

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสถาบันสอนภาษา โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์

มณิรัตน์ อุปพันธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บุคลากรของสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และ อายุงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรของสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสถาบันสอนภาษาศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (3) เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (4) เป็นแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบ T-test การหาค่าแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ด้วยวิธีการของ Scheffe มาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) บุคลากรของสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และ อายุ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การที่แตกต่างกัน และอายุงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งบุคลากรขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการทำให้กลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่วางไว้หากองค์กรมีบุคลากรหรือพนักงานที่มีความสามารถ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard (1938,p. 18) ที่ได้วิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานทั่วไปขององค์กร คือ ในองค์กรนั้นระบบความร่วมมือ (cooperative system) สิ่งสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ คือ ความเต็มใจของบุคคล โดยความเต็มใจเหล่านี้เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือประสิทธิภาพ ความสามารถหรือคุณค่าภายในตัวบุคคล ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กร ประสบความสำเร็จ สามารถลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ได้อย่างดีขึ้น

จากความสำคัญของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและสภาพปัญหาในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะด้านการรับรู้ความยุติธรรม และความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ ซึ่งมีพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะตรงข้ามกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ไม่ค่อยเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษ หรือกิจกรรมสาธารณะที่จัดขึ้นในแต่ละปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30-40 ต่อปี อีกทั้งยังส่งผลไปถึงการพัฒนาตนเองในหน้าที่หรืองานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าที่ควร คิดเป็นร้อยละ 60

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถาบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บุคลากรของสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และ อายุงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรของสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย (1) บุคลากรของสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ อาชีพงาน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน (2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ จำนวน 150 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 108 คน คำนวณโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (1) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็น พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) จากผลการวิจัย ทำให้ผู้บริหารทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมากขึ้นและส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้สอนและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (3) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้ตระหนัก ถึงความยุติธรรมในองค์กรมากขึ้นและสร้างระบบที่มีความยุติธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจะมีคำถามในลักษณะปลายปิด (close end) ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และ อาชีพงาน มีทั้งหมด 3 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perceived Organizational Justice Scale) พัฒนามาจากแบบสอบถามของ ชีรพงศ์ โพธิ์เจริญ ตามแนวคิดของ Sheppard et al. (1992) ประกอบด้วย 3 ด้าน และมีจำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Scale) พัฒนามาจากแบบสอบถามของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (two-factor theory's Herzberg) ประกอบด้วย 2 ด้าน มีจำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior Scale) พัฒนามาจากแบบสอบถาม ของ สรัญญา จัทรรั้งทอง (2556) ตามแนวคิดของ Organ et al. (2006) ประกอบด้วย 5 ด้าน มีทั้งหมด 15 ข้อ

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรและผู้สอนของโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 1

ผลการเปรียบเทียบระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสถาบัน โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ จำแนกตามเพศ (n = 108)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	4.50	.388	4.46	.385	.486	.628
1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	4.15	.493	4.14	.401	.100	.913
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	4.53	.368	4.40	.407	1.582	.117
4. ด้านการเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี	4.21	.506	4.27	.439	.068	.946
4. ด้านการเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี	4.26	.481	4.20	.408	-1.31	.896
รวม	4.32	.364	4.26	.318	.462	.645

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรของสถาบัน โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ ที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 2

ผลการเปรียบเทียบระดับการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสถาบัน โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ จำแนกตามอายุ (n = 108)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.617	2	.308	2.132	.124
ภายในกลุ่ม	15.189	105	.145		
รวม	15.806	107			
2. ด้านการเอื้อเฟื้อผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.159	2	.079	.428	.653
ภายในกลุ่ม	19.425	105	.185		
รวม	19.583	107			

ตาราง 2 (ต่อ)

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา					
ระหว่างกลุ่ม	.248	2	.124	.776	.463
ภายในกลุ่ม	16.785	105	.160		
รวม	17.033	107			
4. ด้านการเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี					
ระหว่างกลุ่ม	.737	2	.368	1.785	.173
ภายในกลุ่ม	21.671	105	.206		
รวม	22.407	107			
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	.859	2	.430	2.400	.096
ภายในกลุ่ม	18.800	105	.179		
รวม	19.659	107			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	.441	2	.221	2.059	.133
ภายในกลุ่ม	11.253	105	.107		
รวม	11.694	107			

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสถาบันโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาเบ้บติสต์ ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบระดับการมีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสถาบัน โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาเบ้บติสต์ จำแนกตามอายุงาน (n = 108)

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.075	2	.538	3.832	.025*
ภายในกลุ่ม	14.730	105	.140		
รวม	15.806	107			
2. ด้านการเอื้อเฟื้อผู้อื่น					

ระหว่างกลุ่ม	.673	2	.337	1.869	.159
ภายในกลุ่ม	18.910	105	.180		
รวม	19.583	107			
3. ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา					
ระหว่างกลุ่ม	.381	2	.190	1.200	.305
ภายในกลุ่ม	16.652	105	.159		
รวม	17.033	107			
4. ด้านการเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี					
ระหว่างกลุ่ม	1.026	2	.513	2.520	.085
ภายในกลุ่ม	21.381	105	.204		
รวม	22.407	107			
5. ด้านความสำนึกในหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	.878	2		2.453	.091
ภายในกลุ่ม	18.782	105			
รวม	19.659	107			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	.650	2		3.089	.050
ภายในกลุ่ม	11.044	105			
รวม	11.694	107			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรสถาบันโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ ที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ต่างกัน ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 4

ตาราง 4

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุงาน

โดยใช้วิธีของ Scheffe

($n = 108$)

อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี n = 49	6 - 15 ปี n = 52	16 ปีขึ้นไป n = 7
\bar{x}	4.58	4.37	4.48
1. อายุทำงานน้อยกว่า 5 ปี	4.58	*	

2. อายุทำงานระหว่าง 6 - 15 ปี	4.37
3. อายุทำงาน 16 ปีขึ้นไป	4.48

*p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากร ที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 6 - 15 ปี ขึ้นไป และอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์

ตาราง 5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ (n = 108)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การรับรู้ความยุติธรรม			
1. ด้านผลตอบแทน	.801*	.000	มาก
2. ด้านกระบวนการ	.847*	.000	มาก
3. ด้านระบบ	.823*	.000	มาก
รวม	.816*	.000	มาก

*p < .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ .816

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านระบบ มีความสัมพันธ์ระดับมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .847 .823 และ .801 ตามลำดับ

ตาราง 6

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ (n = 108)

ตัวแปร	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์
ความพึงพอใจในงาน			
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	.931*	.000	มาก
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	.938*	.000	มาก
รวม	.928*	.000	มาก

*p < .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .928 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .938 และ .931 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรของสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ จำนวน 108 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 เพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีอายุมากกว่า 41 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 มาจากทวีปเอเชีย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาจากทวีปอเมริกา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และมาจากทวีปยุโรป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และมีอายุงานระหว่าง 6-15 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 และอายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 (2) บุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุด 3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{x} = 4.47$) ด้านด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ($\bar{x} = 4.44$) และด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมาด้านที่มีระดับความคิดเห็นระดับสูง มี 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นพลเมืองที่มีคุณความดี ($\bar{x} = 4.20$) และด้านการเอื้อเฟื้อผู้อื่น ($\bar{x} = 4.14$) (3) บุคลากรสถาบันโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.37$) ด้านกระบวนการอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.24$) และคานระบบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.14$) (4) บุคลากร

สถาบัน โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.37$) ด้านกระบวนการอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.24$) และคานระบบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.14$) (5) บุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ ที่มีเพศและอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นไม่แตกต่าง (6) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ .816 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านระบบ มีความสัมพันธ์ระดับมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .847 .823 และ .801 ตามลำดับ (7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือเท่ากับ .928 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .938 และ .931 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

1. สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ของบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบ็บติสต์ที่มี เพศ อายุ แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากสถาบัน ได้มีการปฏิบัติต่อบุคลากร โดยใช้สิทธิเท่าเทียมกัน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมาจากหลากหลายประเทศแต่ทั้งนี้ทางสถาบันก็ไม่ได้มีการแบ่งแยกใครระดับชนชั้นหรือสัญชาติแต่อย่างใด ทุกคนในสถาบันอยู่ด้วยกันฉันพี่น้อง ดังนั้นเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกดีต่อองค์การ จึงตอบแทนด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สหวัฒน์ ประไพทรัพย์ สกุล (2551) ไค ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัท สากลซิเมนต์ ไทย จำกัด กลุ มตัวอย างเป นพนักงานบริษัท ค สากลซิเมนต์ ไทย จำนวน 136 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานของบริษัท สากลซิเมนต์ ไทย

จำกัด มีความคิดเห็นต ความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) พบว พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ในองค การแตกต างกัน มีพฤติกรรมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม แแตกต างกันอย าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ กับพฤติกรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร แตกต่างกันไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 16 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6- 15 ปี และ น้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่บุคลากรทำงานเป็นระยะเวลา นานจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ป ะดา ศรีประทุม (2550) ไค ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป นสมาชิกที่ดีขององค การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ กลุ มตัวอย าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 120 คน พบว า พนักงานผลิตสื่อโทรทัศน์ มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอย ในระดับปานกลาง ส วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค การอย ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุงานต างกัน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต างกัน อย างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงาน ผลิตสื่อโทรทัศน์ ที่มีอายุงานต างกัน มีพฤติกรรมการเป นสมาชิกที่ดีขององค การค านการคำนึงถึงผ อื่น ค านความสุขภาพ ค านการให้ความร่วมมือแตกต างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการ วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ พบว า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป น สมาชิกที่ดีขององค การค านให้ ความร่วมมือเพื่อค านเดียว

2. สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษา बैบติสต์

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดย แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1. การรับรู้ความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่มาก แสดงว่าบุคลากร มีการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับจากสถาบันกับ ความรับผิดชอบในการทำงาน ทักษะความสามารถที่ใช้ ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานและผลการ ปฏิบัติงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams ซึ่งเน้นเรื่อง การรับรู้ของบุคคลในเรื่องความยุติธรรมด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร โดยบุคคลจะทำการเปรียบเทียบ ระหว่างผลตอบแทนของตนกับผู้อื่นโดยพนักงานบางส่วนรู้ว่าตนเองได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม ซึ่งอาจ เนื่องมาจากผลตอบแทนที่ได้รับ ปริมาณงาน และลักษณะงานที่แต่ละคนได้รับนั้นมีความแตกต่างกัน ผลลัพธ์ที่

ได้จากการเปรียบเทียบ ซึ่งอาศัยการรับรู้ของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันได้ เมื่อบุคลากรพิจารณาจากประเด็นที่สถาบันได้ให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร บุคลากรบางส่วนอาจรับรู้ว่ามีคุณธรรม แต่บางส่วนอาจรับรู้ว่าจะไม่มีความคุณธรรม อาจเนื่องมาจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลว่าสถาบันอาจไม่ได้ให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรโดยไม่เสมอภาคหรืออาจไม่ได้คำนึงถึงความคุณธรรมและความต้องการของบุคลากร

1.2 การรับรู้ความคุณธรรมด้านกระบวนการ ของบุคลากร โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบดิสต์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก แสดงว่า เมื่อบุคลากรพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรของสถาบันว่าได้ถูกนำไปใช้กับบุคลากรทุกคนโดยเสมอภาค ปราศจากอคติ มีความถูกต้อง มีข้อมูลที่ถูกครอบคลุม มีจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ และมีความเหมาะสมในการตัดสินใจ โดยพนักงานบางส่วนรับรู้ว่ามีคุณธรรม แต่มีบางส่วนรับรู้ว่าจะไม่คุณธรรม ซึ่งอาจเนื่องมาจากการรับรู้ที่ต่างกันของบุคลากรแต่ละคนที่มีต่อกระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนของสถาบันว่า กระบวนการพิจารณาการให้ผลตอบแทนของสถาบันไม่ได้ถูกนำไปใช้กับบุคลากรทุกคนโดยเสมอภาค หรือมีอคติในการตัดสินใจ อาจไม่ถูกต้องหรือไม่มีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องก่อนการตัดสินใจ หรืออาจไม่มีความเหมาะสมในการกำหนดผลตอบแทนให้แก่บุคลากร อีกทั้งอาจเกิดจากการมีโอกาสค่อนข้างน้อยในการเข้าไปมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moorman (1991, p845-855) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความคุณธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) และนำแนวคิดด้านทฤษฎีดุลยภาพ และทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคมต่าง ๆ มาเป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยศึกษาจากพนักงานของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 255 คน ในการศึกษาครั้งนี้ เน้นถึงการรับรู้ความคุณธรรมในด้านค่าตอบแทน และการรับรู้ความคุณธรรมด้านกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และการรับรู้ความคุณธรรมในวิธีปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างคุณธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

1.3 การรับรู้ความคุณธรรมด้านระบบ ของบุคลากร โรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบดิสต์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก แสดงว่า บุคลากรรับรู้ว่าจะระบบการบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กร มีความเสมอภาค โปร่งใส ปราศจากอคติหรือพวกพ้อง บุคลากรทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูล หรือดำเนินการใด ๆ ที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์กรหรือภายใต้กรอบประเพณีอันดีงาม ซึ่งระบบงานดังกล่าวที่เวลานั้น เช่น ระบบการบังคับบัญชา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น สอดคล้องกับ Sweeney and Quirin (2008) ที่ได้อธิบายว่า การรับรู้ความคุณธรรมด้านระบบการทำงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ทำให้พนักงานรับรู้ว่าจะหัวหน้าได้ให้ความคุณธรรมกับตนในระบบงานต่าง ๆ หรือไม่ ดังนั้น พนักงานจะเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และการช่วยเหลืองานหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Organ and Ryan (1995) ได้ทำการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากข้อมูลที่ตีพิมพ์ในวารสาร Journal of applied psychology และ Organizational behavior processes ตั้งแต่ปี 1973 – 1994 พบว่า ตัวแปร ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในทุกงานวิจัยที่ศึกษาทั้งหมดร้อยละ 80 ของงานวิจัยใช้ตัวแปรความพึงพอใจในการศึกษาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.1 ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรสถาบันสอนภาษาโรงเรียนศูนย์รวมนักศึกษาแบบติสต์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในและรักในงานที่ตนเองปฏิบัติมาก ทั้งนี้เนื่องจากงานสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะเป็นพิเศษ จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่เกิดความรักและภาคภูมิใจในงานที่ตนทำ ตรงกับแนวคิดของ Edwin Locke ได้กล่าวไว้ถึง งาน (work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้คนพอใจและไม่พอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและสนใจก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจสูง และความพึงพอใจสูงนั้นจะนำพามาซึ่งการรักในงานที่ทำ พร้อมทั้งจะมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ที่สำคัญทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

2.2 จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ สถาบันมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมทั้งมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการก้าวหน้าในการทำงาน ที่สำคัญทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน จึงตอบแทนสถาบันด้วยการเป็นสมาชิกที่ดีของสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ (2558) ทำการค้นคว้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูอาชีพ จำนวน 328 คน พบว่าความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีความพึงพอใจของตนเองจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสถาบันควรให้ความสำคัญต่อด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านระบบ ที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาผลลัพธ์ของการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถาบัน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดผลตอบแทน การให้

รางวัล การพิจารณาตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งเน้นไปที่ความเที่ยงธรรม โปร่งใส ปราศจากอคติ มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน และโดยที่พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการและการรับรู้นโยบายต่าง ๆ ได้อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสถาบันควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับบุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานแบบเครือญาติ ส่งเสริมบรรยากาศที่ให้อุบลากรได้ช่วยเหลือกัน และส่งเสริมความสุขในการทำงานทั้งทางด้านสุขภาพจิตและพัฒนาสู่ความสุข ซึ่งความสุขนั้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่ดี

3. สถาบันควรส่งเสริม ตระหนักและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีการจัดกิจกรรมหรือ โครงการที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับสถาบัน อาทิ งานประกวด หรือแต่งคำขวัญเทศกาลต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้สึกที่มีต่อสถาบัน เพื่อเป็นการตอกย้ำให้บุคลากรตระหนักถึงสถาบัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาสถาบัน เพื่อบุคลากรจะได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ควรศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่

3. ควรมีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น อีกทั้งสามารถเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

จันทกานต์ สืบสหาร. (2548). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ*

วุฒิสภา.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.

ชูชัย สมितिไกร. (2551). *ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการ*

ปฏิบัติงาน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา

- กัญญา กัญญา.(2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษรา ชัยรังสีเลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทาง สังคม ที่สนับสนุนการทำงาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิเบ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสมสดา เล็กอุดาการ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.วารสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร,2,66-81.
- มนตรี พิริยะกุล.(2551). ตัวอย่างกรอบแนวความคิด. ค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2559, จาก <http://www.ru.ac.th/research/ตัวอย่างกรอบแนวความคิด1.pdf>
- ลาวัลย์ พร้อมสุข.(2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิเบ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4th ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: D.C. Health and Company.
- 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.

- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. *Journal of Managerial Issues*, 9, 216-229.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organization citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.