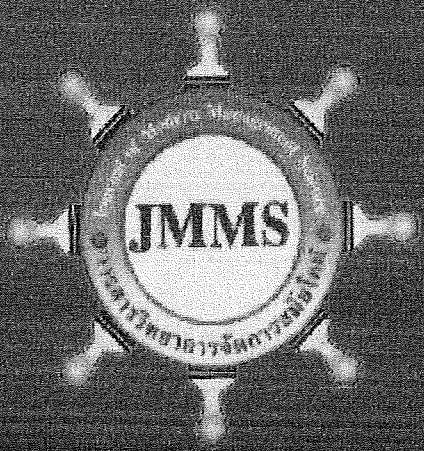
Faculty of Management Science
Lampang Rajabhat University

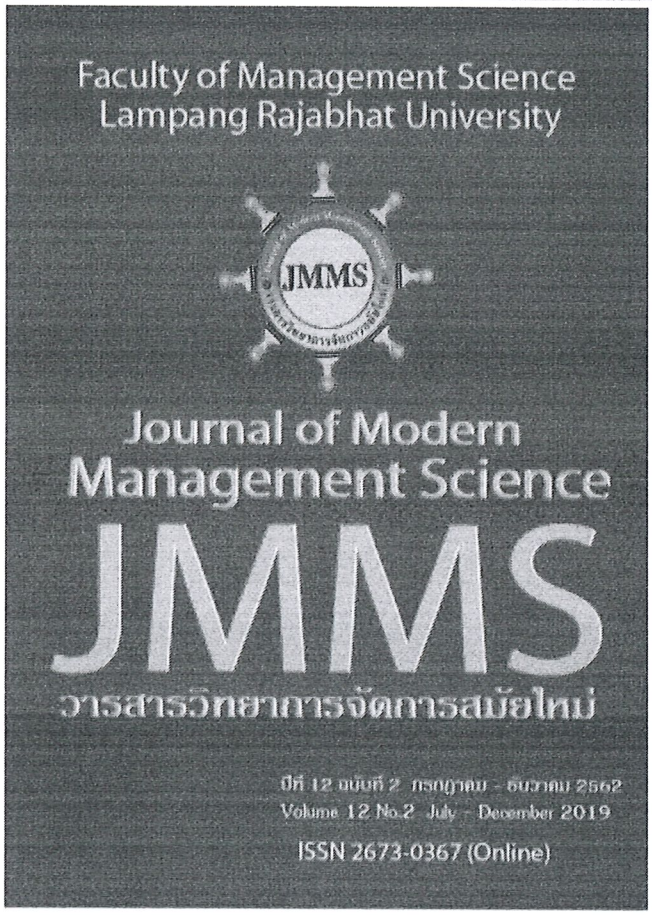


Journal of Modern Management Science

JMMS

วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2562
Volume 12 No.2 July - December 2019
ISSN 2673-0367 (Online)



(16015)

วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคมถึงเดือนธันวาคม 2562 เป็นวารสารฉบับสุดท้ายของรอบการรับรองจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้อยู่ในกลุ่มที่ 1 ซึ่ง TCI รับรองถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2562 และในฉบับถัดไปจะเป็นการรับรองคุณภาพวารสารจากผลการประเมินคุณภาพวารสารเพื่อจัดกลุ่มใหม่ในรอบที่ 4 ซึ่งจะให้การรับรองตั้งแต่ พ.ศ. 2563 – 2567 ไม่ว่าผลการประเมินจะเป็นเช่นไร กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการบริหารจัดการและคัดกรองบทความที่มีคุณภาพให้ได้รับการยอมรับในวงวิชาการของประเทศไทยต่อไปอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับวารสารให้อยู่ในฐานข้อมูลในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

สำหรับเนื้อหาบทความวิจัยในฉบับนี้ประกอบไปด้วยบทความจากศาสตร์ทางด้านบริหารธุรกิจประกอบด้วย การจัดการ การตลาด การท่องเที่ยว การบัญชีและการเงิน จำนวนทั้งสิ้น 12 บทความ ซึ่งสามารถเพิ่มพูนความรู้ใหม่ทางด้านบริหารธุรกิจแก่ผู้ที่สนใจและสามารถนำไปต่อยอดเพื่อศึกษาค้นคว้าต่อไปเป็นอย่างดียิ่ง ทางกองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เขียนบทความ และผู้ที่สนับสนุนทุกท่านที่ทำให้การดำเนินงานของวารสารเป็นไปด้วยดีมาโดยตลอด

เผยแพร่แล้ว: 2019-12-23

ทีมบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐนันท์ ฐิติยาปราโมทย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

กองบรรณาธิการ

อาจารย์ณัฐวุฒิ ปัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิรภพ จันทร์แสนตอ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อาจารย์ชุตินิษฐ์ ปานคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

รองศาสตราจารย์สิทธิ์ ธีรสรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ธาตรี จันทรโคลิกา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำภาศรี พ่อค้า มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกรียงศักดิ์ จันทีนอก มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล มหาวิทยาลัยแม่โจ้

อาจารย์ศรีสุดา อินทมาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิ (ภายใน)

รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ อินต๊ะขัน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

รองศาสตราจารย์บุญฑวรรณ วิงวอน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุขเกษม ลางคุลเสน มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อาจารย์จีราภรณ์ พงศ์พันธุ์พัฒนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อาจารย์อารยา อริยา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ทรงคุณวุฒิ (ภายนอก)

รองศาสตราจารย์กรไชย พรลภัสรชกร มหาวิทยาลัยนครพนม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิราวัฒน์ ชมระกา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

อาจารย์พรรณนภา เชื้อบาง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุเทน เลานำทา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์สุวรรณ หวังเจริญเดช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีรยา ภัทรอาชาชัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จันทนา แสนสุข มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วสุธิดา นุริตมนต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณภัทร ทิพย์ศรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

อาจารย์วรวิทย์ เลาหะเมทนี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

อาจารย์สุดาพร สาวม่วง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล มหาวิทยาลัยแม่โจ้

อาจารย์กีรติ ตระการศิริวานิช มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ก่อพงษ์ พลโยราช มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

อาจารย์สานนท์ อนันทานนท์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรสา เตติวัฒน์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รองศาสตราจารย์นิตยา เจรียงประเสริฐ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Home ThaiJo

THAIJO (https://www.tci-thaijo.org/)

Manual

For Author (https://goo.gl/o9FAA7)

For Reviewer (https://drive.google.com/open?id=1Zu9fZFXCBNP_MvBGRPlDaUURyznknWAu)

Journal of Modern Management Science
Faculty of Management Science, Lampang Rajabhat University
https://www.tci-thaijo.org/index.php/JMMS
2015 - 2019

อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Article Information
Received: Jul 01, 2019
Accepted: Nov 07, 2019
Available Online: Dec 23, 2019

The Influence of Organizational Climate to Organizational Citizenship Behavior to Job Performance Motivation Mediator of University Employees of Suan Sunandha Rajabhat University

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน[1*] สันติธร ภูริภักดี[2]
Supichet Tong-on[1] Santidhorn Pooripakdee[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 338 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบและสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่า บรรยากาศองค์การส่งอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์การส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การผลการศึกษาครั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และส่งเสริมบุคลากร ตลอดจนสามารถเป็นเกณฑ์ติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้

คำสำคัญ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, บรรยากาศองค์การ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

[1*] นักวิชาการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Educator, Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University.
[2] อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Lecturer at Faculty of Management Science, Silpakorn University.

Abstract

The purposes of this research were to study the causal model of organizational climate, job performance motivation toward organizational citizenship behavior of university employees of Suan Sunandha Rajabhat University analyze the causal model of organizational climate, job performance motivation toward organizational citizenship behavior of university employees of Suan Sunandha Rajabhat University. The subjects of this study were 338 university employees of Suan Sunandha Rajabhat University derived from stratified sampling. This research studied three latent variables; organizational climate, job performance motivation, and organizational citizenship behavior. The research instrument was questionnaires. Confirmatory factor analysis was employed to consider the factor loading and create the structural equation model. The results show that organizational climate directly influenced negative organizational citizenship behavior. Job performance motivation directly influenced positive organizational citizenship behavior. Furthermore, organizational climate indirectly influenced positive organizational citizenship behavior. The agencies involved in the education can use the results to guide the policy formulation and promote personnel as well as can be a criterion to follow and evaluate the performance of the university.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Climate, Job Performance Motivation

---

บทนำ

มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนในปัจจุบันนี้ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคเศรษฐกิจที่มีความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นพื้นฐานในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ประสบความสำเร็จและเพื่อความอยู่รอด ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ นั่นคือ การที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้น ๆ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) ทั้งนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่ไม่อยู่ในข้อกำหนดของงาน และเป็นพฤติกรรมที่สร้างสิ่งที่ดีให้กับมหาวิทยาลัย (Spector, 2003) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่ใช่พฤติกรรมที่เป็นทางการ แต่เป็นบทบาทพิเศษที่กระทำโดยไม่ได้มีจุดมุ่งหมายต้องการรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากมหาวิทยาลัย เช่น การมาทำงานก่อนเวลาหรือทำงานล่วงเวลาด้วยความเต็มใจ การช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงาน การเสนอสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็นความคิดที่ดี สร้างสรรค์ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ยังรวมถึงพฤติกรรมที่จะละเว้นจากการกระทำอะไรบางอย่าง (Super-Role Behaviors) ซึ่งผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะละเว้นกากระทำสิ่งเหล่านี้ เช่น การจ้องจับผิดผู้ร่วมงานอื่น มีอารมณ์โกรธง่าย เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับงาน ชอบโต้แย้งหรือโต้เถียงกับผู้อื่นแม้เป็นเรื่องไม่สำคัญ เป็นต้น (อรอุมา อัจสริยะสิงห์, 2557) ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากมุมมองใหม่ในขณะนี้ คือการมองบุคลากรในเชิงการเป็นทุน (Human Capital) ซึ่งหมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัย

เป็นสิ่งพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความมั่นคงในระยะยาวและในอนาคต เพราะในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นตัวแปรที่บุคลากรแสดงออกมาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งก็จะมีบรรยากาศในองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งในการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี บรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งหากมีบรรยากาศองค์การที่ดีเหมาะสมกับการทำงานจะทำให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ตรงกันข้าม หากองค์การใดมีบรรยากาศที่ไม่ดี มีการบริหารแบบใช้อำนาจ อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน ดังนั้นหากบุคลากรเกิดความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การแล้ว จะแสดงความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้พนักงานยินดีทำงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถลดความขัดแย้งได้ (Stringer, 2002) แรงจูงใจก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพราะแรงจูงใจเป็นความต้องการในหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน ความต้องการนั้นเกิดขึ้นเป็นลำดับความต้องการ ซึ่งก่อนจะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นก่อนที่จะทำการจูงใจ และก่อให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมจะต้องมีความรู้สึกบางส่วน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2558 อ้างอิงจาก Maslow, 1943) และบรรยากาศองค์การนั้นจึงมีผลต่อแรงจูงใจให้องค์การประสบความสำเร็จและก่อให้เกิดผลลัพธ์ให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งในการจะให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกมานั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะจัดหรือส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานหรือบรรยากาศองค์การในเชิงบวก และสร้างแรงจูงใจให้บุคคลการแสดงความสามารถออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์การในที่สุด ด้วยเหตุนี้ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรซึ่งได้แก่ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ล้วนเป็นแนวคิดเชิงบวกในการบริหารจัดการในองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏลำดับที่ 1 ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเป็นอันดับที่ 22 ของประเทศไทยที่มีคุณภาพทางวิชาการดีที่สุด ประจำปี 2019 จากการจัดอับดับของ Webometrics Ranking of World Universities (http://www.webometrics.info/en/Asia/Thailand. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2562) แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง และมีบุคลากรที่แสดงถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงทำให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพทางวิชาการดี มีการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงมีบุคลากรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน มีการตอบสนองต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทำให้สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและแก้ไขข้อบกร่องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2. เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (สรียา บุญธรรม, 2558) เนื่องจากการทำงานในองค์การจะอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร ตลอดสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็น หรือไม่สามารถจับต้องได้ แต่สามารถรู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกต่าง ๆ เกิดจากความรู้สึกนึกคิดเอาเองในองค์การนี้ ก็คือ บรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นการพรรณนาถึงลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมขององค์การ และสามารถวัดระดับของการรับรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน (Stringer, 2002) ดังนี้ 1. ด้านโครงสร้าง (Structure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. ด้านมาตรฐานงาน (Standards) เป็นความรู้สึกที่มีต่อหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความรู้สึกในการเอาใจใส่ต่องานและมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4. ด้านการยอมรับการให้รางวัล (Recognition) เป็นความรู้สึกในการยอมรับในค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ 5. ด้านการสนับสนุน (Support) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการให้ความไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกัน 6. ด้านความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) เป็นความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความรู้สึกในการทำงานจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และในการศึกษาบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกกับผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม (อธิป ศรีเปารยะ, 2554) ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ จะเกิดจากการตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะเกิดขึ้นจากตัวบุคลากรเอง โดยทางองค์การนั้นไม่ได้มีการกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ และเป็นการแสดงออกที่เต็มใจปฏิบัติให้กับองค์การ พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Organ, 1987) จะประกอบไปด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติตามระเบียบ และสนองนโยบายขององค์การ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการคำนึงถึงผู้อื่น เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา

กระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ

บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานทุกองค์การ เพราะบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อน วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้น งานที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือการดูแล กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความสามารถเท่าเทียมกัน และอยู่ในบรรยากาศที่เหมือนกัน แต่สิ่งที่จะกำหนดให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมและผลงานให้ออกมาแตกต่างกันอีกอย่างก็คือ การจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และ 2 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

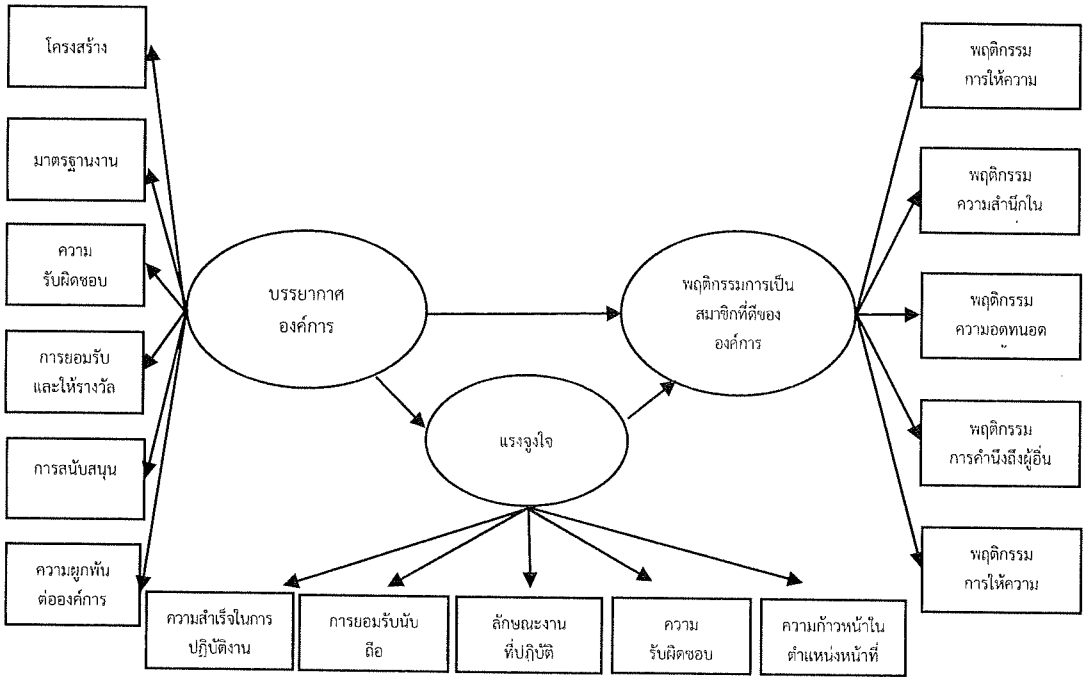
สมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจ (motivation)

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะจะทำให้เกิดการปฏิบัติโดยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจ ใช้ความทุ่มเท ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลังและเกิดทิศทางในการกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจ เพื่อให้ได้มาตามเป้าหมายที่ต้องการ (Stephen, 2003) โดยมีทฤษฎีปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน ทิมมิกา เรืองเนตร, 2558) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพเนื่องจากปัจจัยจูงใจนี้ สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคลากร ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติงาน (Achievement) คือการที่บุคลากรประสบความสำเร็จในงานนั้น 2) ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถจากบุคลากรในหน่วยงาน การยอมรับนั้นจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) คือการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงาน และในการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร (อรุณวรรณ กุลนิล, 2558) การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวนทั้งสิ้น 1,667 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 895 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 772 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดโดยใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแฮร์และคณะ (Joseph, William, Barry, Babin, Rolph, & Ronald, 2006.) พิจารณาร่วมด้วย โดยที่ขนาดตัวอย่างน้อยที่สุดที่เป็นไปได้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ควรใช้ขนาดตัวอย่างระหว่าง 15-20 ตัวอย่าง ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่เป็นตัวแปรทำนาย ผู้วิจัยนับจำนวนพารามิเตอร์ในโมเดลได้ 19 พารามิเตอร์ ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 285 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีอย่างน้อยที่สุด 285 คน ดังนั้นจึงเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 338 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ อิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ได้แก่ บรรยากาศองค์การ

2. ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ได้แก่ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า *(Rating Scale)* 5 ระดับ จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ จำนวน 23 ข้อ (ปรับปรุงจาก วิภาวี มหารักขกะ, 2550 ซึ่งพัฒนามาจาก Stringer, 2002) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 19 ข้อ (ปรับปรุงจาก อรุณวรรณ กุลนิล, 2558 ซึ่งพัฒนามาจาก Herzberg, Bausners, & Snyderman, 1959) และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 15 ข้อ (ปรับปรุงจาก สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน, 2561 ซึ่งพัฒนามาจาก Organ, 1987)

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบ (Factor) สรุปได้ว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทุกโมเดล พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ที่แตกต่างจากจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) ของตัวบ่งชี้แต่ละโมเดล ทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวพร้อมกับนำเสนอผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ดังตาราง 1 ซึ่งกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ตาราง 1 ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	Cronbach's alpha	Construct Validity	Construct Reliability
บรรยากาศองค์การ	23	0.912	χ^2=9.730, df=6, p=0.136	0.958 ($\rho_c > 0.50$)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	19	0.942	χ^2=2.105, df=3, p=0.551	0.992 ($\rho_c > 0.50$)
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	15	0.784	χ^2=4.510, df=3, p=0.211	0.503 ($\rho_c > 0.50$)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 338 คน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ของข้อคำถามทุกข้อ ในตัวแปร เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) หลังจากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (ยุทธ์ ไกยวรรณ์, 2556)

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ (ค่าที่แสดงความสอดคล้อง)
χ^2	$.05 < p \leq 1.00$
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลวัดดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล พบว่า มีค่า χ^2=90.613, df=72, p=0.068, χ^2/df=1.259, RMR=0.008, RMSEA=0.028, NFI=0.979, CFI=0.996, GFI=0.969 โดยบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.476 และ 0.887 ตามลำดับ

ผลจากการศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า บรรยากาศองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.300 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.887 แต่เมื่อพิจารณาการส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การ ส่งอิทธิพลทางอ้อมทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.776 โดยตัวแปรสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 41.2 (R^2=0.412) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์การ ส่งอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.874 โดยตัวแปรบรรยากาศองค์การอธิบายความแปรปรวนในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ ละ 76.5 (R^2=0.765) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ		
	Direct Effects	Indirect Effects	Total Effect	Direct Effects	Indirect Effects	Total Effect
บรรยากาศองค์การ	0.874*	-	0.874*	-0.300	0.776*	0.476*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	0.887*	-	0.887*
R^2		0.765			0.412	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

χ^2=90.613, df=72, p=0.068, χ^2/df =1.259, RMR=0.008, RMSEA=0.028, NFI=0.979, CFI=0.996, GFI=0.969

ผลการศึกษา พบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ

ตัวแปรบรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าตัวแปรบรรยากาศองค์การให้ค่าอิทธิพลทางตรงทางลบและทางอ้อมทางบวกต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งในด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และในด้านสุดท้ายความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในลำดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัยในกลุ่มของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีบรรยากาศในองค์การที่ดี จึงสะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิดในการทำงาน และการรับรู้ถึงการชอบหรือไม่ชอบในการทำงาน และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการปรับปรุงองค์การที่จะไปสู่การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการทำงาน (Gibson et al., 2002) บรรยากาศองค์การจึงถือเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์การที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดีขึ้น โดยสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมคือ มีการบังคับบัญชาที่ดี บุคลากรจะมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ทำให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพดีขึ้น (บุญสัน อนารัตน์, 2554) ส่วนด้านบรรยากาศองค์การให้ค่าอิทธิพลทางตรงทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนั้น ทางมหาวิทยาลัยควรช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนความคิด และสร้างความเป็นกันเองในการทำงาน อันจะนำไปสู่การผ่อนคลายในการทำงาน และบรรยากาศองค์การให้ค่าอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้เข้าใจถึงบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Putter (2010) ที่พบว่ามาตรฐานการทำงานที่มีผลต่อ

ประสิทธิผลองค์การ คือ องค์การธุรกิจหลายแห่งจะสร้างบรรยากาศที่เน้นมาตรฐานการทำงาน เพื่อตอบสนองกับลูกค้า เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองบุคลากรในองค์การ จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องมีแรงจูงใจทั้งสิ้นในการทำงาน

ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ค่าอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด แสดงว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการเป็นพฤติกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลดีต่อหลายด้าน ทั้งในด้านเจตคติ เป้าหมาย การรับรู้และพฤติกรรม ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันในด้านการศึกษาจึงต้องหาบุคลากรที่มีความสารถโดยสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความเจริญเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความมั่งคงของมหาวิทยาลัย เพราะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ต้องการความสุขจากการปฏิบัติงานซึ่งความสุขจากการปฏิบัติงาน จะเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มาจากปัจจัย 2 อย่างคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygience Factor) ของเฮอร์เบิร์ก (อ้างถึงในสุขกมล ทรัพย์ดีมงคล, 2553)

การนำไปใช้ประโยชน์

1. การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสามารถนำไปประยุกต์เพื่อความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์การที่มีความคล้ายคลึงกัน

2. การวิเคราะห์วิจัยครั้งนี้ สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหากมีผู้สนใจสามารถนำผลไปใช้อ้างอิงได้

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความผูกพันของบุคลากร องค์การแห่งการเรียนรู้ ความเบื่อหน่ายในการทำงาน เป็นต้น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะเพิ่มการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเข้าไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูล ทัศนะคติ และความต้องการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เพื่อจะได้นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้รักษาบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ให้นาน

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นักศึกษา ชุมชนใกล้เคียง ผู้ปกครอง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยย้อนกลับถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าได้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2018). รายงานมหาวิทยาลัยที่ดี 2018 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 13 มิถุนายน 2562. https://ssru.ac.th /datafiles /ssrubook /file/report66.pdf

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555*). การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). *ภาวะผู้นากับแรงจูงใจในการทางานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด.* วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บุญสัน อนารัตน์. (2554*). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทางานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิภาวี มหารักขกะ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). *มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21.* สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.* ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สรียา บุญธรรม. (2558*). บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม.* งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อธิป ศรีเปารยะ. (2554) *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเวสทิน แกรนด์สุขุมวิท.* รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยดุสิตธานี.

อรุณวรรณ กุลนิล. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรอุมา อัจสริยะสิงห์. (2557). *การสนับสนุนองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบจม.ธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานธุรกิจในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Diamantopoulos Adamantios. & Siguaw. A. Judy. (2000). *Introducing LISREL.* London: Sage Publications.

Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2002). *Organization: Structure Process Behavior.* 10th ed. New York: McGraw-Hill

Joseph, H., William, B., Barry, B., Rolph, A., & Ronald, T. (2006). *Multivariate Data Analysis.* New Jersey: 5th ed. New Jersey: Upper Saddle River.

Organ, D. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.* Massachusetts: Lexington.

Putter, L. (2010). *Organizational Climate and Performance: The Relation between Organizational Climate and Performance and an Investigation of the Antecedents of Organizational Climate.* Graduation Thesis Master of Science in Management of Technology, Delft University of Technology.Stephen, R. (2003). *Organizational Behavior: Concepts. Controversies and Application.* New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Spector E. Paul. (2003). *Industrial and Organizational Psychology: Research and practice.* 3rd ed. New York: John Wiley.

Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.