อความ

ข้อ	ข้อความ					
		จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0.	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่					
00.	ข้าพเจ้าสนองและสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามวัดสัญญาใจของอัญญา พันธุนาถวิริยกุล(2546)พิกุลทอง นักทำนา (2549) และ สิริรัตน์ ใจเจริญ (2551) โดยปรับปรุงจากแนวคิดของรุชโซ (Rousseau.1995:79-103, Rousseau.2000) และอาศัยทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของรูม (Vroom.1964) เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง จำนวน 30 ข้อ โดยจำแนก ความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) จำนวน 10 ข้อ สัญญาใจ

แบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) จำนวน 10 ข้อ และ ความสัญญาใจแบบผสมผสาน (Balance Contract) จำนวน 10 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนตามตัวเลือกดังนี้

จริง	มีค่าน้ำหนัก	5	คะแนน
ค่อนข้างจริง	มีค่าน้ำหนัก	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าน้ำหนัก	3	คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	มีค่าน้ำหนัก	2	คะแนน
ไม่จริง	มีค่าน้ำหนัก	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กร แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้ (Best, 1970: 185-190)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50-5.00	มีสัญญาใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	มีสัญญาใจอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	มีสัญญาใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	มีสัญญาใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	มีสัญญาใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างข้อความ

ข้อ	ข้อความ					
		จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
0.	ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่					
00.	ข้าพเจ้าคิดว่ารายได้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับข้าพเจ้ามากที่สุดในการทำงาน					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการออกหนังสือถึงคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าศูนย์ และผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสังกัด

2. ติดต่อยื่นหนังสือต่อคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าศูนย์ และผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูล และนัดหมายวัน เวลาที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้พนักงานมหาวิทยาลัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ ซึ่งให้เวลากลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1-2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยนัดหมายวันเวลารับแบบสอบถามคืนหรือตามเงื่อนไขที่หน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยเสนอ และไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผล และรายงานผล การวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจ ทำการแปลความของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1970: 185-190)

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร Independent t-test และหาค่าทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจ และแปลความหมายตามเกณฑ์ของคูรี วงศ์รัตนะ(2544:316)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.30 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) (ประกอบ กรรณสูตร.2542:68)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	x	แทน	ผลรวมของคะแนน
	n	แทน	จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล หรือความถี่ของคะแนนแต่ละตัว

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (ประกอบ กรรณสูตร.2542:69-70)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum fX^2 - (\sum fX)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	\sum	แทน	ผลรวม

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539: 249)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม (Corrected item-total correlation) ซึ่งเป็นการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถาม (X) กับคะแนนรวมของข้อคำถามอื่นที่เหลือ (Y) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 85-86)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนรายข้อ (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนรวม (Total) ของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนน X และคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน Y

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2538:200-202) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของเครื่องมือฉบับนั้น

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร Independent t-test (กัลยา วาณิชย์บัญชา.2545)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\overline{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	\overline{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 2



3.2 ทาค่าทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) สูตร ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2530 : 95)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ซึ่งทำได้จากสูตร
			$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม ซึ่งทำได้จากสูตร

$$MS_w = \frac{SS_w}{n-1}$$

เมื่อ	SS_b	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1)

3.3 หลังจากพบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ใช้สูตร ดังนี้

$$F = \frac{(\bar{X}_i - \bar{X}_j)^2}{MS_w \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right] (K-1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
	X_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ i
	X_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลในกลุ่มที่ j
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	N_i	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ i
	N_j	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ j
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

3.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) โดยใช้สูตร สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ .2540 :172-173)



หน้า 42

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนของตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนของตัวแปร Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนของตัวแปร X แต่ละตัวด้วยกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนของตัวแปร Y แต่ละตัวด้วยกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนของตัวแปร X และ ตัวแปร Y คูณกันแต่ละคู่
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

3.5 ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t - test

(ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 327)

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

$$df = N - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าจากการแจกแจงแบบที
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบธรรมดา
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบ ตาราง ความเรียง แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 สถิติพื้นฐานของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- ตอนที่ 3 สถิติพื้นฐานของคะแนนรูปแบบสัญญาใจ
- ตอนที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับคะแนนรูปแบบสัญญาใจ

เพื่อให้เข้าใจผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Scheffe's Method	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาณใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 611 คน วิเคราะห์โดยใช้ค่าทีและร้อยละ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางความเรียง ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	195	31.90
1.2 หญิง	416	68.10
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	267	43.70
2.2 31-40 ปี	299	48.90
2.3 41-50 ปี	45	7.40
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาโท	415	67.90
3.2 ปริญญาโทขึ้นไป	196	32.10
4. ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัย		
4.1 งบประมาณเงินรายได้	157	25.70
4.2 งบประมาณเงินแผ่นดิน	454	74.30
5. อัตราเงินเดือน		
5.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	41	6.70
5.2 10,001-20,000 บาท	480	78.60
5.3 20,001-30,000 บาท	86	14.10
5.4 30,001 ขึ้นไป	4	0.70
6. ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย		
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	359	58.80
6.2 6-10 ปี	201	32.90
6.3 11-15 ปี	44	7.20
6.4 16 ปีขึ้นไป	7	1.10

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
7. รายได้พิเศษต่อเดือน		
7.1 ไม่ได้รับ	319	52.20
7.2 ต่ำกว่า 1,000 บาท	115	18.80
7.3 1,000-3,000 บาท	97	15.90
7.4 3,001-5,000 บาท	57	9.30
7.5 มากกว่า 5,001 บาท	23	3.80
8. ลักษณะที่พักอาศัย		
8.1 บ้าน/ที่พักของมหาวิทยาลัย	8	1.30
8.2 อาศัยอยู่กับบิดา/มารดา	186	30.40
8.3 บ้าน/ห้องเช่า	256	41.90
8.4 อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง	19	3.10
8.5 บ้านของตนเอง	142	23.20

จากตาราง 2 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 611 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 416 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 415 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทงบประมาณเงินแผ่นดิน จำนวน 454 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 มีระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 ไม่ได้รับรายได้พิเศษต่อเดือน จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 และส่วนใหญ่ที่พักอาศัยเป็นบ้าน/ห้องเช่า จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90

ตอนที่ 2 สถิติพื้นฐานของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 611 คน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางความเรียง ดังตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและรายด้าน

(n=611)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D	แปลผล
ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	4.40	0.52	มาก
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.98	0.64	มาก
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.41	0.52	มาก
ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	3.69	0.40	มาก
ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง	3.79	0.50	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	4.05	0.42	มาก

จากตาราง 3 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านพฤติกรรมกรรณการสำนึกในหน้าที่

(n=611)

พฤติกรรมกรรณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรรณการสำนึกในหน้าที่	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่	4.46	0.66	มาก
2. ข้าพเจ้าสนองและสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัย อย่างเต็มความสามารถ	4.31	0.72	มาก
3. ข้าพเจ้าช่วยดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี	4.65	0.49	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้ารับผิดชอบทำงานเสร็จและส่งงานตาม กำหนดเวลา	4.51	0.72	มากที่สุด
5. ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติงานเกินเวลา เพื่อประโยชน์ ของมหาวิทยาลัย	4.28	0.81	มาก
6. ข้าพเจ้าไม่ใช้เวลาทำงานไปกับการทำงานส่วนตัว	4.17	0.86	มาก
พฤติกรรมกรรณการสำนึกในหน้าที่โดยรวม	4.40	0.52	มาก

จากตาราง 4 พบว่าพฤติกรรมกรรณการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรรณการสำนึกในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ในประเด็น “ข้าพเจ้าช่วยดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 รองลงมา คือ “ข้าพเจ้ารับผิดชอบทำงานเสร็จและส่งงานตามกำหนดเวลา” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และ “ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66

ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้าไม่ใช้เวลาทำงานไปกับการทำงานส่วนตัว” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

(n=611)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่	4.21	0.78	มาก
2. ข้าพเจ้ารักษาความลับของมหาวิทยาลัยและไม่พาดพิง หรือกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย	4.18	0.89	มาก
3. ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมและเสนอความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	3.73	0.95	มาก
4. ข้าพเจ้าคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนา ของมหาวิทยาลัย	3.66	0.99	มาก
5. ข้าพเจ้าคิดหาข้อบกพร่องของมหาวิทยาลัยและ วิธีการแก้ไข	3.58	1.04	มาก
6. ข้าพเจ้าช่วยเป็นหูเป็นตาดูแลความเรียบร้อยภายใน มหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอเช่น ปิดน้ำ ปิดไฟ เป็นต้น	4.50	0.62	มากที่สุด
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือโดยรวม	3.98	0.64	มาก

จากตาราง 5 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ในประเด็น “ข้าพเจ้าช่วยเป็นหูเป็นตาดูแลความเรียบร้อยภายในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอเช่น ปิดน้ำ ปิดไฟ เป็นต้น” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 รองลงมา คือ “ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และ “ข้าพเจ้ารักษาความลับของมหาวิทยาลัยและไม่พาดพิงหรือกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้าคิดหาข้อบกพร่องของมหาวิทยาลัยและวิธีการแก้ไข” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

(n=611)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	4.55	0.74	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน	4.59	0.57	มากที่สุด
3. ข้าพเจ้าพูดให้กำลังใจเพื่อนในการปฏิบัติงาน ด้วยความจริงใจ	4.59	0.58	มากที่สุด
4. ข้าพเจ้าพยายามป้องกันและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคคลในมหาวิทยาลัย	3.94	0.90	มาก
5. เมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการที่กดดันหรือไม่เป็นดังใจ ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะพยายามอดทนอย่างที่สุด	4.31	0.82	มาก
6. ข้าพเจ้ามองว่าปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน จะช่วยเพิ่มทักษะความสามารถให้กับข้าพเจ้า	4.45	0.72	มาก
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือโดยรวม	4.41	0.52	มาก

จากตาราง 6 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ในประเด็น “ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 รองลงมา คือ “ข้าพเจ้าพูดให้กำลังใจเพื่อนในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 และ “ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนในเรื่องต่างๆด้วยความเต็มใจ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้าพยายามป้องกันและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น

(n=611)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้า รู้สึกไม่อยากทำงาน	2.90	1.25	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าบางความคิดเห็นจะขัดแย้งกับข้าพเจ้าก็ตาม	4.34	0.78	มาก
3. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น ข้าพเจ้าจะไม่กล่าวโทษผู้ใดแต่จะเร่งแก้ไขโดยเร็ว	4.29	0.76	มาก
4. ข้าพเจ้าเสียสละความสนใจหรือความชอบส่วนตัว เพื่อให้เกิดผลดีกับงานได้	4.18	0.65	มาก
5. ข้าพเจ้าจะพูดบ่นหรือแสดงอาการต่างๆ อย่างเปิดเผย เมื่อรู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับมีมากเกินไป	2.11	0.76	น้อย
6. เมื่อมีการประชุม ข้าพเจ้ามักจะเข้าประชุม ตรงเวลาเสมอ	4.32	0.83	มาก
พฤติกรรมกรอดทนอดกลั้นโดยรวม	3.69	0.40	มาก

จากตาราง 7 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้นโดยรวม อยู่
ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 และเมื่อพิจารณาราย
ประเด็นพบว่า ในประเด็น “ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าจะบางความคิดเห็นจะขัดแย้งกับ
ข้าพเจ้าก็ตาม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมา
คือ “เมื่อมีการประชุม ข้าพเจ้ามักจะเข้าประชุมตรงเวลาเสมอ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.83 และ “เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น ข้าพเจ้าจะไม่กล่าวโทษผู้ใด
แต่จะเร่งแก้ไขโดยเร็ว” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

สำหรับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้นในประเด็น
“ข้าพเจ้าจะพูดบ่นหรือแสดงอาการต่างๆ อย่างเปิดเผย เมื่อรู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับมีมากเกินไป” อยู่ใน
ระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และ “ปัญหาหรืออุปสรรคใน
การปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่อยากทำงาน” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง

(n=611)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ข้าพเจ้าอ่านหนังสือหรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	4.03	0.90	มาก
2. ข้าพเจ้าพยายามหาโอกาสเข้ารับการอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง	4.18	0.86	มาก
3. ข้าพเจ้าคิดหาเทคนิควิธีการทำงานที่หลากหลายมาใช้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.26	0.73	มาก
4. ข้าพเจ้าใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การคิดแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับงาน	4.24	0.74	มาก
5. ข้าพเจ้าไม่เคยถือโอกาสลาหยุดต่อเนื่องติดต่อกัน หลาย ๆ วัน	1.70	0.90	น้อย
6. ข้าพเจ้าใช้วัสดุสำนักงาน เช่น กระดาษ ปากกา อย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.30	0.67	มาก
พฤติกรรมกรพัฒนาตนเองโดยรวม	3.79	0.50	มาก

จากตาราง 8 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ในประเด็น “ข้าพเจ้าใช้วัสดุสำนักงาน เช่น กระดาษ ปากกา อย่างประหยัดและคุ้มค่า” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 รองลงมา คือ “ข้าพเจ้าคิดหาเทคนิควิธีการทำงานที่หลากหลายมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และ “ข้าพเจ้าใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การคิดแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้าไม่เคยถือโอกาสลาหยุดต่อเนื่องติดต่อกัน หลาย ๆ วัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

ตอนที่ 3 สถิติพื้นฐานของคะแนนรูปแบบสัญญาใจ

ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 611 คน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางความเรียง ดังตาราง 9-12

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนรูปแบบสัญญาใจโดยรวมและรายด้าน

(n=611)

รูปแบบสัญญาใจ	\bar{X}	S.D	แปลผล
แบบการติดต่อดำเนินการ	2.51	0.46	ปานกลาง
แบบความสัมพันธ์	3.94	0.51	มาก
แบบผสมผสาน	3.96	0.55	มาก
รูปแบบสัญญาใจโดยรวม	3.47	0.36	มาก

จากตาราง 9 พบว่ารูปแบบสัญญาใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รูปแบบสัญญาใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน โดยสัญญาใจแบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.46

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ

(n=611)

สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่	3.60	1.12	มาก
2. ข้าพเจ้าคิดว่ารายได้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน	2.15	1.15	น้อย
3. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะทำงานอื่น ที่อยู่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า	1.91	0.80	น้อย
4. ถ้ามีหน่วยงานอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ข้าพเจ้าจะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที	2.27	0.84	น้อย
5. ข้าพเจ้าจะลาออกจากงานทันที เมื่อไหร่ก็ได้ตามที่ข้าพเจ้าต้องการ	2.61	1.17	ปานกลาง
สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการโดยรวม	2.51	0.46	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ในประเด็น “ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 รองลงมาคือ ในประเด็น “ข้าพเจ้าจะลาออกจากงานทันที เมื่อไหร่ก็ได้ตามที่ข้าพเจ้าต้องการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 และในประเด็น “ถ้ามีหน่วยงานอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ข้าพเจ้าจะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะทำงานอื่น ที่อยู่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสัญญาใจแบบความสัมพันธ์

(n=611)

สัญญาใจแบบความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ข้าพเจ้ารักและผูกพันกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	2.36	0.81	น้อย
2. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานอื่น ๆ ให้กับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า	4.16	0.82	มาก
3. ข้าพเจ้ายอมรับในกติกา กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างเต็มใจ	4.06	0.90	มาก
4. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.17	0.90	มาก
5. ถ้าข้าพเจ้ามีบุตรหลานหรือคนรู้จัก ข้าพเจ้าจะแนะนำให้มาทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.41	0.74	มาก
6. มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับที่ดีจากสังคม	3.66	1.07	มาก
7. ครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ทำงานกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.13	0.86	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.26	0.85	มาก
9. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒช่วยให้ข้าพเจ้าและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	4.30	0.80	มาก
10. ถ้าที่ทำงานย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าก็จะย้ายตามไปแม้ว่าจะเดินทางไม่สะดวกก็ตาม	3.58	1.11	มาก
11. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้น เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	4.25	0.65	มาก
สัญญาใจแบบความสัมพันธ์โดยรวม	3.94	0.51	มาก

จากตาราง 11 พบว่าสัญญาใจแบบความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ในประเด็น “ถ้าข้าพเจ้ามีบุตรหลานหรือคนรู้จัก ข้าพเจ้าจะแนะนำให้มาทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมาคือ ในประเด็น “มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒช่วยให้ข้าพเจ้าและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และในประเด็น “ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85

ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้ารักและผูกพันกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสัญญาใจแบบผสมผสาน

(n=611)

สัญญาใจแบบผสมผสาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.70	1.07	มาก
1. ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของกลุ่มกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างน้อย 1 กลุ่ม	3.28	1.38	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จัดขึ้นทุกครั้ง	3.72	0.98	มาก
3. ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามหาวิทยาลัยอื่น	3.47	1.06	ปานกลาง
4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่มียุติโทษในการลดพนักงานมหาวิทยาลัย	3.83	0.88	มาก
5. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.97	0.87	มาก
6. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการการทำงานจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	3.72	1.02	มาก
7. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.27	0.81	มาก
8. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.65	มาก
9. ข้าพเจ้ากระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.88	มาก
10. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะต้องพัฒนาควบคู่กันไป	4.27	0.75	มาก
11. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	4.33	0.74	มาก
12. ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายหรือระบบงานที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	4.09	0.74	มาก
13. ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.37	0.68	มาก
สัญญาใจแบบผสมผสานโดยรวม	3.96	0.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่าสัญญาใจแบบผสมผสานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ในประเด็น “ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะ และความสามารถในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมาคือ ในประเด็น “ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และในประเด็น “ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะต้องพัฒนาควบคู่กันไป” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และในประเด็น “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของกลุ่มกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างน้อย 1 กลุ่ม” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.37

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 611 คน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ-t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และ ใช้ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางความเรียง ดังตาราง 13-25

ตาราง 13 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.																																																								
ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	ชาย	195	4.34	0.61	1.92	609	0.055																																																								
	หญิง	416	4.42	0.47				ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	ชาย	195	3.99	0.71	0.28	609	0.775	หญิง	416	3.97	0.61	ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	ชาย	195	4.37	0.61	1.15	609	0.250	หญิง	416	4.42	0.47	ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	ชาย	195	3.65	0.49	1.42	609	0.153	หญิง	416	3.70	0.35	ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ชาย	195	3.82	0.52	0.91	609	0.360	หญิง	416	3.78	0.50	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	ชาย	195	4.03	0.51	0.72	609	0.471
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	ชาย	195	3.99	0.71	0.28	609	0.775																																																								
	หญิง	416	3.97	0.61				ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	ชาย	195	4.37	0.61	1.15	609	0.250	หญิง	416	4.42	0.47	ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	ชาย	195	3.65	0.49	1.42	609	0.153	หญิง	416	3.70	0.35	ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ชาย	195	3.82	0.52	0.91	609	0.360	หญิง	416	3.78	0.50	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	ชาย	195	4.03	0.51	0.72	609	0.471	หญิง	416	4.06	0.38								
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	ชาย	195	4.37	0.61	1.15	609	0.250																																																								
	หญิง	416	4.42	0.47				ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	ชาย	195	3.65	0.49	1.42	609	0.153	หญิง	416	3.70	0.35	ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ชาย	195	3.82	0.52	0.91	609	0.360	หญิง	416	3.78	0.50	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	ชาย	195	4.03	0.51	0.72	609	0.471	หญิง	416	4.06	0.38																				
ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	ชาย	195	3.65	0.49	1.42	609	0.153																																																								
	หญิง	416	3.70	0.35				ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ชาย	195	3.82	0.52	0.91	609	0.360	หญิง	416	3.78	0.50	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	ชาย	195	4.03	0.51	0.72	609	0.471	หญิง	416	4.06	0.38																																
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ชาย	195	3.82	0.52	0.91	609	0.360																																																								
	หญิง	416	3.78	0.50				พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	ชาย	195	4.03	0.51	0.72	609	0.471	หญิง	416	4.06	0.38																																												
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	ชาย	195	4.03	0.51	0.72	609	0.471																																																								
	หญิง	416	4.06	0.38																																																											

จากตาราง 13 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เพศชายและเพศหญิง ในด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ , ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ,ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ , ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น และด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	ภายในกลุ่ม	0.603	2	0.301	1.087	0.338
	ระหว่างกลุ่ม	168.596	608	0.277		
	รวม	169.199	610			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	ภายในกลุ่ม	0.543	2	0.271	0.651	0.522
	ระหว่างกลุ่ม	253.560	608	0.417		
	รวม	254.103	610			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	ภายในกลุ่ม	2.291	2	1.146	4.223*	0.015
	ระหว่างกลุ่ม	164.924	608	0.271		
	รวม	167.216	610			
ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	ภายในกลุ่ม	0.687	2	0.344	2.136	0.119
	ระหว่างกลุ่ม	97.836	608	0.161		
	รวม	98.523	610			
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ภายในกลุ่ม	2.711	2	1.356	5.306*	0.005
	ระหว่างกลุ่ม	155.345	608	0.256		
	รวม	158.056	610			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยรวม	ภายในกลุ่ม	0.218	2	0.109	0.600	0.549
	ระหว่างกลุ่ม	110.444	608	0.182		
	รวม	110.662	610			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุต่างกันในด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ส่วนในด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามช่วงอายุ ได้ผลดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ 20-30 ปี (\bar{X} =4.4095) 31-40 ปี (\bar{X} =4.4420) 41-50 ปี (\bar{X} =4.2000)	20-30 ปี	31-40 ปี	-0.0325	0.759
		41-50 ปี	0.2095*	0.045
	31-40 ปี	20-30 ปี	0.0325	0.759
		41-50 ปี	0.2420*	0.015
	41-50 ปี	20-30 ปี	-0.2095*	0.045
		31-40 ปี	-0.2420*	0.015
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง 20-30 ปี (\bar{X} =3.7403) 31-40 ปี (\bar{X} =3.8662) 41-50 ปี (\bar{X} =3.7000)	20-30 ปี	31-40 ปี	-0.1259*	0.013
		41-50 ปี	0.0403	0.885
	31-40 ปี	20-30 ปี	0.1259*	0.013
		41-50 ปี	0.1662	0.112
	41-50 ปี	20-30 ปี	-0.0403	0.885
		31-40 ปี	-0.1662	0.122

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีช่วงอายุต่างกัน คือ อายุ 20-30 ปี , 31-4 ปี และ 41-50 ปี พบว่า

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีช่วงอายุระหว่างอายุ 20-30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ อายุ31-40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี ไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีช่วงอายุระหว่างอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี และ อายุ31-40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่	ต่ำกว่า ป.โท	415	4.38	0.57	1.06	609	0.288
	ป.โท ขึ้นไป	196	4.43	0.41			
ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ	ต่ำกว่า ป.โท	415	3.92	0.68	2.99*	609	0.003
	ป.โท ขึ้นไป	196	4.09	0.52			
ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ	ต่ำกว่า ป.โท	415	4.37	0.56	2.26*	609	0.024
	ป.โท ขึ้นไป	196	4.47	0.40			
ด้านพฤติกรรมกรรมการอดทนอดกลั้น	ต่ำกว่า ป.โท	415	3.67	0.41	1.12	609	0.263
	ป.โท ขึ้นไป	196	3.71	0.36			
ด้านพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า ป.โท	415	3.75	0.55	3.18*	609	0.002
	ป.โท ขึ้นไป	196	3.89	0.37			
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	ต่ำกว่า ป.โท	415	4.02	0.47	2.70*	609	0.007
	ป.โท ขึ้นไป	196	4.12	0.29			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทและปริญญาโทขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทและปริญญาโทขึ้นไปในด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ ,ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.5

ส่วนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทและปริญญาโทขึ้นไปในด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่และด้านพฤติกรรมกรรมการอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามประเภทของพนักงาน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ประเภทของพนักงาน	n	\bar{X}	S.D	t	df	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	เงินรายได้	157	4.54	0.40	4.02*	609	0.000
	เงินแผ่นดิน	454	4.35	0.55			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	เงินรายได้	157	4.10	0.50	2.66*	609	0.008
	เงินแผ่นดิน	454	3.94	0.68			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	เงินรายได้	157	4.46	0.50	1.46	609	0.142
	เงินแผ่นดิน	454	4.39	0.53			
ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	เงินรายได้	157	3.76	0.34	2.58*	609	0.010
	เงินแผ่นดิน	454	3.66	0.41			
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	เงินรายได้	157	3.87	0.35	2.14*	609	0.033
	เงินแผ่นดิน	454	3.77	0.54			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม	เงินรายได้	157	4.14	0.28	3.16*	609	0.002
	เงินแผ่นดิน	454	4.02	0.46			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเภทพนักงานงบประมาณเงินรายได้กับพนักงานงบประมาณเงินแผ่นดิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประเภทพนักงานงบประมาณเงินรายได้กับพนักงานงบประมาณเงินแผ่นดิน ในด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ , ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ,ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่และด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ส่วนพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทและปริญญาโทขึ้นไปในด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	ภายในกลุ่ม	1.772	3	0.591	2.142	0.094
	ระหว่างกลุ่ม	167.426	607	0.276		
	รวม	169.199	610			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	ภายในกลุ่ม	3.948	3	1.316	3.193*	0.023
	ระหว่างกลุ่ม	250.155	607	0.412		
	รวม	254.103	610			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	ภายในกลุ่ม	6.636	3	2.212	8.361*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	160.580	607	0.265		
	รวม	167.216	610			
ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	ภายในกลุ่ม	1.591	3	0.530	3.321*	0.020
	ระหว่างกลุ่ม	96.933	607	0.160		
	รวม	98.523	610			
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ภายในกลุ่ม	5.349	3	1.783	7.088*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	152.707	607	0.252		
	รวม	158.056	610			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยรวม	ภายในกลุ่ม	1.961	3	0.654	3.650*	0.012
	ระหว่างกลุ่ม	108.701	607	0.179		
	รวม	110.662	610			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุต่างกันในด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้นและด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ. 05 ส่วนในด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามอัตราเงินเดือน ได้ผลดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.	
ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ	น้อยกว่า10,000	10,001-20,000	-0.0027	1.000	
		20,001-30,000	-0.1333	0.754	
		30,001 ขึ้นไป	0.8008	0.130	
	10,001-20,000	น้อยกว่า10,000	0.0027	1.000	
		20,001-30,000	-0.1306	0.389	
		30,001 ขึ้นไป	0.8035	0.103	
	น้อยกว่า10,000 (\bar{X} =3.9675)	20,001-30,000	น้อยกว่า10,000	0.1333	0.754
	10,001-20,000 (\bar{X} =3.9701)		10,001-20,000	0.1306	0.389
	20,001-30,000 (\bar{X} =4.1008)		30,001 ขึ้นไป	0.9314*	0.045
	30,001 ขึ้นไป (\bar{X} =3.01667)	30,001 ขึ้นไป	น้อยกว่า10,000	-0.8008	0.130
			10,001-20,000	-0.8035	0.103
			20,001-30,000	-0.9341*	0.045
ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ	น้อยกว่า10,000	10,001-20,000	-0.1754	0.223	
		20,001-30,000	-0.3714*	0.003	
		30,001 ขึ้นไป	0.5569	0.235	
	10,001-20,000	น้อยกว่า10,000	0.1754	0.223	
		20,001-30,000	-0.1960*	0.015	
		30,001 ขึ้นไป	0.7323*	0.046	
	น้อยกว่า10,000 (\bar{X} =4.2236)	20,001-30,000	น้อยกว่า10,000	0.3714*	0.003
	10,001-20,000 (\bar{X} =4.3990)		10,001-20,000	0.1960*	0.015
	20,001-30,000 (\bar{X} =4.5950)		30,001 ขึ้นไป	0.9283*	0.006
	30,001 ขึ้นไป (\bar{X} =3.6677)	30,001 ขึ้นไป	น้อยกว่า10,000	-0.5569	0.235
			10,001-20,000	-0.7323*	0.046
			20,001-30,000	-0.9283*	0.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.	
ด้านพฤติกรรม การอดทนอดกลั้น	น้อยกว่า10,000	10,001-20,000	0.1784	0.058	
		20,001-30,000	0.1073	0.572	
		30,001 ขึ้นไป	0.3496	0.426	
	10,001-20,000	น้อยกว่า10,000	-0.1784	0.058	
		20,001-30,000	-0.0711	0.512	
		30,001 ขึ้นไป	0.1712	0.0867	
	10,001-20,000 (\bar{X} =3.6712)	20,001-30,000	น้อยกว่า10,000	-0.1073	0.572
	20,001-30,000 (\bar{X} =3.7422)	10,001-20,000	0.0711	0.512	
	30,001 ขึ้นไป (\bar{X} =33.5000)	30,001 ขึ้นไป	0.2422	0.705	
		30,001 ขึ้นไป	น้อยกว่า10,000	-0.3496	0.426
		10,001-20,000	-0.1712	0.867	
		20,001-30,000	-0.2422	0.705	
ด้านพฤติกรรม การพัฒนาตนเอง	น้อยกว่า10,000	10,001-20,000	-0.1280	0.483	
		20,001-30,000	-0.3692*	0.002	
		30,001 ขึ้นไป	-0.0203	1.000	
	10,001-20,000	น้อยกว่า10,000	0.1280	0.483	
		20,001-30,000	-0.2412*	0.001	
		30,001 ขึ้นไป	0.1076	0.980	
	10,001-20,000 (\bar{X} =3.6463)	20,001-30,000	น้อยกว่า10,000	0.3692*	0.002
	20,001-30,000 (\bar{X} =3.7743)	10,001-20,000	0.2412*	0.001	
	30,001 ขึ้นไป (\bar{X} =4.0155)	30,001 ขึ้นไป	0.3488	0.605	
		30,001 ขึ้นไป	น้อยกว่า10,000	0.0203	1.000
		10,001-20,000	-0.1076	0.980	
		20,001-30,000	-0.3488	0.605	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 (ต่อ)

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยรวม	น้อยกว่า10,000	10,001-20,000	0.0150	0.997
		20,001-30,000	-0.1153	0.561
		30,001 ขึ้นไป	0.4220	0.306
น้อยกว่า10,000 (\bar{X} =4.0553)	10,001-20,000	น้อยกว่า10,000	-0.0150	0.997
		20,001-30,000	-0.1303	0.076
		30,001 ขึ้นไป	0.4069	0.301
10,001-20,000 (\bar{X} =4.0403)	20,001-30,000	น้อยกว่า10,000	0.1153	0.561
		10,001-20,000	0.1303	0.076
20,001-30,000 (\bar{X} =4.1705)		30,001 ขึ้นไป	0.5372	0.105
30,001 ขึ้นไป (\bar{X} =3.6333)	30,001 ขึ้นไป	น้อยกว่า10,000	-0.4220	0.306
		10,001-20,000	-0.4069	0.301
		20,001-30,000	-0.5372	0.105

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน คือ น้อยกว่า10,000 บาท , 10,001-20,000 บาท , 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาท ขึ้นไป พบว่า

ด้านพฤติกรรมกำรให้ความร่วมมือ ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือ ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง น้อยกว่า10,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท , น้อยกว่า10,000 บาท กับ 30,001 บาท ขึ้นไป และ 20,001-30,000 บาท กับ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมกำรพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอัตราเงินเดือนระหว่างน้อยกว่า 10,000 บาท กับ 30,001 บาท ขึ้นไป และ 20,001-30,000 บาท กับ 30,001 บาท ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนักในหน้าที่	ภายในกลุ่ม	1.515	3	0.505	1.829	0.141
	ระหว่างกลุ่ม	167.683	607	0.276		
	รวม	169.199	610			
ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ	ภายในกลุ่ม	1.035	3	0.345	0.827	0.479
	ระหว่างกลุ่ม	253.068	607	0.417		
	รวม	254.103	610			
ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ	ภายในกลุ่ม	0.885	3	0.295	1.076	0.358
	ระหว่างกลุ่ม	166.331	607	0.274		
	รวม	167.216	610			
ด้านพฤติกรรมกรรมการอดทนอดกลั้น	ภายในกลุ่ม	3.307	3	1.102	7.027*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	95.216	607	0.157		
	รวม	98.523	610			
ด้านพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเอง	ภายในกลุ่ม	1.422	3	0.474	1.837	0.139
	ระหว่างกลุ่ม	156.634	607	0.258		
	รวม	158.056	610			
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยรวม	ภายในกลุ่ม	0.476	3	0.159	0.873	0.455
	ระหว่างกลุ่ม	110.187	607	0.182		
	รวม	110.662	610			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาที่ทำงานต่างกันในด้านพฤติกรรมกรรมการอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ส่วนในด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนักในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำผลการวิเคราะห์ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามระยะเวลาที่ทำงาน ได้ผลดัง ตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน เป็นรายคู่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.	
ด้านพฤติกรรม การอดทนอดกลั้น	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	0.1540*	0.000	
		11-15 ปี	0.0032	1.000	
		16 ปีขึ้นไป	-0.0915	0.947	
	6-10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-0.1540*	0.000	
		11-15 ปี	-0.1507	0.157	
		16 ปีขึ้นไป	-0.2454	0.458	
	น้อยกว่า10,000 (\bar{X} =3.9675)	11-15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-0.0032	1.000
	10,001-20,000 (\bar{X} =3.9701)		6-10 ปี	0.1507	0.157
	20,001-30,000 (\bar{X} =4.1008)		16 ปีขึ้นไป	-0.0947	0.951
	30,001 ขึ้นไป (\bar{X} =3.01667)	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	0.0915	0.947
			6-10 ปี	0.2454	0.458
			11-15 ปี	0.0947	0.951

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาที่ทำงานต่างกัน คือ ต่ำกว่า 5 ปี , 6-10 ปี , 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป พบว่า ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาที่ทำงานระหว่างต่ำกว่า 5 ปี กับ 6-10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามรายได้พิเศษต่อเดือน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	ภายในกลุ่ม	3.379	4	0.845	3.087*	0.016
	ระหว่างกลุ่ม	165.820	606	0.274		
	รวม	169.199	610			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	ภายในกลุ่ม	11.317	4	2.829	7.062*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	242.786	606	0.401		
	รวม	254.103	610			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	ภายในกลุ่ม	9.971	4	2.493	9.607*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	157.244	606	0.259		
	รวม	167.216	610			
ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	ภายในกลุ่ม	1.170	4	0.292	1.820	0.123
	ระหว่างกลุ่ม	97.354	606	0.161		
	รวม	98.523	610			
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ภายในกลุ่ม	10.844	4	2.711	11.160*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	147.212	606	0.243		
	รวม	158.056	610			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยรวม	ภายในกลุ่ม	5.674	4	1.419	8.188*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	104.988	606	0.173		
	รวม	110.662	610			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้พิเศษต่อเดือนต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาที่ทำงานต่างกันในด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ส่วนในด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อ นำผลการวิเคราะห์ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามรายได้พิเศษต่อเดือน ได้ผลดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามรายได้พิเศษต่อเดือน เป็นรายคู่

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
ด้านพฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	0.0695	0.828
		1,000-3,000	-0.1658	0.114
		3,001-5,000	-0.0634	0.950
		มากกว่า 5,001	0.0652	0.988
	ต่ำกว่า 1,000	ไม่ได้รับ	-0.0695	0.828
		1,000-3,000	-0.2356*	0.032
		3,001-5,000	-0.1329	0.652
		มากกว่า 5,001	-0.0043	1.000
	1,000-3,000	ไม่ได้รับ	0.1658	0.114
		ต่ำกว่า 1,000	0.2353*	0.032
		3,001-5,000	0.1025	0.848
		มากกว่า 5,001	0.2310	0.460
	3,001-5,000	ไม่ได้รับ	0.0634	0.988
		ต่ำกว่า 1,000	0.1329	1.000
		1,000-3,000	-0.1025	0.460
		มากกว่า 5,001	0.1285	0.911
มากกว่า 5,001	ไม่ได้รับ	-0.0652	0.988	
	ต่ำกว่า 1,000	0.0043	1.000	
	1,000-3,000	-0.2310	0.460	
	3,001-5,000	-0.1285	0.911	
ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	0.0740	0.885
		1,000-3,000	-0.1795	0.202
		3,001-5,000	-0.4028*	0.001
		มากกว่า 5,001	-0.0115	1.000
	ต่ำกว่า 1,000	ไม่ได้รับ	-0.0740	0.885
		1,000-3,000	-0.1795	0.078
	3,001-5,000	3,001-5,000	-0.4028*	0.000
		มากกว่า 5,001	-0.0115	0.986

ตาราง 23 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ (ต่อ)	1,000-3,000	ไม่ได้รับ	0.1795	0.202
		ต่ำกว่า 1,000	0.2534	0.078
		3,001-5,000	-0.2234	0.348
		มากกว่า 5,001	0.1679	0.860
	3,001-5,000	ไม่ได้รับ	0.4028*	0.001
ไม่ได้รับ (\bar{X} =4.4101)		ต่ำกว่า 1,000	0.4768*	0.000
	1,000-3,000	ไม่ได้รับ	0.2234	0.347
	ต่ำกว่า 1,000 (\bar{X} =4.1812)	มากกว่า 5,001	0.3913	0.182
	1,000-3,000 (\bar{X} =4.5739)	มากกว่า 5,001	0.115	1.000
	3,001-5,000 (\bar{X} =4.5380)	มากกว่า 5,001	0.115	1.000
มากกว่า 5,001 (\bar{X} =4.5435)		ต่ำกว่า 1,000	-0.855	0.986
		1,000-3,000	-0.1679	0.860
		3,001-5,000	-0.3913	0.182
	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	0.2290*	0.002
		1,000-3,000	-0.1637	0.105
ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ		3,001-5,000	-0.1279	0.550
		มากกว่า 5,001	-0.1333	0.832
	ต่ำกว่า 1,000	ไม่ได้รับ	-0.2290*	0.002
	ไม่ได้รับ (\bar{X} =4.4101)	1,000-3,000	-0.3927*	0.000
	ต่ำกว่า 1,000 (\bar{X} =4.1812)	3,001-5,000	-0.3569*	0.001
1,000-3,000 (\bar{X} =4.5739)	มากกว่า 5,001	-0.3623*	0.047	
3,001-5,000 (\bar{X} =4.5380)	1,000-3,000	ไม่ได้รับ	0.1637	0.105
มากกว่า 5,001 (\bar{X} =4.5435)		ต่ำกว่า 1,000	0.3927*	0.000
		3,001-5,000	0.0359	0.996
		มากกว่า 5,001	0.0304	0.999

ตาราง 23 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ (ต่อ)	3,001-5,000	ไม่ได้รับ	0.1279	0.550
		ต่ำกว่า 1,000	0.3569*	0.001
		1,000-3,000	-0.0359	0.996
		มากกว่า 5,001	-0.0055	1.000
	มากกว่า 5,001	ไม่ได้รับ	0.1333	0.832
		ต่ำกว่า 1,000	0.3623*	0.47
		1,000-3,000	-0.0304	0.999
		3,001-5,000	0.0055	1.000
ด้านพฤติกรรม การพัฒนาตนเอง	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	0.2436*	0.000
		1,000-3,000	-0.1575	0.109
		3,001-5,000	-0.1677	0.232
		มากกว่า 5,001	-0.0303	0.999
	ต่ำกว่า 1,000	ไม่ได้รับ	-0.2436*	0.000
		1,000-3,000	-0.4011*	0.000
		3,001-5,000	-0.4113*	0.000
		มากกว่า 5,001	-0.2739	0.207
ไม่ได้รับ ($\bar{X} = 3.8030$)	1,000-3,000	ไม่ได้รับ	0.1575	0.109
ต่ำกว่า 1,000 ($\bar{X} = 3.5594$)	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	0.4011*	0.000
1,000-3,000 ($\bar{X} = 3.9605$)		3,001-5,000	-0.0103	1.000
3,001-5,000 ($\bar{X} = 3.9708$)		มากกว่า 5,001	0.1271	0.872
มากกว่า 5,001 ($\bar{X} = 3.8333$)	3,001-5,000	ไม่ได้รับ	0.1677	0.232
		ต่ำกว่า 1,000	0.4113*	0.000
		1,000-3,000	0.0103	1.000
		มากกว่า 5,001	0.1374	0.866
	มากกว่า 5,001	ไม่ได้รับ	0.0303	0.999
		ต่ำกว่า 1,000	0.2739	0.207
		1,000-3,000	-0.1271	0.872
		3,001-5,000	-0.1374	0.866

ตาราง 23 (ต่อ)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	0.1333	0.071
		1,000-3,000	-0.1494*	0.049
		3,001-5,000	-0.1671	0.101
		มากกว่า 5,001	-0.0279	0.999
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยรวม	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	-0.1333	0.071
		1,000-3,000	-0.2827*	0.000
		3,001-5,000	-0.3004*	0.001
		มากกว่า 5,001	-0.1612	0.580
ไม่ได้รับ (\bar{X} =4.0417)	1,000-3,000	ไม่ได้รับ	0.1494*	0.049
		ต่ำกว่า 1,000	0.2827*	0.000
		3,001-5,000	-0.0177	0.999
		มากกว่า 5,001	0.1215	0.812
ต่ำกว่า 1,000 (\bar{X} =3.9084)	3,001-5,000	ไม่ได้รับ	0.1671	0.101
		ต่ำกว่า 1,000	0.3004*	0.001
		1,000-3,000	0.0177	0.999
		มากกว่า 5,001	0.1392	0.766
1,000-3,000 (\bar{X} =4.1911)	มากกว่า 5,001	ไม่ได้รับ	0.0279	0.999
		ต่ำกว่า 1,000	0.1612	0.580
		1,000-3,000	-0.1215	0.812
		3,001-5,000	-0.1392	0.766
3,001-5,000 (\bar{X} =4.2088)	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	0.1612	0.580
		1,000-3,000	-0.1215	0.812
		3,001-5,000	-0.1392	0.766
		มากกว่า 5,001	0.0279	0.999
มากกว่า 5,001 (\bar{X} =4.0696)	ไม่ได้รับ	ต่ำกว่า 1,000	0.1612	0.580
		1,000-3,000	-0.1215	0.812
		3,001-5,000	-0.1392	0.766
		มากกว่า 5,001	0.0279	0.999

จากตาราง 23 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้พิเศษต่อเดือนต่างกัน คือ ไม่ได้รับ ,ต่ำกว่า 1,000 บาท , 1,000-3,000 บาท, 3,001-5,000 บาท และ มากกว่า 5,001 บาท พบว่า

ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้พิเศษต่อเดือน ระหว่าง 1,000 บาท กับ 1,000-3,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น ไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้พิเศษต่อเดือน ระหว่าง ไม่ได้รับ กับ 1,000-3,000 บาท และ 1,000 บาท กับ 1,000-3,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้พิเศษต่อเดือน ระหว่างต่ำกว่า 1,000 บาท กับ ไม่ได้รับ , 1,000-3,000 บาท, 3,001-5,000 บาท และ มากกว่า 5,001 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้พิเศษต่อเดือน ระหว่างต่ำกว่า 1,000 บาท กับ ไม่ได้รับ , 1,000-3,000 บาท, 3,001-5,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี รายได้พิเศษต่อเดือนระหว่างต่ำกว่า 1,000 บาท กับ ไม่ได้รับ , 1,000-3,000 บาท, 3,001-5,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน



ตาราง 24 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามลักษณะที่พึงอาศัย

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่	ภายในกลุ่ม	4.047	4	1.012	3.712*	0.005
	ระหว่างกลุ่ม	165.152	606	0.273		
	รวม	169.199	610			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	ภายในกลุ่ม	10.671	4	2.668	6.641*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	243.432	606	0.402		
	รวม	254.103	610			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	ภายในกลุ่ม	4.755	4	1.189	4.434*	0.002
	ระหว่างกลุ่ม	162.461	606	0.268		
	รวม	167.216	610			
ด้านพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น	ภายในกลุ่ม	5.884	4	1.471	9.622*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	92.640	606	0.153		
	รวม	98.523	610			
ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง	ภายในกลุ่ม	1.613	4	0.403	1.562	0.183
	ระหว่างกลุ่ม	156.443	606	0.258		
	รวม	158.056	610			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยรวม	ภายในกลุ่ม	4.037	4	1.009	5.735*	0.000
	ระหว่างกลุ่ม	106.626	606	0.176		
	รวม	110.662	610			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีลักษณะที่พึงอาศัยต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีที่พึงอาศัยต่างกันในด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมกรอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ส่วนในด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนำผลการวิเคราะห์ไปตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามที่พึงอาศัย ได้ผลดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามลักษณะที่พึงอาศัย เป็นรายคู่

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.	
ด้านพฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่	มหาวิทยาลัย	บิตา-มารดา	-0.0672	0.998	
		เช่า	-0.1465	0.962	
		ญาติพี่น้อง	0.0439	1.000	
		ตนเอง	0.0563	0.999	
	บิตา-มารดา	มหาวิทยาลัย	0.0672	0.998	
		เช่า	-0.0793	0.648	
		ญาติพี่น้อง	0.1111	0.941	
		ตนเอง	0.1235	0.342	
	เช่า	มหาวิทยาลัย	0.1465	0.962	
		บิตา-มารดา	0.0793	0.648	
		ญาติพี่น้อง	0.1903	0.672	
	มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.3333$)		ตนเอง	0.2028*	0.008
บิตา-มารดา ($\bar{X} = 4.4005$)	ญาติพี่น้อง	มหาวิทยาลัย	-0.0439	1.000	
เช่า ($\bar{X} = 4.4798$)		บิตา-มารดา	-0.1111	0.941	
ญาติพี่น้อง ($\bar{X} = 4.2895$)		เช่า	-0.1903	0.672	
ตนเอง ($\bar{X} = 4.2770$)		ตนเอง	0.0125	1.000	
ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ	ตนเอง	มหาวิทยาลัย	-0.0563	0.999	
		บิตา-มารดา	-0.1235	0.342	
		เช่า	-0.2028*	0.008	
		ญาติพี่น้อง	-0.0125	1.000	
	มหาวิทยาลัย	บิตา-มารดา	0.1039	0.995	
		เช่า	-0.0254	1.000	
		ญาติพี่น้อง	0.2412	0.936	
		ตนเอง	0.3087	0.773	
	บิตา-มารดา ($\bar{X} = 3.9794$)	บิตา-มารดา	มหาวิทยาลัย	-0.1039	0.995
	เช่า ($\bar{X} = 4.1087$)		เช่า	-0.1293	0.345
	ญาติพี่น้อง ($\bar{X} = 3.8421$)		ญาติพี่น้อง	0.1373	0.937
	ตนเอง ($\bar{X} = 3.7746$)		ตนเอง	0.2047	0.079

ตาราง 25 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ (ต่อ)	เช่า	มหาวิทยาลัย	0.0254	1.000
	มหาวิทยาลัย (\bar{X} =4.0873)	บิตา-มารดา	0.1293	0.345
		ญาติพี่น้อง	0.2666	0.537
		ตนเอง	0.3341*	0.000
		ญาติพี่น้อง	มหาวิทยาลัย	-0.2412
	บิตา-มารดา (\bar{X} =3.9794)	บิตา-มารดา	-0.1373	0.937
		เช่า	-0.2666	0.537
	เช่า (\bar{X} =4.1087)	ตนเอง	0.0675	0.996
		ตนเอง	มหาวิทยาลัย	-0.3087
	ญาติพี่น้อง (\bar{X} =3.8421)	บิตา-มารดา	-0.2047	0.079
เช่า		-0.3341*	0.000	
ตนเอง (\bar{X} =3.7746)	ญาติพี่น้อง	-0.0675	0.996	
	มหาวิทยาลัย	บิตา-มารดา	0.2410	0.797
ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ	มหาวิทยาลัย (\bar{X} =4.6667)	เช่า	0.1901	0.903
		ญาติพี่น้อง	0.3509	0.630
		ตนเอง	0.3391	0.344
		บิตา-มารดา	มหาวิทยาลัย	-0.2410
	บิตา-มารดา (\bar{X} =4.4256)	เช่า	-0.0509	0.903
		ญาติพี่น้อง	0.1098	0.942
	เช่า (\bar{X} =4.4766)	ตนเอง	0.1580	0.113
		เช่า	มหาวิทยาลัย	-0.1901
	ญาติพี่น้อง (\bar{X} =4.3158)	บิตา-มารดา	0.0509	0.903
		ญาติพี่น้อง	0.1608	0.790
ตนเอง (\bar{X} =4.2676)	ตนเอง	0.2090*	0.005	

ตาราง 25 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
ด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ (ต่อ)	ญาติพี่น้อง	มหาวิทยาลัย	-0.3059	0.630
		บิดา-มารดา	-0.1098	0.942
		เช่า	-0.1608	0.790
		ตนเอง	0.0482	0.997
	ตนเอง	มหาวิทยาลัย	-0.3991	0.344
		บิดา-มารดา	-0.1580	0.113
		เช่า	-0.2090*	0.005
		ญาติพี่น้อง	-0.0482	0.997
ด้านพฤติกรรม การอดทนอดกลั้น	มหาวิทยาลัย	บิดา-มารดา	-0.5125*	0.011
		เช่า	-0.6055*	0.001
		ญาติพี่น้อง	-0.6316*	0.006
		ตนเอง	-0.4131	0.078
	บิดา-มารดา	มหาวิทยาลัย	0.5125*	0.011
		เช่า	-0.0929	0.194
		ญาติพี่น้อง	-0.1190	0.809
		ตนเอง	0.094	0.268
มหาวิทยาลัย (\bar{X} = 3.1667)	เช่า	มหาวิทยาลัย	0.6055*	0.001
บิดา-มารดา (\bar{X} = 3.6792)		บิดา-มารดา	0.0929	0.194
เช่า (\bar{X} = 3.7721)		ญาติพี่น้อง	-0.0261	0.999
ญาติพี่น้อง (\bar{X} = 3.7982)		ตนเอง	0.1923*	0.000
ตนเอง (\bar{X} = 3.5798)	ญาติพี่น้อง	มหาวิทยาลัย	0.6316*	0.006
		บิดา-มารดา	0.1190	0.809
		เช่า	0.0261	0.999
		ตนเอง	0.2184	0.266
	ตนเอง	มหาวิทยาลัย	0.4131	0.78
		บิดา-มารดา	-0.994	0.268
		เช่า	-0.1923*	0.000
		ญาติพี่น้อง	-0.2184	0.266

ตาราง 25 (ต่อ)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	I	J	ผลของค่าเฉลี่ย (I-J)	Sig.
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	มหาวิทยาลัย	บิตา-มารดา	-0.0287	1.000
		เช่า	-0.0993	0.979
		ญาติพี่น้อง	0.0579	0.999
		ตนเอง	0.1073	0.974
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรโดยรวม	บิตา-มารดา	มหาวิทยาลัย	0.0287	1.000
		เช่า	-0.707	0.549
		ญาติพี่น้อง	0.0866	0.947
		ตนเอง	0.1360	0.078
มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.0333$)	เช่า	มหาวิทยาลัย	0.0993	0.979
		บิตา-มารดา	0.0707	0.549
		ญาติพี่น้อง	0.1572	0.647
		ตนเอง	0.2066*	0.000
บิตา-มารดา ($\bar{X} = 4.0620$)	ญาติพี่น้อง	มหาวิทยาลัย	-0.0579	0.999
		บิตา-มารดา	-0.0866	0.947
		เช่า	-0.1572	0.647
		ตนเอง	-0.0494	0.994
เช่า ($\bar{X} = 4.1327$)	ตนเอง	มหาวิทยาลัย	-0.1073	0.974
		บิตา-มารดา	-0.1360	0.078
		เช่า	-0.2066*	0.000
		ญาติพี่น้อง	-0.0494	0.994
ญาติพี่น้อง ($\bar{X} = 3.9754$)	มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย		
		บิตา-มารดา		
		เช่า		
		ตนเอง		
ตนเอง ($\bar{X} = 3.9261$)	มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัย		
		บิตา-มารดา		
		เช่า		
		ตนเอง		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน คือ บ้านพักของมหาวิทยาลัย ,อาศัยกับบิตา-มารดา , บ้าน/ห้องเช่า , อาศัยกับญาติพี่น้องและ บ้านของตนเอง พบว่า

ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะที่พักอาศัยระหว่างบ้าน/ห้องเช่า กับ บ้านของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะที่พักอาศัยระหว่างบ้าน/ห้องเช่า กับ บ้านของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะที่พักอาศัยระหว่างบ้าน/ห้องเช่า กับ บ้านของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะที่พักอาศัยระหว่างบ้านพักของมหาวิทยาลัย กับ อาศัยกับบิดา-มารดา , บ้าน/ห้องเช่า , อาศัยกับญาติพี่น้อง และ ระหว่างบ้าน/ห้องเช่า กับ บ้านของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะที่พักอาศัยระหว่างบ้าน/ห้องเช่า กับ บ้านของตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจ

ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 611 คน ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางความเรียง ดังตาราง 26

ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจ

(n=611)

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	รูปแบบสัญญาใจ							
	แบบการติดต่อดำเนินการ		แบบความสัมพันธ์		แบบผสมผสาน		สัญญาใจโดยรวม	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
พฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่	-0.034	ต่ำ	0.582*	ปานกลาง	0.637*	ปานกลาง	0.579*	ปานกลาง
พฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ	0.103*	ต่ำ	0.510*	ปานกลาง	0.693*	ปานกลาง	0.631*	ปานกลาง
พฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ	0.006	ต่ำ	0.462*	ปานกลาง	0.578*	ปานกลาง	0.510*	ปานกลาง
พฤติกรรมกรรมการอดทนอดกลั้น	0.186*	ต่ำ	0.332*	ปานกลาง	0.440*	ปานกลาง	0.456*	ปานกลาง
พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเอง	0.069	ต่ำ	0.346*	ปานกลาง	0.491*	ปานกลาง	0.438*	ปานกลาง
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	0.076	ต่ำ	0.557*	ปานกลาง	0.710*	ปานกลาง	0.651*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมกับรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.651$) และมีความสัมพันธ์กับสัญญาใจแบบผสมผสาน ($r = 0.710$) และสัญญาใจแบบความสัมพันธ์ ($r = 0.557$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.076$) เมื่อพิจารณารายด้านของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า

ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่กับรูปแบบสัญญาใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.579$) และมีความสัมพันธ์กับสัญญาใจแบบผสมผสาน ($r = 0.637$) และสัญญาใจแบบความสัมพันธ์ ($r = 0.582$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ($r = -0.034$)

ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือกับรูปแบบสัญญาใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.631$) และมีความสัมพันธ์กับสัญญาใจแบบผสมผสาน ($r = 0.693$) และสัญญาใจแบบ

ความสัมพันธ์ ($r = 0.510$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสัญญาณใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.103$)

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือกับรูปแบบสัญญาณใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.510$) และมีความสัมพันธ์กับสัญญาณใจแบบผสมผสาน ($r = 0.578$) และสัญญาณใจแบบความสัมพันธ์ ($r = 0.462$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสัญญาณใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.006$)

ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นกับรูปแบบสัญญาณใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.456$) และมีความสัมพันธ์กับสัญญาณใจแบบผสมผสาน ($r = 0.440$) และสัญญาณใจแบบความสัมพันธ์ ($r = 0.332$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสัญญาณใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.186$)

ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเองกับรูปแบบสัญญาณใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.438$) และมีความสัมพันธ์กับสัญญาณใจแบบผสมผสาน ($r = 0.491$) และสัญญาณใจแบบความสัมพันธ์ ($r = 0.346$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสัญญาณใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.069$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาณใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจะนำเสนอตามขั้นตอนดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษารูปแบบสัญญาณใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาณใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับดี
2. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยรูปแบบสัญญาณใจ อยู่ในระดับดี
3. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาณใจมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 (1 ตุลาคม 2552–30 กันยายน 2553) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คนจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยการเทียบสัดส่วน ตามที่เชิดศักดิ์ โฆวาสินธ์ (2545:52) เสนอไว้ ถ้าจำนวนประชากรหลักร้อยใช้กลุ่มตัวอย่าง 15-30% ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ของกลุ่มประชากร โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 611 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 1 ฉบับ จำนวน 3 ตอน โดยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 8 รายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของพนักงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้พิเศษ ต่อเดือน ลักษณะที่พักอาศัย

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นและพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสัญญาใจ มีจำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย แบบการติดต่อดำเนินการ แบบความสัมพันธ์ และแบบผสมผสาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ทาค่าทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระหว่าง 2 กลุ่ม
3. ทาค่าทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)
4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation coefficient) ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับสัญญาใจ

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาโท เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทงบประมาณเงินแผ่นดิน มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000บาท มีระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ต่ำกว่า 5 ปี ไม่ได้รับรายได้พิเศษต่อเดือน และส่วนใหญ่ลักษณะที่พักอาศัยเป็นบ้าน/ห้องเช่า

2. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 รองลงมา

คือ ด้านพฤติกรรมกรรมการสำนักในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

3. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรูปแบบสัญญาใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า รูปแบบสัญญาใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน โดยสัญญาใจแบบผสมผสาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

4. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้พิเศษต่อเดือนและลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านกับรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม และรายด้านสัญญาใจแบบผสมผสาน สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

อภิปรายผล

1. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับดี” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ สนองและสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ ช่วยดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีรับผิดชอบทำงานเสร็จและส่งงานตามกำหนดเวลา และเต็มใจปฏิบัติงานเกินเวลา เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามจรรยาบรรณบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ ที่ประกอบด้วย ตระหนักถึงหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป ใฝ่หาความรู้ และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันมิชอบสอดคล้องกับคำกล่าวของสภากาชาด (2547:17) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่ องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุลทอง นักทำนา (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กร

เอกชนและองค์กรราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรูปแบบสัญญาณใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 เป็นไปตามสมมติการวิจัยข้อที่ 2 “พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยรูปแบบสัญญาณใจ อยู่ในระดับดี” ทั้งนี้จากประเด็นการประเมิน ที่พบว่า ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานกับมหาวิทยาลัย ไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามหาวิทยาลัยอื่น มีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยช่วยให้ข้าพเจ้าและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายในการลดพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ระบบและวิธีการทำงานใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้น เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัย จะต้องพัฒนาควบคู่กันไป สอดคล้องกับกรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg&Baron.2000:497) กล่าวว่า สัญญาณใจ คือ ความเข้าใจอย่างไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและองค์กรว่า อะไรคือสิ่งที่แต่ละฝ่ายให้และจะได้รับจากกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุลทอง นักทำนา (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาณใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรเอกชนและองค์กรราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรูปแบบของสัญญาณใจแบบผสมผสานอยู่ในระดับมาก ส่วนรูปแบบสัญญาณใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สัญญาณใจแบบความสัมพันธ์และสัญญาณใจแบบการติดต่อดำเนินการ

3. พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้พิเศษต่อเดือนและลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติการวิจัยข้อที่ 3 “พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน” ทั้งนี้เพราะว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสอดคล้องกับเรื่องการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อีกด้วย เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีส่วนช่วยให้องค์กรกับพนักงานปรับตัวเข้าหากันและปรับตัวเข้าสู่องค์กรได้มากขึ้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามองค์ประกอบทั้ง 5 ประการของออร์แกนนั้น ช่วยให้เกิดได้ทั้งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและส่วนบุคคล (Organizational Outcomes and Individual Outcomes) เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น บุคคลจะทำงานเต็มความสามารถเพราะมีแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ที่ดีเมื่อนั้นองค์กรก็ย่อมมีผลิตภาพ (productivity) ที่ดีขึ้น บุคลากรก็มีความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้นด้วย (สภากาญ ธีระวณิชตระกูล.2547:24)

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านกับรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม และรายด้านสัญญาใจแบบผสมผสาน สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติการวิจัยข้อที่ 4 “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับรูปแบบสัญญาใจมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง” ทั้งนี้เพราะว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นสิ่งที่สถานศึกษาคาดหวังให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเป็นเช่นนี้เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้นจากตัวเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานมหาวิทยาลัยเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Organ.1987:4) สำหรับสัญญาใจ (Psychological Contract) ซึ่งเป็นความเข้าใจอย่างไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและองค์กรว่าอะไรคือสิ่งที่แต่ละฝ่ายจะให้และจะได้รับจากกันและกัน (Greenberg & Baron.2000:497) ดังนั้นสัญญาใจ มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองที่หลากหลายของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรัตน์ ใจเจริญ (2551:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานรูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พบว่า สัญญาใจเชิงมิติสัมพันธ์ต่างตอบแทน (balance) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสัญญาใจเชิงมิติสัมพันธ์ต่างตอบแทน (balance) มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างจากสัญญาใจเชิงมิติสัมพันธ์ต่างตอบแทน (transactional) และสัญญาใจเชิงมิติสัมพันธ์ (relational) โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารในระดับ คณะ สำนัก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรกำหนดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) ด้วยการส่งเสริมพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เป็นต้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับพฤติกรรมการให้ความร่วมมือต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็น ก็พบว่าในประเด็น “ข้าพเจ้าคิดว่าข้อบกพร่องของมหาวิทยาลัยและวิธีการแก้ไข” และ “ข้าพเจ้าพยายามป้องกันและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เช่นเดียวกัน

1.2 ผู้บริหารในระดับ คณะ สำนัก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรกำหนดลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) ในส่วนของความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Abilities) ทักษะ (Skills) ให้เหมาะสมกับงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นในประเด็น “ข้าพเจ้าจะพูดบ่นหรือแสดงอาการต่างๆอย่างเปิดเผย

เมื่อรู้สึกว่าการะงานที่ได้รับมีมากเกินไป” อยู่ในระดับน้อย และ “ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่อยากทำงาน” อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ผู้บริหารในระดับ คณะ สำนัก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรกำหนด ขอบข่าย ภารกิจ หน้าที่ หรือการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งประเภทงบประมาณเงิน รายได้กับพนักงานงบประมาณเงินแผ่นดินให้มีความเท่าเทียมกัน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของพนักงานงบประมาณเงินรายได้กับพนักงานงบประมาณเงินแผ่นดิน ใน ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ , ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ,ด้านพฤติกรรมกรให้ความ ช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่และด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนี้ยังพบว่าด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้า ไม่เคยถือโอกาสลาหยุดต่อเนื่องติดต่อกัน หลาย ๆวัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ผู้บริหารในระดับ คณะ สำนัก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรกำหนด นโยบายหรือข้อปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าสัญญาใจแบบ การติดต่อดำเนินการ ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะทำงานอื่น ที่อยู่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของ ข้าพเจ้า” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้ารักและผูกพัน กับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.5 ผู้บริหารในระดับ คณะ สำนัก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรสนับสนุนให้ พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน มีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าสัญญาใจแบบผสมผสานส่วนในประเด็น “ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของกลุ่มกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ อย่างน้อย 1 กลุ่ม” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.6 ผู้บริหารในระดับ คณะ สำนัก ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานมหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามสัญญาใจที่ได้ให้ไว้กับพนักงานด้วยความจริงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและ รายด้านกับรูปแบบสัญญาใจโดยภาพรวม และรายด้านสัญญาใจแบบผสมผสาน สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ มี ความสัมพันธ์กัน

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับประเด็นชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) ของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัย อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย รายได้พิเศษต่อเดือนลักษณะที่พักอาศัย ดังนั้นเพื่อความชัดเจนของ ข้อเท็จจริง จึงควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาความสัมพันธ์ไปลักษณะกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน เช่น รูปแบบของระยะเวลาการจ้าง

2.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ตั้งนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย จึงควรศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในรูปแบบการวิจัยแบบอื่นๆ เช่น การศึกษาในแนวลึกโดยใช้แบบแผนการศึกษาพหุกรณี(Multi-Case Studies)

2.3 ควรศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามสัญญาใจในรูปแบบต่างๆ ว่าจะก่อให้เกิดผลดีและผลเสียอย่างไรบ้าง





บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์.(2545). *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- ฐานข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่ .*ข้อมูลบุคลากร*.แหล่งข้อมูล <http://personnel.oop.swu.ac.th/> สืบค้น ณ วันที่ 27/4/2554.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.(2543).*สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว.
- ประคอง กรรณสุด.(2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิกุลทอง นักทำนา .(2549).*การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของสัญญาใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรองค์กรเอกชนและองค์การราชการในเขตกรุงเทพมหานคร*.วิทยานิพนธ์ วศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มติชนออนไลน์.(วันที่ 11กันยายน2552.).*พจน.สัญญาจ้าง มศว ประท้วงมหาวิทยาลัย ยกเลิกสัญญาไม่เป็นธรรม นัดรวมตัวแสดงพลัง 18 มิ.ย.นี้*.
แหล่งข้อมูล http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid.
- สฎายุ อีระวนิชตระกูล. (2547, มิถุนายน-ตุลาคม). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน.
วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. 16(1): 17-28.
- สิริรัตน์ ใจเจริญ.(2551).*ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน รูปแบบสัญญาใจกับพฤติกรรมการทำงาน*
เป็นทีม.วิทยานิพนธ์ วศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วนิดา กบแก้ว.(2552).*การตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.นคร*.
ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- วนันดา หมวดเอียด. (2550).*รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิริณีย์ กิตติพิชัย และคณะ. (2549). *โครงการรณรงค์เผยแพร่ค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อจัดทำคู่มือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.(2539).*เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- อัญญา พันฐานาวิริยกุล.(2546).*ผลของการรับรู้การทำตามสัญญาใจต่อความผูกใจมั่นต่อองค์การและแนวโน้มในการลาออก*.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, T.D.; & Rush, M.C. (1998, April). The Effects of Organizational Citizenship Behavior on Performance Judgments: A Field Study and a Laboratory Experiment. *Journal of Applied Psychology*. 83(2): 247-260.
- Berryn ,L.M.&Houston,J.P.(1993).*Psychology at work : An introduction to industrial and organizational psychology*. Dubuque,IA:Wm.C.
- Best, J.W. (1993). *Research in Education*. Boston, M.A. : Allyn and Bacon. p.247.
- Bolon, D.S. (1993). *Beyond job satisfaction: Multidimensional investigation of relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior*. Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- De Meuse K.P. & Marks, M.L.(2003).*Resizing the organization : Managing layoffs ,divestiture and closings*. San Francisco : Jossey-Bass.
- DuBrin, A.J. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, Robert V. and Dargle , Morgan W. (1970). *Educational and Psychological Measurement.. Determinig Sample Size For Resaerch Activities*. 30 (3) : 607- 608.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations*. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, Inc.
- Hui,C. Lee, C & Rousseau,D.M.(2004).Psychological contract and organizational citizenship behavior in China : Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 88(2),311-321.
- MacKenzie, S.B.; Podsakoff, P.M.; & Fetter, R. (1991). Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managers' Evaluations of Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50: 1-28.
- Malinak, Joyce A. (1993). *The Relationship Between Intrinsic Motivation, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*. Dissertation Abstracts International. 593.

- Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors : Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Organ, D., W. (1987). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Lexington. Massachusetts : Lexington Books.
- Organ, D., W. (1988). A restatement of the satisfaction - performance hypothesis. *Journal of Management*, 14 , 547-558.
- Organ, D., W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74, 157-164.
- Organ, D., W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Pearce, J.L., & Gregersen, H.B. (1991). Task interdependence and extra - role behavior : A test of the mediating effects of felt responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 76, 838-844.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzie, S.B. (1997). Organizational citizenship behavior and quantity of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.
- Podsakoff, P.M.; et al.. (2000). Organizational citizenship behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 26: 513-563.
- Rousseau, M.D. (1995). *Psychological contracts in organization : Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Schnake, M., & Dumler, M.P. (1997). Organizational citizenship behavior : The impact of reward and reward practice. *Journal of Management Issues*, 9 (2), 216-229.
- Schaubroeck; & Michael. 1989: 366)
- Schein, E.H. (1965). *Organizational Psychology*. 2nd ed. Englewood Cliffs , NJ. Prentice- Hall.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior : Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley and Sons.
- Turnipseed, D.L. (2002). Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics. *Journal of Business Research*. 55: 1-1.
- Vroom, W.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย อาจารย์ประจำ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
กศ.บ. คณิตศาสตร์
กศ.ม. การวัดผลการศึกษา
กศ.ด. การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ตัณฑุลเวสส อาจารย์ประจำภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปร.ด. (อินทรีย์เคมี)
กศ.ม. (เคมี)
กศ.บ. (เคมี)

นายเสถียร คามีศักดิ์

บุคลากรเชี่ยวชาญ 9 สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ปรึกษา ปชมท.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์ มศว โทร. 0-2649-5000 ต่อ 8415

ที่ สธ 0519.7.01/ ๒๙๓๐

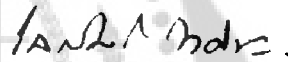
วันที่ ๒๙ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช ตำแหน่งบุคลากร 6 สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้ทำงานวิจัยสำหรับขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 เรื่อง คือ เรื่อง “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” และเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ในกรณีนี้ คณะวิทยาศาสตร์ ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สมสรร วงษ์อยู่น้อย ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน และ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย วงศ์วัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาราชการแทน

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์ มศว โทร. 0-2649-5000 ต่อ 8415

ที่ ศธ 0519.7.01/๘๕๑

วันที่ ๒๔ กันยายน 2553

เรื่อง ขออนุญาตเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ตันจตุลเวศ

เนื่องด้วย นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช ตำแหน่งบุคลากร 6 สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้ทำงานวิจัยสำหรับขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 เรื่อง คือ เรื่อง “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” และเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์ ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ตันจตุลเวศ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย วงศ์วัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาราชการแทน
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์ มศว โทร. 0-2649-5000 ต่อ 8415

ที่ ศธ 0519.7.01/ ๕819

วันที่ ๒๔ กันยายน 2553

เรื่อง ขออนุญาตเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน บุคลากรชำนาญการพิเศษ 9

เนื่องด้วย นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช ตำแหน่งบุคลากร 6 สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ได้ทำงานวิจัยสำหรับขอตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 เรื่อง คือ เรื่อง “ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” และเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ในกรณีนี้ คณะวิทยาศาสตร์ ขอเรียนเชิญ คุณเสถียร คามิศักดิ์ บุคลากรชำนาญการพิเศษ 9 ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(รองศาสตราจารย์ ดร.เจลิ้มชัย วงศ์วิณะ)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาราชการแทน
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตอนที่ 3 สอบถามรูปแบบสัญญาใจ

ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถนำข้อค้นพบหรือข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของตัวบุคคลและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความรู้หรือความคิดเห็นของท่านทุกข้อ

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช

สำนักงานคณบดีคณะวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- | | |
|--|---|
| <p>1. เพศ</p> <p><input type="radio"/> ชาย</p> <p><input type="radio"/> หญิง</p> <p>2. อายุ</p> <p><input type="radio"/> 20-30 ปี</p> <p><input type="radio"/> 31-40 ปี</p> <p><input type="radio"/> 41-50 ปี</p> <p>3. ระดับการศึกษาสูงสุด</p> <p><input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาโท</p> <p><input type="radio"/> ปริญญาโทขึ้นไป</p> <p>4. ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p><input type="radio"/> งบประมาณเงินรายได้</p> <p><input type="radio"/> งบประมาณเงินแผ่นดิน</p> <p>5. อัตราเงินเดือน</p> <p><input type="radio"/> น้อยกว่า 10,000 บาท</p> <p><input type="radio"/> 10,001-20,000 บาท</p> <p><input type="radio"/> 20,001-30,000 บาท</p> <p><input type="radio"/> 30,001 ขึ้นไป</p> | <p>6. ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย</p> <p><input type="radio"/> ต่ำกว่า 5 ปี</p> <p><input type="radio"/> 6-10 ปี</p> <p><input type="radio"/> 11-15 ปี</p> <p><input type="radio"/> 16 ปีขึ้นไป</p> <p>7. รายได้พิเศษต่อเดือน</p> <p><input type="radio"/> ไม่ได้รับ</p> <p><input type="radio"/> ต่ำกว่า 1,000 บาท</p> <p><input type="radio"/> 1,000-3,000 บาท</p> <p><input type="radio"/> 3,001-5,000 บาท</p> <p><input type="radio"/> มากกว่า 5,001 บาท</p> <p>8. ลักษณะที่พักอาศัย</p> <p><input type="radio"/> บ้าน/ที่พักของมหาวิทยาลัย</p> <p><input type="radio"/> อาศัยอยู่กับบิดา/มารดา</p> <p><input type="radio"/> บ้าน/ห้องเช่า</p> <p><input type="radio"/> อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง</p> <p><input type="radio"/> บ้านของตนเอง</p> |
|--|---|

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่					
2	ข้าพเจ้าสนองและสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ					
3	ข้าพเจ้าช่วยดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี					
4	ข้าพเจ้ารับผิดชอบทำงานเสร็จและส่งงานตามกำหนดเวลา					
5	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติงานเกินเวลา เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย					
6	ข้าพเจ้าไม่ใช้เวลาทำงานไปกับการทำงานส่วนตัว					
7	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่					
8	ข้าพเจ้ารักษาความลับของมหาวิทยาลัย และไม่พาดพิงหรือกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย					
9	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมและเสนอความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย					
10	ข้าพเจ้าคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของมหาวิทยาลัย					
11	ข้าพเจ้าคิดหาข้อบกพร่องของมหาวิทยาลัยและวิธีการแก้ไข					
12	ข้าพเจ้าช่วยเป็นหูเป็นตาดูแลความเรียบร้อยภายในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เช่น ปิดน้ำ ปิดไฟ เป็นต้น					
13	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ					
14	ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน					
15	ข้าพเจ้าพูดให้กำลังใจเพื่อนในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ					

ต่อ

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
16	ข้าพเจ้าพยายามป้องกันและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในมหาวิทยาลัย					
17	เมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ที่กดดัน หรือไม่เป็นดั่งใจในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะพยายามอดทนอย่างที่สุด					
18	ข้าพเจ้ามองว่าปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน จะช่วยเพิ่มทักษะความสามารถให้กับข้าพเจ้า					
19	ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่อยากทำงาน					
20	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าบางความคิดเห็นจะขัดแย้งกับข้าพเจ้าก็ตาม					
21	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น ข้าพเจ้าจะไม่กล่าวโทษผู้ใดแต่จะเร่งแก้ไขโดยเร็ว					
22	ข้าพเจ้าเสียสละความสนใจหรือความชอบส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลดีกับงานได้					
23	ข้าพเจ้าจะพูดบ่นหรือแสดงอาการต่างๆ อย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกว่ภาระงานที่ได้รับมีมากเกินไป					
24	เมื่อมีการประชุม ข้าพเจ้ามักจะเข้าประชุมตรงเวลาเสมอ					
25	ข้าพเจ้าอ่านหนังสือหรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
26	ข้าพเจ้าพยายามหาโอกาสเข้ารับการอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง					
27	ข้าพเจ้าคิดหาเทคนิควิธีการทำงานที่หลากหลายมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์					
28	ข้าพเจ้าใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การคิดแก้ไขปัญหาลุอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับงาน เป็นต้น					
29	ข้าพเจ้าไม่เคยถือโอกาสลาหยุดต่อเนื่องติดต่อกันหลาย ๆ วัน					
30	ข้าพเจ้าใช้วัสดุสำนักงาน เช่น กระดาษ ปากกา อย่างประหยัดและคุ้มค่า					

ตอนที่ 3 สอบถามรูปแบบสัญญาใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
1	ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่					
2	ข้าพเจ้าคิดว่ารายได้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน					
3	ถ้าที่ทำงานย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าก็จะย้ายตามไปแม้ว่าจะเดินทางไม่สะดวกก็ตาม					
4	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะทำงานอื่น ที่อยู่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า					
5	ถ้ามีหน่วยงานอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ข้าพเจ้าจะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที					
6	ข้าพเจ้าจะลาออกจากงานทันที เมื่อไหร่ก็ได้ตามที่ข้าพเจ้าต้องการ					
7	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
8	ข้าพเจ้ารักและผูกพันกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ					
9	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานอื่น ๆ ให้กับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ใช่งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า					
10	ข้าพเจ้ายอมรับในกติกากฎระเบียบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างเต็มใจ					
11	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12	ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของกลุ่มกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างน้อย 1 กลุ่ม					
13	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นทุกครั้ง					
14	ถ้าข้าพเจ้ามีบุตรหลานหรือคนรู้จัก ข้าพเจ้าจะแนะนำให้มาทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ					
15	มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับที่ดีจากสังคม					

ต่อ

ข้อ	ข้อความ	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
16	ครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ทำงานกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ					
17	ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามหาวิทยาลัยอื่น					
18	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ					
19	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒช่วยให้ข้าพเจ้าและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
20	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่มีนโยบายในการลดพนักงานมหาวิทยาลัย					
21	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ระบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
22	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ					
23	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
24	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้น เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ					
26	ข้าพเจ้ากระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะต้องพัฒนาควบคู่กันไป					
28	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัย จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน					
29	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายหรือระบบงานที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี					
30	ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น					

**แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
การศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โดยผู้เชี่ยวชาญ**

วัตถุประสงค์

แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยขอความกรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบประเมินในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดให้

- | | |
|----|---------------------|
| +1 | หมายถึง สอดคล้อง |
| 0 | หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| -1 | หมายถึง ไม่สอดคล้อง |

คำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบประเมิน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรูปแบบสัญญาใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีรายละเอียดของนิยามศัพท์ดังนี้

ตอนที่ 1 สำหรับการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1. พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย (Organizational Citizenship Behavior: OCB) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยเต็มใจปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงานของตนเองและมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายวัดจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การรับผิดชอบ การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรการตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว อีกทั้งยังเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานได้ ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

1.2 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น สนใจมีส่วนร่วมในการประชุม มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร เก็บความลับ และมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร รวมถึงการเฝ้าติดตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้วย

1.3 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping behavior) หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลในการทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และการแสดงออกถึงการให้การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ รวมถึงการช่วยเหลือในด้านการป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลด้วย

1.4 พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดันต่างๆ หรือความไม่สุขสบายในงานด้วยความเต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างกัน เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีใน กลุ่มงาน มีความสุภาพ และการไม่พาล่ามบ่น

1.5 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน เช่น การอ่านหนังสือ การเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น รวมถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การออกแบบนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์กับงาน การคิดแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับงาน เป็นต้น

ตอนที่ 2 สำหรับการประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้านสัญญาใจ

2. สัญญาใจ (Psychological Contract) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนข้อตกลงและพันธะหน้าที่ ที่มีต่อกันและกันในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับความตั้งใจที่จะทำงาน ความจงรักภักดีและความผูกพันกับองค์กร

2.1 รูปแบบของสัญญาใจ หมายถึง แบบอย่างที่พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทำ ความตกลงกับมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดของรูซโซ (Rousseau.1995:79-103) ซึ่งแบ่งไว้ 4 รูปแบบ แต่ในการวิจัยนี้ จะใช้ 3 รูปแบบ โดยไม่เลือกแบบที่ 4 เนื่องจากได้พิจารณาแล้ว ไม่อาจนับได้ว่าเป็นรูปแบบสัญญาใจที่แท้จริง เพราะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนข้อตกลงกันพันธะหน้าที่ที่มีต่อกันและกันในการทำงานระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยสัญญาใจที่นำมาใช้มี 3 รูปแบบดังนี้

2.1.1 สัญญาใจแบบการติดต่อดำเนินการ (Transactional Contract) หมายถึง เป็นสัญญาที่มีการกำหนดขอบเขตของระยะเวลาในการทำงานไว้อย่างชัดเจน เน้นเรื่องของรายได้และผลตอบแทนทางด้านการเงินเป็นสำคัญ พนักงานมีภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบในการทำงานที่จำกัดและถูกระบุไว้อย่างชัดเจน มีความผูกพันกับองค์กรต่ำและไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานมากนัก ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) ภาระหน้าที่ที่จำกัด (narrow) โดยพนักงานจะปฏิบัติงานในขอบเขตที่จำกัดหรือตามที่ได้ถูกระบุไว้ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับคำสั่งว่าจ้างให้ทำ องค์กรไม่ค่อยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรหรือมีเพียงเล็กน้อย ไม่มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงาน

2) การจ้างงานในระยะสั้น (short term) โดยพนักงานไม่มีพันธะที่ต้องอยู่กับองค์กร ความผูกพันกับการทำงานเพียงในช่วงระยะเวลาที่กำหนด องค์กรจ้างงานตามระยะเวลาที่ได้ระบุไว้ ไม่มีพันธะที่จะต้องผูกพันกันในอนาคต

2.1.2 สัญญาใจแบบความสัมพันธ์ (Relational Contract) หมายถึง เป็นการจ้างงานในระยะเวลายาวหรือไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอน มีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจและความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองทางอาชีพ โดยที่พนักงานจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจทำงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ทั้งงานในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่ อีสาระในการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องรายได้หรือผลตอบแทนมากนัก รางวัลเป็นเพียงเงื่อนไขเล็กน้อยในการทำงาน ซึ่งได้มาจากการเป็นสมาชิกที่ดีและการมีส่วนร่วมในองค์กร มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) ความมั่นคง (stability) โดยพนักงานมีพันธะหรือข้อผูกพันในการทำงานกับองค์กร ปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่องค์กรต้องการหรือร้องขอ โดยได้รับค่าตอบแทนที่แน่นอนและการจ้างงานในระยะยาว

2) ความจงรักภักดี (loyalty) โดยพนักงานให้การสนับสนุนองค์กร จงรักภักดีและมีความผูกพัน เป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งพนักงานจะได้รับความสนใจและความช่วยเหลือจากองค์กร ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรให้พนักงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

2.1.3 สัญญาใจแบบผสมผสาน (Balance Contract) หมายถึง เป็นสัญญาการจ้างงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ไม่มีขอบเขตของระยะเวลาในการจ้างงานมาเป็นตัวกำหนด โดยขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความต้องการขององค์กร มีเงื่อนไขอยู่ที่การประสบความสำเร็จด้านการเงินขององค์กรและโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1) การจ้างงานจากภายนอกองค์กร (external employability) เป็นการพัฒนาทางอาชีพของแรงงานภายนอก พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้ตามความต้องการ

2) ความก้าวหน้าของพนักงานภายในองค์กร (internal advancement) เป็นการพัฒนาทางอาชีพของพนักงานภายในองค์กร พนักงานมีหน้าที่พัฒนาทักษะของตนเองให้มีเพิ่มขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนและให้พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพ

3) การปฏิบัติงานแบบพลวัต (dynamic performance) โดยพนักงานมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร



ตอนที่ 1 การประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC
		1	2	3	
1	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00
2	ข้าพเจ้าสนองและสนับสนุนนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.00
3	ข้าพเจ้าช่วยดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
4	ข้าพเจ้ารับผิดชอบทำงานเสร็จและส่งงานตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.00
5	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติงานเกินเวลา เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	1.00
6	ข้าพเจ้าไม่ใช้เวลาทำงานไปกับการทำงานส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00
7	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00
8	ข้าพเจ้ารักษาความลับของมหาวิทยาลัย และไม่พาดพิงหรือกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย	+1	+1	+1	1.00
9	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมและเสนอความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	1.00
10	ข้าพเจ้าคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	1.00
11	ข้าพเจ้าคิดหาข้อบกพร่องของมหาวิทยาลัยและวิธีการแก้ไข	+1	+1	+1	1.00
12	ข้าพเจ้าช่วยเป็นหูเป็นตาดูแลความเรียบร้อยภายในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เช่น ปิดน้ำ ปิดไฟ เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00
13	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00
14	ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00
15	ข้าพเจ้าพูดให้กำลังใจเพื่อนในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	1.00
16	ข้าพเจ้าพยายามป้องกันและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	1.00
17	เมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ที่กดดัน หรือไม่เป็นดังใจในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะพยายามอดทนอย่างที่สุด	+1	+1	+1	1.00
18	ข้าพเจ้ามองว่าปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน จะช่วยเพิ่มทักษะความสามารถให้กับข้าพเจ้า	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC
		1	2	3	
19	ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกไม่อยากทำงาน	+1	+1	+1	1.00
20	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ว่าบางความคิดเห็นจะขัดแย้งกับข้าพเจ้าก็ตาม	+1	+1	+1	1.00
21	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น ข้าพเจ้าจะไม่กล่าวโทษผู้ใดแต่จะเร่งแก้ไขโดยเร็ว	+1	+1	+1	1.00
22	ข้าพเจ้าเสียสละความสนใจหรือความชอบส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลดีกับงานได้	0	+1	+1	0.66
23	ข้าพเจ้าจะพูดบ่นหรือแสดงอาการต่างๆ อย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกว่ภาระงานที่ได้รับมีมากเกินไป	+1	+1	+1	1.00
24	เมื่อมีการประชุม ข้าพเจ้ามักจะเข้าประชุมตรงเวลาเสมอ	+1	+1	+1	1.00
25	ข้าพเจ้าอ่านหนังสือหรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
26	ข้าพเจ้าพยายามหาโอกาสเข้ารับกรอบรมเรื่องต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00
27	ข้าพเจ้าคิดหาเทคนิควิธีการทำงานที่หลากหลายมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00
28	ข้าพเจ้าใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น การคิดแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับงาน เป็นต้น	0	+1	+1	0.66
29	ข้าพเจ้าไม่เคยถือโอกาสลาหยุดต่อเนื่องติดต่อกันหลาย ๆ วัน	+1	+1	+1	1.00
30	ข้าพเจ้าใช้วัสดุสำนักงาน เช่น กระดาษ ปากกา อย่างประหยัดและคุ้มค่า	+1	+1	+1	1.00

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
I1	116.4333	101.0816	.2924	.8309
I2	116.8667	105.0851	.3001	.8392
I3	116.6667	99.6782	.3770	.8282
I4	116.5000	98.9483	.3551	.8289
I5	116.7667	103.9092	.3024	.8369
I6	116.5333	101.4989	.3107	.8303
I7	116.6000	97.6276	.4339	.8260
I8	116.8333	100.0057	.2953	.8311
I9	116.6333	101.0678	.3216	.8300
I10	116.4667	96.6713	.5999	.8213
I11	116.8667	99.7747	.3391	.8294
I12	116.6667	97.9540	.4615	.8253
I13	116.3667	100.3092	.3568	.8289
I14	116.8000	103.4759	.4150	.8370
I15	116.6667	96.5747	.5197	.8230
I16	116.5333	100.3264	.2996	.8308
I17	116.8000	104.3034	.8035	.8372
I18	116.5000	99.2931	.4287	.8267
I19	116.6667	98.0230	.4097	.8269
I20	116.7333	98.2713	.3601	.8288
I21	116.5667	99.4954	.4068	.8274
I22	116.4667	95.5678	.6361	.8196
I23	116.8667	100.7402	.2807	.8314
I24	116.6000	98.5931	.4504	.8259
I25	116.6667	97.5402	.4877	.8244
I26	116.5333	99.2230	.3458	.8292
I27	116.7667	105.4264	.3146	.8391
I28	116.4667	99.3609	.4465	.8264
I29	116.6667	96.0920	.4978	.8234
I30	116.8333	99.1092	.3459	.8292

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .8340

ตอนที่ 2 การประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้านสัญญาใจ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC
		1	2	3	
1	ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่	+1	+1	+1	1.00
2	ข้าพเจ้าคิดว่ารายได้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
3	ถ้าที่ทำงานย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าก็จะย้ายตามไปแม้ว่าจะเดินทางไม่สะดวกก็ตาม	+1	+1	+1	1.00
4	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะทำงานอื่น ที่อยู่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า	0	+1	+1	0.66
5	ถ้ามีหน่วยงานอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ข้าพเจ้าจะลาออกไปอยู่ที่ใหม่ทันที	0	+1	+1	0.66
6	ข้าพเจ้าจะลาออกจากงานทันที เมื่อไหร่ก็ได้ตามที่ข้าพเจ้าต้องการ	+1	+1	+1	1.00
7	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00
8	ข้าพเจ้ารักและผูกพันกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	+1	+1	+1	1.00
9	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานอื่น ๆ ให้กับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ใช่งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	1.00
10	ข้าพเจ้ายอมรับในกติกา กฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00
11	ข้าพเจ้าตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00
12	ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของกลุ่มกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างน้อย 1 กลุ่ม	+1	+1	+1	1.00
13	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00
14	ถ้าข้าพเจ้ามีบุตรหลานหรือคนรู้จัก ข้าพเจ้าจะแนะนำให้มาทำงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	+1	+1	+1	1.00
15	มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับที่ดีจากสังคม	+1	+1	+1	1.00
16	ครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ทำงานกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
17	ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามหาวิทยาลัยอื่น	+1	+1	+1	1.00
18	ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	+1	+1	+1	1.00
19	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒช่วยให้ข้าพเจ้าและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00
20	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่มีนโยบายในการลดพนักงานมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	1.00
21	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ระบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
22	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	+1	+1	+1	1.00
23	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งเสริมให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00
24	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00
25	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานให้มากขึ้น เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	+1	+1	+1	1.00
26	ข้าพเจ้ากระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00
27	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะต้องพัฒนาควบคู่กันไป	+1	+1	+1	1.00
28	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน	+1	+1	+1	1.00
29	ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายหรือระบบงานที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
30	ข้าพเจ้ามักจะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสัญญาใจ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
T1	124.1000	38.1621	.5371	.7902
T2	124.3667	39.9644	.2909	.8015
T3	124.2667	40.0644	.3176	.8003
T4	124.0667	38.4782	.5491	.7906
T5	124.2667	42.8920	.7029	.8158
T6	124.2333	40.3230	.3142	.8004
T7	124.1667	40.7644	.2305	.8037
T8	124.1667	42.6954	.4093	.8159
T9	124.2667	40.2713	.3357	.7997
T10	124.1667	37.1782	.6931	.7832
T11	124.3333	41.7471	.3939	.8087
T12	124.2000	41.4069	.2748	.8052
T13	124.1000	37.4724	.6327	.7857
T14	124.3667	38.9299	.4266	.7953
T15	124.2667	39.7195	.3671	.7982
T16	124.1000	37.9552	.6340	.7870
T17	124.3667	42.3092	.6160	.8111
T18	124.1333	39.4299	.4201	.7961
T19	124.2000	41.4069	.3422	.8070
T20	124.2000	42.3034	.2018	.8135
T21	124.2333	38.6678	.5764	.7904
T22	124.1000	37.4034	.6423	.7853
T23	124.3667	42.7920	.5068	.8137
T24	124.1667	40.2126	.3667	.7987
T25	124.2667	38.9609	.4776	.7936
T26	124.1000	38.7138	.5195	.7919
T27	124.3333	42.2299	.2033	.8113
T28	124.2000	39.2000	.4756	.7941
T29	124.1667	41.1092	.2804	.8056
T30	124.2333	41.4954	.3114	.8088

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .8059

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .8180





ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

GANDER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	195	31.9	31.9	31.9
	2.00	416	68.1	68.1	100.0
Total		611	100.0	100.0	

AGE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	267	43.7	43.7	43.7
	2.00	299	48.9	48.9	92.6
	3.00	45	7.4	7.4	100.0
Total		611	100.0	100.0	

EDU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	415	67.9	67.9	67.9
	2.00	196	32.1	32.1	100.0
Total		611	100.0	100.0	

TYPE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	157	25.7	25.7	25.7
	2.00	454	74.3	74.3	100.0
Total		611	100.0	100.0	

SALARY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	41	6.7	6.7	6.7
	2.00	480	78.6	78.6	85.3
	3.00	86	14.1	14.1	99.3
	4.00	4	.7	.7	100.0
	Total		611	100.0	100.0

EXPER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	399	58.8	58.8	58.8
	2.00	201	32.9	32.9	91.7
	3.00	44	7.2	7.2	98.9
	4.00	7	1.1	1.1	100.0
	Total		611	100.0	100.0

INCOME

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	319	52.2	52.2	52.2
	2.00	115	18.8	18.8	71.0
	3.00	97	15.9	15.9	86.9
	4.00	57	9.3	9.3	96.2
	5.00	23	3.8	3.8	100.0
	Total		611	100.0	100.0

HOME

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	1.3	1.3	1.3
2.00	186	30.4	30.4	31.8
3.00	256	41.9	41.9	73.6
4.00	19	3.1	3.1	76.8
5.00	142	23.2	23.2	100.0
Total	611	100.0	100.0	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I11	611	2.00	5.00	4.4648	.66529
I12	611	1.00	5.00	4.3126	.72349
I13	611	3.00	5.00	4.6514	.49048
I14	611	1.00	5.00	4.5139	.72274
I15	611	1.00	5.00	4.2881	.81513
I16	611	1.00	5.00	4.1735	.86424
TOTAL1	611	2.17	5.00	4.4007	.52666
I21	611	1.00	5.00	4.2177	.78932
I22	611	1.00	5.00	4.1833	.89943
I23	611	1.00	5.00	3.7398	.95439
I24	611	1.00	5.00	3.6694	.99443
I25	611	1.00	5.00	3.5827	1.04220
I26	611	2.00	5.00	4.5057	.62559
TOTAL2	611	1.50	5.00	3.9831	.64542
I31	611	1.00	5.00	4.5532	.74330
I32	611	2.00	5.00	4.5941	.57736
I33	611	3.00	5.00	4.5974	.58528
I34	611	1.00	5.00	3.9476	.90746
I35	611	1.00	5.00	4.3175	.82423
I36	611	2.00	5.00	4.4501	.72114
TOTAL3	611	2.33	5.00	4.4100	.52357
I41	611	1.00	5.00	2.9051	1.25743
I42	611	1.00	5.00	4.3421	.78040
I43	611	1.00	5.00	4.2946	.76284
I44	611	2.00	5.00	4.1849	.65550
I45	611	1.00	3.00	2.1211	.76076
I46	611	1.00	5.00	4.3241	.83748
TOTAL4	611	2.17	4.50	3.6920	.40189
I51	611	1.00	5.00	4.0458	.90420
I52	611	1.00	5.00	4.1833	.86789
I53	611	1.00	5.00	4.2619	.73340
I54	611	1.00	5.00	4.2488	.74458
I55	611	1.00	5.00	1.7807	.90047
I56	611	3.00	5.00	4.3061	.67964
TOTAL5	611	2.00	4.83	3.7990	.50903
TOTAL	611	2.20	4.73	4.0570	.42593
Valid N (listwise)	611				

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
เปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปร

1.เพศ

Group Statistics

	GANDER	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL1	1.00	195	4.3410	.61791	.04425
	2.00	416	4.4287	.47620	.02335
TOTAL2	1.00	195	3.9940	.71544	.05123
	2.00	416	3.9780	.61069	.02994
TOTAL3	1.00	195	4.3744	.61948	.04436
	2.00	416	4.4267	.47187	.02314
TOTAL4	1.00	195	3.6581	.49104	.03522
	2.00	416	3.7079	.35146	.01723
TOTAL5	1.00	195	3.8265	.52510	.03760
	2.00	416	3.7861	.50144	.02459
TOTAL	1.00	195	4.0388	.51084	.03658
	2.00	416	4.0655	.38005	.01863

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TOTAL1	Equal variances assumed	14.116	.000	-1.922	609	.055	-.0877	.04561	-.17723	.00191
	Equal variances not assumed			-1.752	305.968	.081	-.0877	.05003	-.18611	.01079
TOTAL2	Equal variances assumed	.253	.615	.286	609	.775	.0161	.05606	-.09403	.12614
	Equal variances not assumed			.271	331.092	.787	.0161	.05934	-.10068	.13279
TOTAL3	Equal variances assumed	26.209	.000	-1.152	609	.250	-.0523	.04543	-.14154	.03689
	Equal variances not assumed			-1.046	303.383	.296	-.0523	.05003	-.15078	.04613
TOTAL4	Equal variances assumed	14.855	.000	-1.429	609	.153	-.0498	.03485	-.11825	.01863
	Equal variances not assumed			-1.270	290.214	.205	-.0498	.03921	-.12699	.02736
TOTAL5	Equal variances assumed	.394	.530	.915	609	.360	.0404	.04418	-.04633	.12721
	Equal variances not assumed			.900	364.195	.369	.0404	.04493	-.04791	.12879
TOTAL	Equal variances assumed	12.003	.001	-.721	609	.471	-.0267	.03698	-.09928	.04596
	Equal variances not assumed			-.649	298.340	.517	-.0267	.04105	-.10745	.05413

2.อายุ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL1	Between Groups	.608	2	.301	1.087	.338
	Within Groups	168.596	608	.277		
	Total	169.199	610			
TOTAL2	Between Groups	.548	2	.271	.651	.522
	Within Groups	253.560	608	.417		
	Total	254.103	610			
TOTAL3	Between Groups	2.291	2	1.146	4.223	.015
	Within Groups	164.924	608	.271		
	Total	167.216	610			
TOTAL4	Between Groups	.687	2	.344	2.136	.119
	Within Groups	97.836	608	.161		
	Total	98.523	610			
TOTAL5	Between Groups	2.711	2	1.356	5.306	.005
	Within Groups	155.345	608	.256		
	Total	158.056	610			
TOTAL	Between Groups	.218	2	.109	.600	.549
	Within Groups	110.444	608	.182		
	Total	110.662	610			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) AGE	(J) AGE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
TOTAL1	1.00	2.00	.0640	.04434	.354	-.0448	.1728
		3.00	.0586	.08486	.788	-.1497	.2668
	2.00	1.00	-.0640	.04434	.354	-.1728	.0448
		3.00	-.0054	.08420	.998	-.2120	.2012
TOTAL2	1.00	2.00	.0535	.05438	.616	-.0799	.1869
		3.00	.0860	.10406	.711	-.1694	.3413
	2.00	1.00	-.0535	.05438	.616	-.1869	.0799
		3.00	.0325	.10326	.952	-.2209	.2858
TOTAL3	1.00	2.00	-.0325	.04385	.759	-.1401	.0751
		3.00	.2095*	.08393	.045	.0035	.4154
	2.00	1.00	.0325	.04385	.759	-.0751	.1401
		3.00	.2420*	.08328	.015	.0377	.4464
TOTAL4	1.00	2.00	.0627	.03378	.180	-.0202	.1455
		3.00	-.0235	.06464	.936	-.1821	.1351
	2.00	1.00	-.0627	.03378	.180	-.1455	.0202
		3.00	-.0861	.06414	.406	-.2435	.0712
TOTAL5	1.00	2.00	-.1259*	.04256	.013	-.2303	-.0215
		3.00	.0403	.08145	.885	-.1595	.2402
	2.00	1.00	.1259*	.04256	.013	.0215	.2303
		3.00	.1662	.08082	.122	-.0321	.3645
TOTAL	1.00	2.00	-.0043	.03589	.993	-.0924	.0837
		3.00	.0742	.06868	.558	-.0944	.2427
	2.00	1.00	-.0043	.03589	.993	-.0924	.0837
		3.00	.0698	.06815	.592	-.0974	.2371
3.00	1.00	-.0742	.06868	.558	-.2427	.0944	
	2.00	-.0698	.06815	.592	-.2371	.0974	

*. The mean difference is significant at the .05 level.

3.ระดับการศึกษา

Group Statistics

	EDU	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL1	1.00	415	4.3851	.57250	.02810
	2.00	196	4.4337	.41258	.02947
TOTAL2	1.00	415	3.9297	.68871	.03381
	2.00	196	4.0961	.52649	.03761
TOTAL3	1.00	415	4.3771	.56729	.02785
	2.00	196	4.4796	.40878	.02920
TOTAL4	1.00	415	3.6795	.41956	.02060
	2.00	196	3.7185	.36123	.02580
TOTAL5	1.00	415	3.7542	.55468	.02723
	2.00	196	3.8937	.37955	.02711
TOTAL	1.00	415	4.0251	.47264	.02320
	2.00	196	4.1243	.29413	.02101

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TOTAL1	Equal variances assumed	10.486	.001	-1.063	609	.288	-.0485	.04564	-.13817	.04110
	Equal variances not assumed			-1.192	511.630	.234	-.0485	.04072	-.12854	.03147
TOTAL2	Equal variances assumed	4.734	.030	-2.994	609	.003	-.1664	.05558	-.27551	-.05722
	Equal variances not assumed			-3.290	487.557	.001	-.1664	.05057	-.26573	-.06701
TOTAL3	Equal variances assumed	16.184	.000	-2.266	609	.024	-.1025	.04522	-.19130	-.01367
	Equal variances not assumed			-2.540	511.671	.011	-.1025	.04035	-.18175	-.02321
TOTAL4	Equal variances assumed	.085	.771	-1.120	609	.263	-.0390	.03482	-.10741	.02937
	Equal variances not assumed			-1.182	438.748	.238	-.0390	.03301	-.10390	.02587
TOTAL5	Equal variances assumed	13.668	.000	-3.185	609	.002	-.1395	.04379	-.22549	-.05349
	Equal variances not assumed			-3.630	531.890	.000	-.1395	.03842	-.21497	-.06401
TOTAL	Equal variances assumed	13.958	.000	-2.701	609	.007	-.0992	.03673	-.17130	-.02705
	Equal variances not assumed			-3.169	564.908	.002	-.0992	.03130	-.16066	-.03770

4. ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัย

Group Statistics

	TYPE	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL1	1.00	157	4.5446	.40093	.03200
	2.00	454	4.3510	.55542	.02607
TOTAL2	1.00	157	4.1008	.50276	.04012
	2.00	454	3.9424	.68368	.03209
TOTAL3	1.00	157	4.4628	.50021	.03992
	2.00	454	4.3917	.53072	.02491
TOTAL4	1.00	157	3.7633	.34957	.02790
	2.00	454	3.6674	.41598	.01952
TOTAL5	1.00	157	3.8737	.35726	.02851
	2.00	454	3.7731	.54987	.02581
TOTAL	1.00	157	4.1490	.28683	.02289
	2.00	454	4.0251	.46043	.02161

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TOTAL1	Equal variances assumed	8.477	.004	4.020	609	.000	.1936	.04817	.09904	.28822
	Equal variances not assumed			4.692	374.906	.000	.1936	.04127	.11248	.27479
TOTAL2	Equal variances assumed	7.698	.006	2.665	609	.008	.1585	.05946	.04171	.27526
	Equal variances not assumed			3.085	367.557	.002	.1585	.05138	.05746	.25951
TOTAL3	Equal variances assumed	.001	.975	1.469	609	.142	.0711	.04843	-.02397	.16625
	Equal variances not assumed			1.512	286.161	.132	.0711	.04705	-.02147	.16376
TOTAL4	Equal variances assumed	.037	.847	2.589	609	.010	.0959	.03704	.02313	.16860
	Equal variances not assumed			2.815	319.791	.005	.0959	.03405	.02888	.16286
TOTAL5	Equal variances assumed	21.641	.000	2.140	609	.033	-.1005	.04699	.00826	.19283
	Equal variances not assumed			2.614	419.361	.009	-.1005	.03846	.02495	.17614
TOTAL	Equal variances assumed	13.914	.000	3.166	609	.002	.1239	.03915	.04706	.20081
	Equal variances not assumed			3.937	438.096	.000	.1239	.03148	.06206	.18581

5. อัตราเงินเดือน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL1	Between Groups	1.772	3	.591	2.142	.094
	Within Groups	167.426	607	.276		
	Total	169.199	610			
TOTAL2	Between Groups	3.948	3	1.316	3.193	.023
	Within Groups	250.155	607	.412		
	Total	254.103	610			
TOTAL3	Between Groups	6.636	3	2.212	8.361	.000
	Within Groups	160.580	607	.265		
	Total	167.216	610			
TOTAL4	Between Groups	1.591	3	.530	3.321	.020
	Within Groups	96.933	607	.160		
	Total	98.523	610			
TOTAL5	Between Groups	5.349	3	1.783	7.088	.000
	Within Groups	152.707	607	.252		
	Total	158.056	610			
TOTAL	Between Groups	1.961	3	.654	3.650	.012
	Within Groups	108.701	607	.179		
	Total	110.662	610			



Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) SALARY	(J) SALARY	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
TOTAL1	1.00	2.00	.2026	.08545	.133	-.0369	.4422
		3.00	.1902	.09967	.304	-.0892	.4696
		4.00	.4228	.27511	.501	-.3485	1.1940
		2.00	1.00	-.2026	.08545	.133	-.4422
	2.00	3.00	-.0124	.06150	.998	-.1848	.1600
		4.00	.2201	.26369	.874	-.5191	.9593
		1.00	-.1902	.09967	.304	-.4696	.0892
	3.00	2.00	.0124	.06150	.998	-.1600	.1848
		4.00	.2326	.26863	.861	-.5205	.9856
		1.00	-.4228	.27511	.501	-1.1940	.3485
	4.00	2.00	-.2201	.26369	.874	-.9593	.5191
		3.00	-.2326	.26863	.861	-.9856	.5205
1.00		-.0027	.10445	1.000	-.2955	.2902	
TOTAL2	1.00	2.00	-.0027	.10445	1.000	-.2955	.2902
		3.00	-.1333	.12183	.754	-.4748	.2082
		4.00	.8008	.33628	.130	-.1419	1.7435
		2.00	1.00	.0027	.10445	1.000	-.2902
	2.00	3.00	-.1306	.07517	.389	-.3414	.0801
		4.00	.8035	.32232	.103	-.1001	1.7070
		1.00	.1333	.12183	.754	-.2082	.4748
	3.00	2.00	.1306	.07517	.389	-.0801	.3414
		4.00	.9341*	.32836	.045	.0136	1.8546
		1.00	-.8008	.33628	.130	-1.7435	.1419
	4.00	2.00	-.8035	.32232	.103	-1.7070	.1001
		3.00	-.9341*	.32836	.045	-1.8546	-.0136
1.00		-.1754	.08369	.223	-.4100	.0592	
TOTAL3	1.00	2.00	-.1754	.08369	.223	-.4100	.0592
		3.00	-.3714*	.09761	.003	-.6450	-.0977
		4.00	.5569	.26942	.235	-.1984	1.3122
		2.00	1.00	.1754	.08369	.223	-.0592
	2.00	3.00	-.1960*	.06023	.015	-.3648	-.0272
		4.00	.7323*	.25824	.046	.0084	1.4562
		1.00	.3714*	.09761	.003	.0977	.6450
	3.00	2.00	-.1960*	.06023	.015	-.0272	.3648
		4.00	.9283*	.26308	.006	.1908	1.6658
		1.00	-.5569	.26942	.235	-1.3122	.1984
	4.00	2.00	-.7323*	.25824	.046	-1.4562	-.0084
		3.00	-.9283*	.26308	.006	-1.6658	-.1908
1.00		.1784	.06502	.058	-.0039	.3607	
TOTAL4	1.00	2.00	.1784	.06502	.058	-.0039	.3607
		3.00	.1073	.07584	.572	-.1053	.3200
		4.00	.3496	.20933	.426	-.2372	.9364
		2.00	1.00	-.1784	.06502	.058	-.3607
	2.00	3.00	-.0711	.04679	.512	-.2022	.0601
		4.00	.1712	.20064	.867	-.3913	.7336
		1.00	-.1073	.07584	.572	-.3200	.1053
	3.00	2.00	.0711	.04679	.512	-.0601	.2022
		4.00	.2422	.20440	.705	-.3308	.8153
		1.00	-.3496	.20933	.426	-.9364	.2372
	4.00	2.00	-.1712	.20064	.867	-.7336	.3913
		3.00	-.2422	.20440	.705	-.8153	.3308
1.00		-.1280	.08161	.483	-.3567	.1008	
TOTAL5	1.00	2.00	-.1280	.08161	.483	-.3567	.1008
		3.00	-.3692*	.09519	.002	-.6360	-.1023
		4.00	-.0203	.26274	1.000	-.7569	.7162
		2.00	1.00	.1280	.08161	.483	-.1008
	2.00	3.00	-.2412*	.05873	.001	-.4058	-.0766
		4.00	.1076	.25183	.980	-.5983	.8136
		1.00	.3692*	.09519	.002	.1023	.6360
	3.00	2.00	.2412*	.05873	.001	.0766	.4058
		4.00	.3488	.25655	.605	-.3704	1.0680
		1.00	.0203	.26274	1.000	-.7162	.7569
	4.00	2.00	-.1076	.25183	.980	-.8136	.5983
		3.00	-.3488	.25655	.605	-1.0680	.3704
1.00		.0150	.06885	.997	-.1780	.2080	
TOTAL	1.00	2.00	.0150	.06885	.997	-.1780	.2080
		3.00	-.1153	.08031	.561	-.3404	.1099
		4.00	.4220	.22167	.306	-.1995	1.0434
		2.00	1.00	-.0150	.06885	.997	-.2080
	2.00	3.00	-.1303	.04955	.076	-.2692	.0086
		4.00	.4069	.21247	.301	-.1887	1.0026
		1.00	.1153	.08031	.561	-.1099	.3404
	3.00	2.00	.1303	.04955	.076	-.0086	.2692
		4.00	.5372	.21645	.105	-.0696	1.1440
		1.00	-.4220	.22167	.306	-1.0434	.1995
	4.00	2.00	-.4069	.21247	.301	-1.0026	.1887
		3.00	-.5372	.21645	.105	-1.1440	.0696

*. The mean difference is significant at the .05 level.

6.ประสบการณ์ในการทำงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL1	Between Groups	1.515	3	.505	1.829	.141
	Within Groups	167.683	607	.276		
	Total	169.199	610			
TOTAL2	Between Groups	1.035	3	.345	.827	.479
	Within Groups	253.068	607	.417		
	Total	254.103	610			
TOTAL3	Between Groups	.885	3	.295	1.076	.358
	Within Groups	166.331	607	.274		
	Total	167.216	610			
TOTAL4	Between Groups	3.307	3	1.102	7.027	.000
	Within Groups	95.216	607	.157		
	Total	98.523	610			
TOTAL5	Between Groups	1.422	3	.474	1.837	.139
	Within Groups	156.634	607	.258		
	Total	158.056	610			
TOTAL	Between Groups	.476	3	.159	.873	.455
	Within Groups	110.187	607	.182		
	Total	110.662	610			



Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) EXPER	(J) EXPER	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
TOTAL1	1.00	2.00	.0785	.04630	.413	-.0513	.2083
		3.00	.0029	.08395	1.000	-.2324	.2383
		4.00	-.2909	.20058	.552	-.8532	.2714
	2.00	1.00	-.0785	.04630	.413	-.2083	.0513
		3.00	-.0755	.08748	.863	-.3207	.1697
		4.00	-.3693	.20209	.343	-.9359	.1972
	3.00	1.00	-.0029	.08395	1.000	-.2383	.2324
		2.00	.0755	.08748	.863	-.1697	.3207
		4.00	-.2938	.21388	.596	-.8934	.3057
	4.00	1.00	.2909	.20058	.552	-.2714	.8532
		2.00	.3693	.20209	.343	-.1972	.9359
		3.00	.2938	.21388	.596	-.3057	.8934
TOTAL2	1.00	2.00	.0469	.05688	.878	-.1126	.2063
		3.00	.1443	.10313	.582	-.1449	.4334
		4.00	-.0873	.24642	.989	-.7781	.6034
	2.00	1.00	-.0469	.05688	.878	-.2063	.1126
		3.00	.0974	.10747	.844	-.2039	.3987
		4.00	-.1342	.24826	.961	-.8302	.5618
	3.00	1.00	-.1443	.10313	.582	-.4334	.1449
		2.00	-.0974	.10747	.844	-.3987	.2039
		4.00	-.2316	.26274	.855	-.9682	.5050
	4.00	1.00	.0873	.24642	.989	-.6034	.7781
		2.00	.1342	.24826	.961	-.5618	.8302
		3.00	.2316	.26274	.855	-.5050	.9682
TOTAL3	1.00	2.00	-.0387	.04611	.872	-.1680	.0906
		3.00	.0910	.08361	.757	-.1434	.3254
		4.00	-.1937	.19977	.816	-.7537	.3664
	2.00	1.00	.0387	.04611	.872	-.0906	.1680
		3.00	.1297	.08713	.529	-.1146	.3739
		4.00	-.1549	.20127	.898	-.7192	.4093
	3.00	1.00	-.0910	.08361	.757	-.3254	.1434
		2.00	-.1297	.08713	.529	-.3739	.1146
		4.00	-.2846	.21301	.618	-.8818	.3125
	4.00	1.00	.1937	.19977	.816	-.3664	.7537
		2.00	.1549	.20127	.898	-.4093	.7192
		3.00	.2846	.21301	.618	-.3125	.8818
TOTAL4	1.00	2.00	.1540*	.03489	.000	.0562	.2518
		3.00	.0032	.06326	1.000	-.1741	.1806
		4.00	-.0915	.15115	.947	-.5152	.3323
	2.00	1.00	-.1540*	.03489	.000	-.2518	-.0562
		3.00	-.1507	.06592	.157	-.3355	.0341
		4.00	-.2454	.15228	.458	-.6723	.1815
	3.00	1.00	-.0032	.06326	1.000	-.1741	.1806
		2.00	.1507	.06592	.157	-.0341	.3355
		4.00	-.0947	.16117	.951	-.5465	.3571
	4.00	1.00	.0915	.15115	.947	-.3323	.5152
		2.00	.2454	.15228	.458	-.1815	.6723
		3.00	.0947	.16117	.951	-.3571	.5465
TOTAL5	1.00	2.00	-.0795	.04475	.369	-.2049	.0460
		3.00	.0755	.08114	.834	-.1520	.3029
		4.00	-.1762	.19386	.843	-.7196	.3673
	2.00	1.00	.0795	.04475	.369	-.0460	.2049
		3.00	.1550	.08455	.340	-.0821	.3920
		4.00	-.0967	.19531	.970	-.6442	.4509
	3.00	1.00	-.0755	.08114	.834	-.3029	.1520
		2.00	-.1550	.08455	.340	-.3920	.0821
		4.00	-.2516	.20671	.687	-.8311	.3279
	4.00	1.00	.1762	.19386	.843	-.3673	.7196
		2.00	.0967	.19531	.970	-.4509	.6442
		3.00	.2516	.20671	.687	-.3279	.8311
TOTAL	1.00	2.00	.0322	.03753	.864	-.0730	.1374
		3.00	.0634	.06805	.833	-.1274	.2542
		4.00	-.1679	.16260	.785	-.6237	.2879
	2.00	1.00	-.0322	.03753	.864	-.1374	.0730
		3.00	.0312	.07091	.979	-.1676	.2300
		4.00	-.2001	.16382	.684	-.6593	.2591
	3.00	1.00	-.0634	.06805	.833	-.2542	.1274
		2.00	-.0312	.07091	.979	-.2300	.1676
		4.00	-.2313	.17337	.620	-.7173	.2547
	4.00	1.00	.1679	.16260	.785	-.2879	.6237
		2.00	.2001	.16382	.684	-.2591	.6593
		3.00	.2313	.17337	.620	-.2547	.7173

*. The mean difference is significant at the .05 level.

7. รายได้พิเศษ

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL1	Between Groups	3.379	4	.845	3.087	.016
	Within Groups	165.820	606	.274		
	Total	169.199	610			
TOTAL2	Between Groups	11.317	4	2.829	7.062	.000
	Within Groups	242.786	606	.401		
	Total	254.103	610			
TOTAL3	Between Groups	9.971	4	2.493	9.607	.000
	Within Groups	157.244	606	.259		
	Total	167.216	610			
TOTAL4	Between Groups	1.170	4	.292	1.820	.123
	Within Groups	97.354	606	.161		
	Total	98.523	610			
TOTAL5	Between Groups	10.844	4	2.711	11.160	.000
	Within Groups	147.212	606	.243		
	Total	158.056	610			
TOTAL	Between Groups	5.674	4	1.419	8.188	.000
	Within Groups	104.988	606	.173		
	Total	110.662	610			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) INCOME	(J) INCOME	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
TOTAL1	1.00	2.00	.0695	.05690	.828	-.1063	.2453	
		3.00	-.1658	.06065	.114	-.3532	.0216	
		4.00	-.0634	.07522	.990	-.2958	.1691	
		5.00	.0652	.11294	.988	-.2838	.4141	
		2.00	1.00	-.0695	.05690	.828	-.2453	.1063
	2.00	3.00	-.2353*	.07211	.032	-.4581	-.0125	
		4.00	-.1329	.08473	.652	-.3947	.1289	
		5.00	-.0043	.11948	1.000	-.3735	.3648	
		3.00	1.00	.1658	.06065	.114	-.0216	.3532
		2.00	2.353*	.07211	.032	.0125	.4581	
	3.00	4.00	.1025	.08730	.848	-.1673	.3722	
		5.00	.2310	.12132	.460	-.1439	.6058	
		4.00	1.00	.0634	.07522	.990	-.1691	.2958
		2.00	.1329	.08473	.652	-.1289	.3947	
		3.00	-.1025	.08730	.848	-.3722	.1673	
	4.00	5.00	.1285	.12922	.911	-.2707	.5278	
		5.00	1.00	-.0652	.11294	.988	-.4141	.2838
		2.00	.0043	.11948	1.000	-.3648	.3735	
		3.00	-.2310	.12132	.460	-.6058	.1439	
		4.00	-.1285	.12922	.911	-.5278	.2707	
TOTAL2	1.00	2.00	.0740	.06885	.885	-.1387	.2867	
		3.00	-.1795	.07339	.202	-.4062	.0473	
		4.00	-.4028*	.09102	.001	-.6841	-.1216	
		5.00	-.0115	.13666	1.000	-.4338	.4107	
		2.00	1.00	-.0740	.06885	.885	-.2867	.1387
	2.00	3.00	-.2534	.08726	.078	-.5231	.0162	
		4.00	-.4768*	.10253	.000	-.7936	-.1600	
		5.00	-.0855	.14458	.986	-.5322	.3612	
		3.00	1.00	.1795	.07339	.202	-.0473	.4062
		2.00	.2534	.08726	.078	-.0162	.5231	
	3.00	4.00	-.2234	.10564	.347	-.5498	.1030	
		5.00	-.1679	.14680	.860	-.2856	.6215	
		4.00	1.00	.4028*	.09102	.001	.1216	.6841
		2.00	.4768*	.10253	.000	.1600	.7936	
		3.00	.2234	.10564	.347	-.1030	.5498	
	4.00	5.00	.3913	.15636	.182	-.0918	.8744	
		5.00	1.00	.0115	.13666	1.000	-.4107	.4338
		2.00	.0855	.14458	.986	-.3612	.5322	
		3.00	-.1679	.14680	.860	-.6215	.2856	
		4.00	-.3913	.15636	.182	-.8744	.0918	

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) INCOME	(J) INCOME	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
TOTAL3	1.00	2.00	.2290*	.05541	.002	.0578	.4002
		3.00	-.1637	.05906	.105	-.3462	.0187
		4.00	-.1279	.07325	.550	-.3542	.0985
		5.00	-.1333	.10998	.832	-.4731	.2055
	2.00	1.00	-.2290*	.05541	.002	-.4002	-.0578
		3.00	-.3927*	.07022	.000	-.6097	-.1757
		4.00	-.3569*	.08251	.001	-.6118	-.1019
		5.00	-.3623*	.11635	.047	-.7218	-.0028
	3.00	1.00	.1637	.05906	.105	-.0187	.3462
		2.00	.3927*	.07022	.000	.1757	.6097
		4.00	.0359	.08501	.996	-.2268	.2985
		5.00	.0304	.11814	.999	-.3346	.3954
	4.00	1.00	.1279	.07325	.550	-.0985	.3542
		2.00	.3569*	.08251	.001	.1019	.6118
		3.00	-.0359	.08501	.996	-.2985	.2268
		5.00	-.0055	.12583	1.000	-.3943	.3833
	5.00	1.00	.1333	.10998	.832	-.2065	.4731
		2.00	.3623*	.11635	.047	.0028	.7218
		3.00	-.0304	.11814	.999	-.3954	.3346
		4.00	.0055	.12583	1.000	-.3833	.3943
TOTAL4	1.00	2.00	.0503	.04360	.856	-.0844	.1850
		3.00	-.0804	.04647	.559	-.2240	.0632
		4.00	-.0736	.05764	.803	-.2517	.1045
		5.00	-.0294	.08654	.998	-.2967	.2380
	2.00	1.00	-.0503	.04360	.856	-.1850	.0844
		3.00	-.1307	.05526	.233	-.3015	.0400
		4.00	-.1240	.06493	.457	-.3246	.0767
		5.00	-.0797	.09155	.944	-.3626	.2032
	3.00	1.00	.0804	.04647	.559	-.0632	.2240
		2.00	.1307	.05526	.233	-.0400	.3015
		4.00	.0068	.06689	1.000	-.1999	.2135
		5.00	.0510	.09296	.990	-.2362	.3382
	4.00	1.00	.0736	.05764	.803	-.1045	.2517
		2.00	.1240	.06493	.457	-.0767	.3246
		3.00	-.0068	.06689	1.000	-.2135	.1999
		5.00	.0442	.09901	.995	-.2617	.3502
	5.00	1.00	.0294	.08654	.998	-.2380	.2967
		2.00	.0797	.09155	.944	-.2032	.3626
		3.00	-.0510	.09296	.990	-.3382	.2362
		4.00	-.0442	.09901	.996	-.3502	.2617
TOTAL5	1.00	2.00	.2436*	.05361	.000	.0780	.4092
		3.00	-.1575	.05715	.109	-.3340	.0191
		4.00	-.1677	.07088	.232	-.3867	.0513
		5.00	-.0303	.10641	.999	-.3591	.2985
	2.00	1.00	-.2436*	.05361	.000	-.4092	-.0780
		3.00	-.4011*	.06795	.000	-.6110	-.1911
		4.00	-.4113*	.07984	.000	-.6580	-.1647
		5.00	-.2739	.11258	.207	-.6218	.0739
	3.00	1.00	.1575	.05715	.109	-.0191	.3340
		2.00	.4011*	.06795	.000	.1911	.6110
		4.00	-.0103	.08226	1.000	-.2644	.2439
		5.00	.1271	.11431	.872	-.2260	.4803
	4.00	1.00	.1677	.07088	.232	-.0513	.3867
		2.00	.4113*	.07984	.000	.1647	.6580
		3.00	.0103	.08226	1.000	-.2439	.2644
		5.00	.1374	.12175	.866	-.2388	.5136
	5.00	1.00	.0303	.10641	.999	-.2985	.3591
		2.00	.2739	.11258	.207	-.0739	.6218
		3.00	-.1271	.11431	.872	-.4803	.2260
		4.00	-.1374	.12175	.866	-.5136	.2388
TOTALI	1.00	2.00	.1333	.04527	.071	-.0066	.2732
		3.00	-.1494*	.04826	.049	-.2985	-.0003
		4.00	-.1671	.05985	.101	-.3520	.0179
		5.00	-.0279	.08986	.999	-.3055	.2498
	2.00	1.00	-.1333	.04527	.071	-.2732	.0066
		3.00	-.2827*	.05738	.000	-.4600	-.1054
		4.00	-.3004*	.06742	.001	-.5087	-.0920
		5.00	-.1612	.09507	.580	-.4549	.1326
	3.00	1.00	.1494*	.04826	.049	.0003	.2985
		2.00	.2827*	.05738	.000	.1054	.4600
		4.00	-.0177	.06947	.999	-.2323	.1969
		5.00	.1215	.09653	.812	-.1768	.4198
	4.00	1.00	.1671	.05985	.101	-.0179	.3520
		2.00	.3004*	.06742	.001	.0920	.5087
		3.00	.0177	.06947	.999	-.1969	.2323
		5.00	.1392	.10282	.766	-.1785	.4569
	5.00	1.00	.0279	.08986	.999	-.2498	.3055
		2.00	.1612	.09507	.580	-.1326	.4549
		3.00	-.1215	.09653	.812	-.4198	.1768
		4.00	-.1392	.10282	.766	-.4569	.1785

*. The mean difference is significant at the .05 level.

8. ลักษณะที่พักอาศัย

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL1	Between Groups	4.047	4	1.012	3.712	.005
	Within Groups	165.152	606	.273		
	Total	169.199	610			
TOTAL2	Between Groups	10.671	4	2.668	6.641	.000
	Within Groups	243.432	606	.402		
	Total	254.103	610			
TOTAL3	Between Groups	4.755	4	1.189	4.434	.002
	Within Groups	162.461	606	.268		
	Total	167.216	610			
TOTAL4	Between Groups	5.884	4	1.471	9.622	.000
	Within Groups	92.640	606	.153		
	Total	98.523	610			
TOTAL5	Between Groups	1.613	4	.403	1.562	.183
	Within Groups	156.443	606	.258		
	Total	158.056	610			
TOTAL	Between Groups	4.037	4	1.009	5.735	.000
	Within Groups	106.626	606	.176		
	Total	110.662	610			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) HOME	(J) HOME	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
TOTAL1	1.00	2.00	-.0672	.18850	.998	-.6496	.5152
		3.00	-.1465	.18743	.962	-.7256	.4326
		4.00	.0439	.22002	1.000	-.6360	.7237
		5.00	.0563	.18970	.999	-.5298	.6425
	2.00	1.00	.0672	.18850	.998	-.5152	.6496
		3.00	-.0793	.05030	.648	-.2347	.0761
		4.00	.1111	.12573	.941	-.2774	.4995
		5.00	.1235	.05818	.342	-.0562	.3033
	3.00	1.00	-.1465	.18743	.962	-.4326	.7256
		2.00	-.0793	.05030	.648	-.0761	.2347
		4.00	.1903	.12413	.672	-.1932	.5739
		5.00	.2028*	.05462	.008	.0340	.3716
	4.00	1.00	-.0439	.22002	1.000	-.7237	.6360
		2.00	-.1111	.12573	.941	-.4995	.2774
		3.00	-.1903	.12413	.672	-.5739	.1932
		5.00	.0125	.12753	1.000	-.3815	.4065
	5.00	1.00	-.0563	.18970	.999	-.6425	.5298
		2.00	-.1235	.05818	.342	-.3033	.0562
		3.00	-.2028*	.05462	.008	-.3716	-.0340
		4.00	-.0125	.12753	1.000	-.4065	.3815
TOTAL2	1.00	2.00	.1039	.22885	.995	-.6031	.8110
		3.00	-.0254	.22756	1.000	-.7285	.6777
		4.00	.2412	.26712	.936	-.5841	1.0666
		5.00	.3087	.23031	.773	-.4029	1.0203
	2.00	1.00	-.1039	.22885	.995	-.8110	.6031
		3.00	-.1293	.06106	.346	-.3180	.0593
		4.00	.1373	.15265	.937	-.3344	.6089
		5.00	.2047	.07063	.079	-.0135	.4230
	3.00	1.00	.0254	.22756	1.000	-.6777	.7285
		2.00	.1293	.06106	.346	-.0593	.3180
		4.00	.2666	.19070	.537	-.1990	.7323
		5.00	.3341*	.06632	.000	.1292	.5390
	4.00	1.00	-.2412	.26712	.936	-1.0666	.5841
		2.00	-.1373	.15265	.937	-.6089	.3344
		3.00	-.2666	.19070	.537	-.7323	.1990
		5.00	.0675	.15483	.996	-.4109	.5458
	5.00	1.00	-.3087	.23031	.773	-1.0203	.4029
		2.00	-.2047	.07063	.079	-.4230	.0135
		3.00	-.3341*	.06632	.000	-.5390	-.1292
		4.00	-.0675	.15483	.996	-.5458	.4109

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) HOME	(J) HOME	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
TOTAL3	1.00	2.00	.2410	.18696	.797	-.3366	.8187	
		3.00	.1901	.18590	.903	-.3843	.7645	
		4.00	.3509	.21822	.630	-.3234	1.0251	
		5.00	.3991	.18815	.344	-.1823	.9804	
		2.00	1.00	-.2410	.18696	.797	-.8187	.3366
	2.00	3.00	-.0509	.04989	.903	-.2051	1.032	
		4.00	.1098	.12470	.942	-.2755	.4951	
		5.00	.1580	.05770	.113	-.0203	.3363	
		3.00	1.00	-.1901	.18590	.903	-.7645	.3843
		2.00	2.00	.0509	.04989	.903	-.1032	2.051
	3.00	4.00	.1608	.12311	.790	-.2196	.5412	
		5.00	.2090*	.05418	.005	.0416	.3764	
		1.00	3.00	-.3509	.21822	.630	-1.0251	.3234
		2.00	4.00	-.1098	.12470	.942	-.4951	.2755
		5.00	4.00	-.1608	.12311	.790	-.5412	.2196
	4.00	1.00	.0482	.12648	.997	-.3426	.4390	
		2.00	3.00	-.3991	.18815	.344	-.9804	.1823
		5.00	2.00	-.1580	.05770	.113	-.3363	.0203
		3.00	3.00	-.2090*	.05418	.005	-.3764	-.0416
		4.00	4.00	-.0482	.12648	.997	-.4390	.3426
TOTAL4	1.00	2.00	-.5125*	.14118	.011	-.9487	-.0763	
		3.00	-.6055*	.14038	.001	-1.0392	-.1717	
		4.00	-.6316*	.16479	.006	-1.1407	-.1224	
		5.00	-.4131	.14208	.078	-.8521	.0258	
		2.00	1.00	.5125*	.14118	.011	.0763	.9487
	2.00	3.00	-.0929	.03767	.194	-.2093	.0235	
		4.00	-.1190	.09417	.809	-.4100	.1719	
		5.00	.0994	.04357	.268	-.0362	.2340	
		3.00	1.00	.6055*	.14038	.001	.1717	1.0392
		2.00	2.00	.0929	.03767	.194	-.0235	2.093
	3.00	4.00	-.0261	.09297	.999	-.3134	.2611	
		5.00	.1923*	.04091	.000	.0659	.3187	
		1.00	4.00	-.6316*	.16479	.006	-.1224	1.1407
		2.00	4.00	-.1190	.09417	.809	-.4100	.1719
		3.00	4.00	.0261	.09297	.999	-.2611	.3134
	4.00	5.00	.2184	.09551	.266	-.0767	.5135	
		1.00	5.00	-.4131	.14208	.078	-.0258	.8521
		2.00	5.00	-.0994	.04357	.268	-.2340	.0362
		3.00	5.00	-.1923*	.04091	.000	-.3187	-.0659
		4.00	4.00	-.2184	.09551	.266	-.5135	.0767
TOTAL5	1.00	2.00	.0914	.18346	.993	-.4754	.6582	
		3.00	.0905	.18242	.993	-.4731	.6541	
		4.00	.2851	.21414	.777	-.3766	.9467	
		5.00	.1854	.18463	.908	-.3850	.7559	
		2.00	1.00	-.0914	.18346	.993	-.6582	.4754
	2.00	3.00	-.0009	.04895	1.000	-.1522	1.503	
		4.00	.1937	.12237	.644	-.1844	.5718	
		5.00	.0940	.05662	.599	-.0809	.2690	
		3.00	1.00	.0905	.18242	.993	-.6541	.4731
		2.00	2.00	.0009	.04895	1.000	-.1503	1.522
	3.00	4.00	.1946	.12081	.628	-.1787	.5679	
		5.00	.0950	.05316	.527	-.0693	.2592	
		1.00	4.00	-.2851	.21414	.777	-.9467	.3766
		2.00	4.00	-.1937	.12237	.644	-.5718	.1844
		3.00	4.00	-.1946	.12081	.628	-.5679	.1787
	4.00	5.00	-.0996	.12412	.958	-.4831	.2839	
		1.00	5.00	-.1854	.18463	.908	-.7559	.3850
		2.00	5.00	-.0940	.05662	.599	-.2690	.0809
		3.00	5.00	-.0950	.05316	.527	-.2592	.0693
		4.00	4.00	.0996	.12412	.958	-.2839	.4831
TOTALI	1.00	2.00	-.0287	.15146	1.000	-.4966	.4393	
		3.00	-.0993	.15060	.979	-.5647	.3660	
		4.00	.0579	.17679	.999	-.4883	.6041	
		5.00	.1073	.15242	.974	-.3637	.5782	
		2.00	1.00	.0287	.15146	1.000	-.4393	.4966
	2.00	3.00	-.0707	.04041	.549	-.1955	.0542	
		4.00	.0866	.10103	.947	-.2255	.3987	
		5.00	.1360	.04674	.078	-.0085	.2804	
		3.00	1.00	.0993	.15060	.979	-.3660	.5647
		2.00	2.00	.0707	.04041	.549	-.0542	.1955
	3.00	4.00	.1572	.09974	.647	-.1509	.4654	
		5.00	.2066*	.04389	.000	.0710	.3422	
		1.00	4.00	-.0579	.17679	.999	-.6041	.4883
		2.00	4.00	-.0866	.10103	.947	-.3987	.2255
		3.00	4.00	-.1572	.09974	.647	-.4654	.1509
	4.00	5.00	.0494	.10247	.994	-.2672	.3660	
		1.00	5.00	-.1073	.15242	.974	-.5782	.3637
		2.00	5.00	-.1360	.04674	.078	-.2804	.0085
		3.00	5.00	-.2066*	.04389	.000	-.3422	-.0710
		4.00	4.00	-.0494	.10247	.994	-.3660	.2672

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบสัญญาใจ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P11	612	1.00	5.00	3.6929	1.12443
P12	612	1.00	5.00	2.1503	1.15718
P13	612	1.00	5.00	1.9101	.80917
P14	612	1.00	5.00	2.2794	.84785
P15	612	1.00	5.00	2.6111	1.17631
TOTALP1	612	1.00	4.20	2.5108	.46489
P21	612	1.00	5.00	2.3676	.81744
P22	612	1.00	5.00	4.1683	.82679
P23	612	1.00	5.00	4.0654	.90767
P24	612	1.00	5.00	4.1797	.90663
P25	612	1.00	5.00	4.4134	.74202
P26	612	1.00	5.00	3.6618	1.07720
P27	612	1.00	5.00	4.1356	.86932
P28	612	1.00	5.00	4.2663	.85398
P29	612	1.00	5.00	4.3023	.80208
P210	612	1.00	5.00	3.5866	1.11118
P211	612	3.00	5.00	4.2500	.65826
TOTALP2	612	2.09	4.82	3.9452	.51163
P31	612	1.00	5.00	3.7075	1.07846
P32	612	1.00	5.00	3.2859	1.38908
P33	612	1.00	5.00	3.7288	.98846
P34	612	1.00	5.00	3.4706	1.06612
P35	612	1.00	5.00	3.8366	.88418
P36	612	1.00	5.00	3.9722	.87194
P37	612	1.00	5.00	3.7255	1.02496
P38	612	1.00	5.00	4.2778	.81994
P39	612	3.00	5.00	4.2500	.65826
P310	612	1.00	5.00	4.1111	.88675
P311	612	1.00	5.00	4.2712	.75791
P312	612	1.00	5.00	4.3366	.74669
P313	612	2.00	5.00	4.0948	.74432
P314	612	2.00	5.00	4.3742	.68094
TOTALP3	612	2.07	4.93	3.9602	.55019
TOTALP	612	2.16	4.14	3.4721	.36407
Valid N (listwise)	612				

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับ
รูปแบบสัญญาใจ

Correlations

		TOTAL1	TOTAL2	TOTAL3	TOTAL4	TOTAL5	TOTALI	TOTALP1	TOTALP2	TOTALP3	TOTALP
TOTAL1	Pearson Correlation	1	.681**	.700**	.489*	.597**	.861*	-.034	.582**	.637**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.406	.000	.000	.000
	N	611	611	611	611	611	611	611	611	611	611
TOTAL2	Pearson Correlation	.681**	1	.625**	.513**	.611**	.868**	.103*	.510**	.693**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000
	N	611	611	611	611	611	611	611	611	611	611
TOTAL3	Pearson Correlation	.700**	.625**	1	.414**	.579**	.825**	.006	.462**	.578**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.876	.000	.000	.000
	N	611	611	611	611	611	611	611	611	611	611
TOTAL4	Pearson Correlation	.489**	.513**	.414**	1	.483**	.682**	.186*	.332**	.440**	.456**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	611	611	611	611	611	611	611	611	611	611
TOTAL5	Pearson Correlation	.597**	.611**	.579**	.483**	1	.805**	.069	.346**	.491**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.088	.000	.000	.000
	N	611	611	611	611	611	611	611	611	611	611
TOTALI	Pearson Correlation	.861**	.868**	.825**	.682**	.805**	1	.076	.557**	.710**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.061	.000	.000	.000
	N	611	611	611	611	611	611	611	611	611	611
TOTALP1	Pearson Correlation	-.034	.103*	.006	.186**	.069	.076	1	-.054	.025	.413**
	Sig. (2-tailed)	.406	.011	.876	.000	.088	.061		.181	.532	.000
	N	611	611	611	611	611	611	612	612	612	612
TOTALP2	Pearson Correlation	.582**	.510**	.462**	.332**	.346**	.557**	-.054	1	.755**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.181		.000	.000
	N	611	611	611	611	611	611	612	612	612	612
TOTALP3	Pearson Correlation	.637**	.693**	.578**	.440**	.491**	.710**	.025	.755**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.532	.000		.000
	N	611	611	611	611	611	611	612	612	612	612
TOTALP	Pearson Correlation	.579**	.631**	.510**	.456**	.438**	.651**	.413**	.826**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	611	611	611	611	611	611	612	612	612	612

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช
เกิดเมื่อวันที่	3 กันยายน 2501
สถานที่เกิด	ตำบลบ้านเลือก อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	326/22 หมู่บ้านเจียรนัย ซอยราษฎร์อุทิศ 50 ถนนราษฎร์อุทิศ แขวงแสนแสบ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	บุคลากร ระดับชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2539	การศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

