

[หน้าแรก](#) [เกี่ยวกับ TCI](#) » [ฐานข้อมูล TCI](#) » [คำ TJIF](#) [การประเมิน/อิมเรช](#) » [งานบริหารของ TCI](#) » [เกตเวย์ดูค่าหัวเรื่อง](#) » [กรอบงานเอกสาร](#) [FAQ](#)

### ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขาวิชา
1	วารสารธุรกิจปริทัศน์	1905-713X	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย หัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติ	1	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

ผลการประเมิน

ติดต่อผู้ดูแลระบบ : [tcicenter@kmutt.ac.th](mailto:tcicenter@kmutt.ac.th) | ติดต่อผู้ดูแลฐานข้อมูล : [tcicenter@kmutt.ac.th](mailto:tcicenter@kmutt.ac.th) | ติดต่อผู้ดูแลห้องแม่ข่าย : [tcicenter@kmutt.ac.th](mailto:tcicenter@kmutt.ac.th)

อีเมล : [tcithai@gmail.com](mailto:tcithai@gmail.com)



## อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Influence of Job Characteristics Affecting the Trust in  
the Administration and Organizational Behavior Citizenship

ธัญลักษณ์ แหง โต

นักศึกษาปริญญาเอก ประจำภาควิชานิเทศน์ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Asport\_335@hotmail.com

วิโรจน์ เจริญลักษณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ คณะวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

viroj\_jade@hotmail.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อความไว้วางใจในการบริหาร 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจในการบริหารที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5) เพื่อศึกษาความเป็นตัวแปรกลางของความไว้วางใจในการบริหาร ในอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การวิจัยรังสีใช้ระเบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนและสายวิชาการ ของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยนพดล จำนวน 101 คนวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การทดสอบเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความไว้วางใจในการบริหาร และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกระหว่างความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำสำคัญ : คุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในการบริหาร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



## Abstract

The research objective was 1) To study the characteristics Trust in administration, and organizational citizenship behavior 2) To study the influence of job characteristics that affect the organizational citizenship behavior 3) To study the influence of job characteristics That affect the Trust in the administration 4) To study the influence of Trust in administration That affect the organizational citizenship behavior 5) To study the medium variable of the Trust in the administration Influence between job characteristics That affect the organizational citizenship behavior. This study was designed based on quantitative methods. Questionnaires were used with a sample is academic Staff and support staff College of sport science and technology, Mahidol University the data from 101 By analysis the frequency, percentage, mean , standard deviation and the hypothesis analysis by simple linear regression The results revealed that the levels of opinion on job characteristics, Trust in administration, and organizational citizenship behavior are at high level, Are also found that factor of job characteristics That affect positive the organizational citizenship behavior and the job characteristics That affect positive between Trust in administration and the organizational citizenship behavior.

**Keyword :** Job characteristics, Trust in administration, organizational citizenship behavior

## บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ และการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคล (ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544) เนื่องจากทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ บทบาท หน้าที่ และ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรแสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ ทุกองค์กรยอมต้องการบุคคล ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การลงทะเบียนสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลในองค์กรและเป็นสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลที่สำคัญ (Reynolds 1997) ความผูกพันต่องค์กร และส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการเสีย ตัวในสิ่งที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร (Kat and Kahn, 1966) และอีกบทบาทหนึ่งที่องค์กรคาด หวังซึ่งเป็นบทบาทอokene ที่ต้องรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการให้ความร่วมมือของสมาชิก ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในการทำงานแต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยตัวบุคคลนอก



เห็นอ้างงานที่ตนเองได้รับ บุคลากรมีส่วนร่วมกับงานนั้นๆ ให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการให้รางวัลแต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร Organ (1988) ได้ให้คำจำกัดความถึงพฤติกรรมดังกล่าวว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors : OCB)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่องค์กร ความไว้วางใจในการบริหารงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำประยุกต์ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ในการพัฒนานักบุคคลและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อความไว้วางใจในการบริหาร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจในการบริหารที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. เพื่อศึกษาความเป็นตัวแปรกลางของความไว้วางใจในการบริหารในอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

### การบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐาน

คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ออกแบบเพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายใต้การปฏิบัติงานซึ่งประกอบ 5 ด้านคือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน
  2. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน
  3. ความมีอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองยัง剩มี
- จากการบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะงานและความไว้วางใจในการบริหาร



## สามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคลากร ในองค์กรที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือภารกิจของหน่วยงาน และ เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในการดำเนินการและพัฒนา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. การใช้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการให้ความช่วยเหลือ เพื่อร่วมงานด้วยความล้มเหลว เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. ความสำนึกร霆หน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการเอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อมูลคุณ และนโยบายขององค์กร
3. ความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจอ่อนน้อม
4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงถึงการกระทำการของตนเอง ที่อาจสร้างความเดือดร้อนหรือปัญหาต่อผู้อื่น และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น
5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องหรือการดำเนินอยู่

จากการกระบวนการมีส่วนร่วมต่างๆ เหล่านี้ในคุณลักษณะงานทั้งห้าองค์ประกอบทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการทำงาน จึงสามารถแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่องค์กรที่เกิดจากความพึงพอใจและการแสดงออกถึงความจริงจังรักภักดีต่องค์กร

จากการบททวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรสามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 (H1) คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**  
ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเต็มใจที่จะพึ่งพาบนผู้ที่มีส่วนในการแลกเปลี่ยนของคนที่มีความเชื่อมั่น (Moorman et al., 1993) หรือหมายถึงการเต็มใจหรือยินยอมให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจทำในสิ่งที่ผู้ที่เชื่อถือไว้วางใจสามารถช่วยเหลือตนเองหรือทำเองได้ (Thom et al, 2004) หรือหมายถึงความเต็มใจที่จะพึ่งพาการแลกเปลี่ยนของหุ้นส่วนในความเชื่อมั่นของผู้อื่น (Hadjikhani และ Thilenius, 2005; Moorman et al, 1992.) ซึ่งจากการวิจัยของ Ndubisi (2007) พบว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ อย่างมากต่อการสร้างความภักดีและมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกันระหว่างความ



ไว้วางใจและความภักดีของลูกค้า ในการสร้างความมั่นใจของลูกค้าและการส่งมอบคุณภาพการบริการ นำไปสู่องค์กรที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นความไว้วางใจของลูกค้า ซึ่งอาจสรุปได้ว่าความไว้วางใจ หมายถึง การเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ในลักษณะความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไปในการที่จะให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจได้กระทำทุกวิถีทางในการปกป้องผลประโยชน์ และไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจซึ่งไม่สามารถทำเองได้

ความสำคัญของความไว้วางใจ Reynolds (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นวิถีทางหนึ่งของการลง ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธภาพกับความไว้วางใจ การตอบสนองต่อความไว้วางใจมี 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจ จะต้องทำให้มีอยู่อย่างสม่ำเสมอแต่ก็ไม่อาจพูดได้ว่าการสร้างความไว้วางใจจะใช้เวลานาน แต่อาจจะใช้เวลาสั้นก็ได้ โดยต้องมีปี หมายความกันที่ชัดเจนและไม่มีการลงโทษจะทำให้ความไว้วางใจพัฒนาได้เร็วขึ้นซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำ ประการที่สอง ความต้องการความไว้วางใจ ต้องมีความอดทน ความไว้วางใจในองค์การต่างก็ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำถ้าความไว้วางใจใน องค์การสูงจะทำให้นักการธุรกิจน มีมาตรฐานในการทำงานที่สูง และสุดท้าย คือ ความไว้วางใจ ต้องใช้ทักษะและการฝึกปฏิบัติซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธภาพความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ในความมีเอกลักษณ์ของงานเพาะะนั้น บุคลากรในองค์กร ได้รับอิสระจากการ ที่ได้ทำงานที่ต้องใช้ความหลากหลายของทักษะ เป็นงานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การทำงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน และพัฒนางาน ได้ดียิ่งขึ้น สร้างการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ในผลงานนั้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้ง ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อ กิจกรรมขององค์การทั้งทีมงาน ผู้นำ การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง

จากการบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะงานและความไว้วางใจในการบริหาร สามารถมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 (H2) คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร

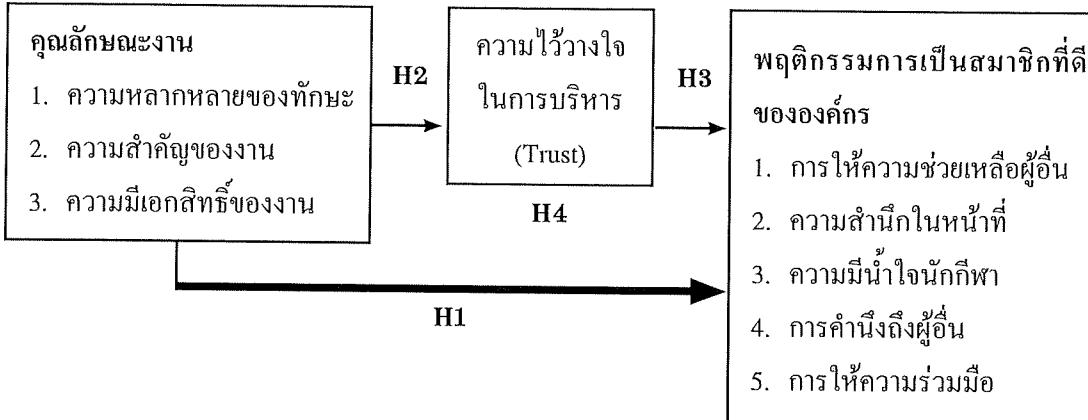
สมมติฐานที่ 3 (H3) ความไว้วางใจในการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 (H4) ความไว้วางใจในการบริหารเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาแสดงผลเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยและสมนตฐานได้ดังภาพที่ 1

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปaleyปีดเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีระยะเวลาการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 ถึงวันที่ 12 มกราคม 2559

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้นจำนวน 101 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 101 คน ขอบเขตทางค้านเวลา คือ ปีการศึกษา 2558

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะของงานเป็นแบบสอบถามความคิดที่ปรับปรุงมาจาก อริสา สารอง (2553) ซึ่งที่ได้นำมาทบทวนคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1975) มาสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยมาตราวัดที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง



ความสำคัญของความไว้วางใจในการบริหารเป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ พิชามณฑ์ อุดมวิทย์ (2553) ซึ่งได้นำเอาทฤษฎีความสำคัญของความไว้วางใจ Reynolds (1997) มาสร้างแบบสอบถามขึ้นโดย มาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่ไว้วางใจอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง ไว้วางใจอย่างยิ่ง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงมาจาก เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) มาสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยมาตราวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดย เริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เพิงพอใจอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 101 คน ด้วยตนเอง โดยมีข้อตอนตั้งนี้ กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละประเภทสาขาวิชา จากนั้นทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละสาขาวิชา ของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติบรรยายพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลพื้นฐาน ส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การทดสอบเชิงเส้นอย่างง่าย

#### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน และสาขาวิชาการ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล 91 คน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 20-40 ปี รองลงมาคือ 41-50 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 29.7 ส่วนใหญ่มีประสบการการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.9 และ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 81.3 และสาขาวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 18.7

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในผู้บริหารและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



คุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ
คุณลักษณะงาน	4.16	1.238	มาก
ความไว้วางใจในผู้บริหาร	4.07	0.537	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.12	0.788	มาก

จากตารางที่ 1 พนบ.ว่า คุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 91 คน โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

คุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อจำแนกตามด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) เรียงตามลำดับคือ งานที่ทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย รองลงมาคือ ข้าพเจ้าได้รับโอกาสให้ทำงานที่หลากหลาย และ งานของข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายตามลำดับด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เรียงตามลำดับคือ ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำ งานจนสำเร็จ รองลงมาคือ งานของข้าพเจ้าที่รับผิดชอบส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร และงานของข้าพเจ้ามีความสำคัญและส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคคลอื่น ตามลำดับด้านความมีเอกสารธุรกิจของงานอยู่ในระดับ ( $\bar{X} = 4.05$ ) เรียงตามลำดับคือ งานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้จัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวข้าพเจ้าเอง รองลงมาคือ ด้วยลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำ ข้าพเจ้าสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำ งานได้ด้วยตนเองและงานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและได้ทราบประสิทธิภาพการทำ งานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับความไว้วางใจในผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เรียงตามลำดับคือผู้บริหารไม่นำความลับหรือเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผย รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่กระทำสิ่งที่ผิดศีลธรรมและผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ตามลำดับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อจำแนกตามด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เรียงตามลำดับคือ ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาห้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง รองลงมาคือ ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำ งานและข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำ เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานตามลำดับด้านความสำนึกรักในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เรียงตามลำดับคือ ข้าพเจ้าเป็นคนตรงต่อเวลาทั้งตอนเช้าและตอนพักกลางวัน รองลงมาคือ ใน การปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่างๆ รองลงมาอีกที่มีระดับเท่ากันคือ ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์และข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้านความมีน้ำใจ



นักกีฬาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) เรียงตามลำดับคือข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในหรือภายนอกองค์กร และข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้านการดำเนินธุรกิจอย่างจริงใจ ให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เรียงตามลำดับคือ ข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร รองลงมาคือ ข้าพเจ้ามีความร่วมมือจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยย่างง่ายของคุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรตาม	สมนตรฐานการวิจัย / ตัวแปรตาม			
	1 OCB	2 Trust	3 OCB	4 OCB
Characteristics	0.362***	0.359***		0.169**
Trust			0.282**	0.120
OCB				
Adjusted R2	0.131	0.129	0.079	0.139
F	13.442	13.150	7.677	8.236

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความไว้วางใจในงานบริหาร ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านความไว้วางใจในงานบริหาร ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.129 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 0.131 และความไว้วางใจในการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.079 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมนตรฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมนตรฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เป็นรายชื่อสรุปได้ดังนี้



**สมมุติฐานที่ 1** ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ประกอบด้วยตัวแปรการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสามัคคีในหน้าที่ ความมีน้ำใจนักกีฬา การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ 0.005 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

**สมมุติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีอิทธิพลต่ocommunity ไว้วางใจในการบริหาร ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

**สมมุติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านความไว้วางใจในการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรที่ประกอบด้วยตัวแปรการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสามัคคีในหน้าที่ ความมีน้ำใจนักกีฬา การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าความไว้วางใจในการบริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ 0.005 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

**สมมุติฐานที่ 4** เมื่อมีการควบคุมความไว้วางใจในการบริหาร ซึ่งเป็นตัวแปรกลางผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทางสถิติที่ระดับ 0.005 ขณะเดียวกันความไว้วางใจในการบริหารมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 แสดงว่าความไว้วางใจในการบริหารมีลักษณะเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีประเด็นสำคัญดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1** ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานเนื่องจากคุณลักษณะงานทั้งสามองค์ประกอบอนทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการทำงาน จึงสามารถแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Farh, Posdakoff and Organ (1990) ทำการสำรวจข้อมูลพนักงานโทรศัมนาคม พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่งผล



กระบวนการทางจิตวิทยาโดยเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบและความสำคัญของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Chen and Chiu (2009) ศึกษาบทบาทของตัวแปรก่อนกลางความเกี่ยวข้องในงานที่มีผลต่อความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในกลุ่มพนักงานและหัวหน้า งานจาก 7 องค์กรในประเทศไทยหัวนวัต พนวิจ คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีของพนักงาน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร อายุที่น้อยสำหรับทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากคุณลักษณะงาน ประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกสารธุรกิจของงานเพราะละเอียด ที่ได้ทำงานที่ต้องใช้ความหลากหลายของทักษะ เป็นงานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ส่วนความมีเอกสารธุรกิจของงานทำให้เกิดความมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความไว้วางใจในการบริหาร และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000) ได้กล่าวไว้ว่าความไว้วางใจของ พนักงานส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานงาน การคงอยู่ในองค์การของพนักงาน ความตั้งใจที่สนับสนุนและมุ่งมั่นต่อความเปลี่ยนแปลง และการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การและสอดคล้องกับ Cook and Wall (1980) กล่าวว่าการเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานความมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เป็นความไว้วางใจในการบริหารและผู้บริหารสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านคือ สุรีย์พร บุญโชคเกริกฤทธิ์(2557) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและด้านงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน และการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ในระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมรวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฉลิมชัย กิตติศักดินาวิน (2552) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในองค์กรภาครัฐของประเทศไทย คือ 1) สมรรถนะความรู้ความสามารถสามารถของผู้บังคับบัญชา 2) ความเมตตากรุณาให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาพบปัญหาความอาใจใส่ในการคุ้มครองและเป็นห่วงเป็นใย 3) การยึดถือหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งเป็นผู้ที่รักษาสัญญาการกระทำในสิ่งที่พูด มีความยุติธรรมสูงและ 4) ความสามารถพยากรณ์ได้มีความสมำ่เสมอของพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้มาตรฐานเดียวกัน



สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรความไว้วางใจในการบริหาร มือทิพลด์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความไว้วางใจในการบริหาร มือทิพลด์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร มีความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารภายใต้เงื่อนไขของความสื่อสารและการพัฒนา กันเมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึงการเปิดเผย ตรงไปตรงมาในการบริหารงาน จึงทำให้เกิดความเชื่อ ความไว้วางใจ ของบุคลากร ภายในองค์กรส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานและความผูกพันกับองค์กรอย่างเข้มแข็ง ในที่สุดกล้ายเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Nyhan & Marlowe, 1997) สำหรับงานวิจัย แสดงถึงผลพวงหลักของความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและผลงานในหลายด้าน ทั้งการสื่อสาร และการแบ่งปันข้อมูล ความขยัน การยุติความขัดแย้ง ความผูกพัน รวมทั้งผลงานส่วนบุคคลและผลงาน ของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกัน (Laka-Mathebula, 2004; Korsgaard, Brodt, & Whitener, 2002) มีผลการ วิจัย ที่สอดคล้องกันว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อกิจกรรมขององค์กรทั้งที่มีงาน ผู้นำ การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์และการเรขาคณิตรองและสอดคล้อง กับ พระศีล พิลาสุดา (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยายองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรง จูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานonthu เขต 2 พบว่า บรรยายองค์การในสถานศึกษา ในด้าน ความไว้วางใจ มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและมีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 4 ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรกลางของความไว้วางใจในการบริหาร พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความไว้วางใจในการบริหาร เป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อจากคุณลักษณะงานความมีอิสรภาพ และเอกสารที่ใช้ในการทำงานการตัดสินใจกระทำการใดๆ ในหน้าที่ของตนนั้นนำมาซึ่งความจริงรักภักดีและ ความไว้วางใจในผู้บริหารและนำมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์การ ต้องการให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต้ององค์กรมากขึ้น ควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างคุณภาพชีวิต ให้อิสระในการทำงานให้เขามีความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องานสร้าง ความไว้วางใจในการบริหารสร้างการติดต่อสื่อสารแบบแนวร่วมเพื่อพัฒนาและสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรกลาง ปรากฏว่าความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



## ประโยชน์จากการวิจัย

### 1. ประโยชน์ของการเข้าด้วยกัน

การศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหารและพัฒนาระบบ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา และการทำความเข้าใจในสภาพปัจจุบันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการศึกษาระดับนี้ได้ยืนยันแล้วว่า แนวคิดและทฤษฎีที่ 3 เป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความเข้าใจในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหาร หรือองค์กรต้องทราบดีในความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ ในการออกแบบทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยคุณลักษณะงานจำเป็นต้องทำให้เกิดความท้าทายและมอบหมายให้ตรงกับลักษณะของบุคคลเพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ หรือจัดให้ได้รับการฝึกอบรมการศึกษาดูงานภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ และอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ไป การนำความรู้เหล่านี้ไปพัฒนาให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจถึงพัฒนาระบบในขณะทำงาน ได้อย่างดียิ่งขึ้น

### 2. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สนับสนุนทฤษฎีคุณลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร และการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยเป็นการศึกษาในลักษณะการพิสูจน์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปร โดยผ่านตัวแปรกลางคือความไว้วางใจในการบริหาร (Trust) ซึ่งการศึกษานี้ยังคงลักษณะของงานมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีรวมถึงความไว้วางใจในการบริหาร โดยทำการศึกษากับบุคลากรสาขาวิชาการและสาขาวิชานักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่ออกนโยบายในกระบวนการกำกับของรัฐ ซึ่งถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะในงานวิจัยในอนาคต

1. จากผลการวิจัยได้ทำแบบจำลอง โมเดลเพียงขั้นตอนเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิดเชิงทฤษฎี เท่านั้น ดังนั้น ไม่ควรตัวแบบนี้ใช้ในการรับการพัฒนาและทดสอบต่อไป ในสภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งอาจมีตัวแปรที่แตกต่างที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อให้แบบจำลองสามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ดีเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น



2. ผลการวิจัยที่ได้ครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากับบุคลากรวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ของมหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น ดังนั้น จึงควรนำโมเดลที่สร้างขึ้นนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้องด้วย และครอบคลุมประชากรในขอบเขตที่กว้างมากขึ้นทั่วภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## เอกสารอ้างอิง

ลาวัลย์ พร้อมสุข.(2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิແບ (ประเทศไทย) กรุงเทพฯ :

วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์รัตนมหาภัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อริสา สารอง. (2553). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การ ขององค์การฝ่ายทรัพยากรัฐมนูญ : องค์การที่เป็นสมาชิก การจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

ดุษฎีนิพนธ์ (การพัฒนาทรัพยากรัฐมนูญ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ เอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร์รัตนมหาภัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระสีพล พilia สุตา (2558). บรรยายค่าองค์การในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2

เกลิมชัย กิตติศักดินavin (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในองค์การภาครัฐของประเทศไทย พิชามณฑุช อุดุลวิทย์ (2553). ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาชาวต่างชาติและการเปลี่ยนความรู้.

สุรีย์พร บุญโছนารัตน์.(2557). ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฎิบัติการ ในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร วิโรจน์ เจริญภัณฑ์.(2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Cook, J., & Wall, T. B. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fullment. *Journal of Occupation Psychology*, 53, 39-52.

Chen, C.C., & Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal of Social*



Psychology. 149 (4),474-494.

Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, (2000). <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/ความไว้วางใจ.htm> สืบคืบเมื่อ 6/1/2559

Farh, J.L., Posdakoff, P.M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*. 16(4), 705-721.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

Korsgaard, M. A., Brodt, S. E., & Whitener, E. M. (2002). Trust in the face of conflict: The role of managerial trustworthy behavior and organizational context. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 312-319.

Laka-Mathebula, M. R. (2004). Modeling the relationship between organizational commitment, leadership styles, human resource management practices and organizational trust. Unpublished doctoral dissertation, University of Pretoria, Pretoria, South Africa

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.

Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 6, 209-225.

Ndubisi, N. O. 2007. Relationship quality antecedents: the Malaysian retail banking perspective. *The International Journal of Quality & Reliability Management*, 24(8), 829.

Nyhan,R.C; & H.A.Marlowe, Jr.C(1997).Development and psychometric properties of the organization trust inventory.pp.614-635

Organ, D. W. (1988) Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA : Lexington, MA: Lexington Books.

Reynolds, L. (1997). The trust effect: Creating the high trust high performance organization. London: Nicholas Berkley.

Thom et al, (2004). <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/ความไว้วางใจ.htm> สืบคืบเมื่อ 20/11/2558

