

บรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON GOOD ORGANIZATIONAL
MEMBERSHIP BEHAVIOR OF MAHIDOL UNIVERSITY'S PRESIDENT OFFICE STAFFS

บันฑิตา แจ่มเจริญกิจ¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาสองค์การ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาสองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาสองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาสองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 297 คน

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบรรยากาสองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในด้านที่ควรจะมีการปรับปรุง คือ ด้านรางวัลตอบแทน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง 2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งในทุกด้าน 3) ในการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับด้านบรรยากาสองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน 4) ในการศึกษาบรรยากาสที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า บรรยากาสองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.231 5) สามารถสร้างสมการได้ดังนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวม = $2.560 + 0.370$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ) ซึ่งอธิบายได้ว่า ปัจจัยบรรยากาสองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การที่สามารถทำนายและพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลได้

Abstract

The objective of this research were to study the level of organizational climate, to study the degree of good organizational membership behavior, to study the relationship among personal factors, organizational climate and good organizational membership behavior, to study the influences of organizational climate on good organizational membership behavior and to create an equation to forecast the influence of organizational climate on good organizational membership behavior. Questionnaires and interview were the means of data collection with the sample size of 297 officers working at Mahidol University's President Office.

The results of the research revealed that 1) overall organizational climate factors comprising organization's structure, autonomy, warmth and support consideration, need for innovation were at high level, but reward structure and tolerance of conflict needed improvement; 2) overall good organizational membership behavior of Mahidol University's President Office staffs were moderate in all aspects; 3) the study of the relation between personal factors and organizational climate showed

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

that staffs in the different ages has the different view of organizational climate with significant statistic of .05, and the study of those between personal factors and good organizational membership behavior of staffs revealed that staffs who have the different personal factors have indifferent good organizational membership behavior; 4) the study of influence of organizational climate on good organizational membership behavior of staffs showed that the Need for innovation in organization is the only main factor that influence on good organizational membership behavior of staffs with $R^2 = 0.231$; 5) the equation explaining the influence of Need for innovation in organization on good organizational membership behavior of Mahidol University's President Office staffs is organizational membership behavior of staffs = $2.560 + 0.370$ (Need for innovation)

บทนำ

ปัจจุบันนั้นสภาพแวดล้อมต่างๆภายในสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมากทั้งในด้านของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การศึกษา และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคลในสังคม เช่น ในด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปบ้านเมืองเข้าสู่ยุคข้าวยากหมากแพง คนในสังคมก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิต ส่วนในด้านของวัฒนธรรมก็เช่นเดียวกัน ปัจจุบันวัฒนธรรมในสังคมไทยเรานั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากกระแสสังคมของทางตะวันตกได้แผ่ขยายเข้าสู่สังคมไทยมากยิ่งขึ้น เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคนในสังคมเป็นอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่คนในสังคมเท่านั้นที่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป องค์กรก็เช่นเดียวกันก็จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคที่มีการแข่งขันสูง เพราะถ้าหากองค์กรไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้น องค์กรก็อาจจะประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้นแล้วผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนอกจากการพัฒนาองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นแล้ว ผู้บริหารก็ต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้วยเช่นเดียวกันเนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อคนในองค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้จะมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรได้ เมื่อบุคลากรเกิดการรับรู้และเกิดความรู้สึกต่อสภาพการณ์นั้นๆ เราสามารถเรียกสถานการณ์โดยรวมนี้ว่า “บรรยากาศองค์กร”

บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน (Litwin and Stringer (1968, p.1) และปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 101))

การรับรู้บรรยากาศของคนในองค์กรนั้นก็ย่อมที่จะแตกต่างกันออกไปตามแต่ละประสบการณ์ ทักษะคิด และการตีความของแต่ละบุคคลถึงแม้ว่าคนในองค์กรจะอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกันก็ตาม แต่ถึงอย่างไรก็ตามการรับรู้บรรยากาศที่แตกต่างกันออกไปนี้ก็มิมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องของบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรเอาไว้มากมาย ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของฉัญญา มูลประเสริฐ (2545) ที่พบว่า บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานสูงขึ้นด้วย กล่าวคือ บรรยากาศองค์กรที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานองค์กรจะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เรื่องของบรรยากาศที่อาจจะส่งผลถึงการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกันทำงานแล้ว บรรยากาศองค์กรยังส่งผลถึงผลผลิตของงานด้วยจะเห็นได้จากงานวิจัยของจินดา รัตนจำเริญ (2549) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสูงก็จะส่งผลให้ผลผลิตของงานนั้นออกมาสูงตามไปด้วย กล่าวคือ บรรยากาศมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร ทั้งนี้พิภพ ชวังเงิน (2547) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมองค์กรเอาไว้ว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นจะเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งพฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำของบุคคลเป็นการกระทำทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการกระทำไปโดยที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัว คนอื่นจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม เมื่ออยู่ในองค์กรก็จะรวมเป็นพฤติกรรมองค์กรเกิดขึ้นซึ่งหมายถึงพฤติกรรมของคนที่มีความเกี่ยวข้องอยู่กับองค์กรและจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎกติกาหรือปทัสถาน (norm) ขององค์กร หรือเรียกว่า “พฤติกรรมองค์กร” พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรไม่เพียงแต่จะต้องประพฤติ

ปฏิบัติตามกฎกติกาหรือปทัสฐาน (norm) ขององค์การเท่านั้น การแสดงออกถึงความเต็มใจและจริงใจในการทำงานนอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดนั้นเรียกว่า “พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” สิ่งนี้ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์การนั้นมีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นการที่องค์การใดองค์การหนึ่งจะสามารถพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า และก้าวไปอยู่ในจุดที่เหมาะสมได้นั้น สิ่งที่สำคัญที่สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้นคือ คนในองค์การซึ่งคนในองค์การจะต้องมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นค่านิยมร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมเหล่านั้นถ้าหากยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน และมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องก็จะเป็นการสร้างรากฐานของการพัฒนาองค์การสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืนและทำให้คนในองค์การนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในการบริหารองค์การในหลายๆ ที่นั้นมีความตระหนักถึงการเสริมสร้างและกระตุ้นให้คนในองค์การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสม (กองทรัพยากรบุคคล, 2555) มหาวิทยาลัยมหิดลก็เช่นเดียวกัน ที่ให้ความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมของคนในองค์การ เพราะการที่จะก้าวเข้าสู่มหาวิทยาลัยระดับโลกได้นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในองค์การจะต้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายจะได้เป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งนอกจากแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแล้ว สิ่งหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงด้วยนั้นคือเรื่องของ การสร้างบรรยากาศที่ดีเพราะถ้าหากบรรยากาศภายในองค์การหรือมหาวิทยาลัยดีสิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา โดยมุ่งศึกษาในเรื่องของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์การให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
5. เพื่อสร้างสมการทำนายบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งหมด 814 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ซึ่งมีวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 ; อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ชูณหคล้าย, 2546, หน้า 99) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ 270 คน ซึ่งในการเก็บข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย จึงจะทำการเก็บข้อมูลจริงคิดเป็น 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลนั้นเป็นแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี งานวิจัย คำรา และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยในส่วนโครงสร้างของแบบสอบถามนั้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ, ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ

บรรยากาสององค์การ จำนวน 28 ข้อ, ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 28 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น โดยแบบสอบถามในตอนทั้ง 2 และ 3 นั้นเป็นแบบสอบถามวัดประมาณค่า Likert Scale จำนวน 5 ระดับ โดยระดับ 1 เท่ากับเห็นน้อยที่สุดหรือปฏิบัติกันบ้าง ครั้ง ถึง ระดับ 5 เท่ากับเห็นด้วยมากที่สุดหรือปฏิบัติสม่ำเสมอ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยอาศัยทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ 2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient) ของข้อคำถามแต่ละด้านจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (วุฒิชัย อารักษ์โกษมงคล (2554) ซึ่งแบบสอบถามในครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.896

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติ t-test และ one way ANOVA ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และในการหาอิทธิพลและการสร้างสมการทำนายระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยระดับบรรยากาสององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

บรรยากาสององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านโครงสร้าง	3.60	0.53	มาก
ด้านความเป็นอิสระ	3.45	0.71	มาก
ด้านรางวัลตอบแทน	3.26	0.64	ปานกลาง
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	3.74	0.56	มาก
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.38	0.53	ปานกลาง
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ	3.62	0.46	มาก
บรรยากาสององค์การในภาพรวม	3.51	0.43	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาสององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า การบรรยากาสององค์การทุกด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.51 และค่า S.D. เท่ากับ 0.43 โดยปัจจัยด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.74 และค่า S.D. เท่ากับ 0.56 รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การอยู่ในลำดับที่สอง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.62 ด้านโครงสร้างอยู่ในลำดับ

ที่สาม โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.60 ด้านความเป็นอิสระอยู่ในลำดับที่สี่ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.45 ด้านการยอมรับความขัดแย้งอยู่ในลำดับที่ห้า โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.38 และด้านรางวัลตอบแทนอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.26 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรตบุตร จุฑะทะนกุล (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาสององค์การ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขต 7

ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.95	0.53	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.86	0.46	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.65	0.49	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.98	0.51	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์การ	4.06	0.47	บ่อยครั้ง
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม	3.90	0.35	บ่อยครั้ง

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง
โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.90 ด้านที่บุคลากรมีคะแนนการแสดง
พฤติกรรมมากที่สุด คือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์การ
โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.06 รองลงมา คือ พฤติกรรมความสำนึก
ในหน้าที่ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.98 พฤติกรรมการให้ความ
ช่วยเหลือ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.95 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.86 และลำดับสุดท้ายพฤติกรรมความอดทน
อดกลั้น โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.65

ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยขอสรุป
ผลตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
มีความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความ
คิดเห็น ในด้านบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษา
พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์
ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น
ในเรื่องบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ และบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่อง
บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษา
พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพบุคลากร และรายได้ต่างกัน มี
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 สรุปผล
การศึกษาอิทธิพลระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยตาม
สมมติฐาน ดังนี้

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างด้านความเป็นอิสระ
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านรางวัลตอบแทน
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ
มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ในเบื้องต้น
ผู้วิจัยได้ทำการหาความสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)
ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศ
องค์การด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่น
และการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และ
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
0.327 โดยในด้านรางวัลตอบแทนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับ
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 เมื่อนำปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์
กันมาสร้างสมการทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อแสดงให้เห็นว่า
ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด
พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ
เป็นปัจจัยเดียวที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการเปลี่ยนแปลง
องค์การนั้นสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การคิดเป็นร้อยละ 23.1 ดังตารางต่อไปนี้

ตัวแปรบรรยากาสองค์การ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.560	0.143		17.901	.000
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ	.370	.039	0.438	9.477	.000

$R = 0.483$ $R^2 = 0.233$ Adjusted $R^2 = 0.231$ SEE = 0.314 $P < .01$

ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 สรุปผลการสร้างสมการทำนายบรรยากาสองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งสามารถสร้างสมการได้ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม = $2.560 + 0.370$ (ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ) จากสมการทำนายในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยดังกล่าวมีปัจจัยบรรยากาสองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถทำนายและพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ในขณะที่ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทน ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ถึงแม้ว่างานวิจัยทั้งด้านบรรยากาสองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลจะอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการรักษาสภาพบรรยากาสที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทางมหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและส่งเสริมด้านบรรยากาสองค์การให้ครอบคลุมในด้านโครงสร้าง ด้านความเป็นอิสระ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านรางวัลตอบแทน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาสที่ดีให้เอื้อต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร อีกทั้งเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการสร้างองค์การ

แห่งความสุข (Happy Workplace)

2. มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้การมุ่งเน้นในเรื่องของการแสดงออกของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยให้มีความครอบคลุมในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดล

3. มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านบรรยากาสองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นได้มีการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งในส่วนของการติดตามประเมินผลควรที่จะมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อการรักษาไว้ซึ่งบรรยากาสที่ดีขององค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เพื่อมีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติเอาไว้ ดังนี้

1. ควรมีการจัดทำคู่มือชี้แจงโครงสร้างขององค์การให้มีความน่าสนใจ อาจจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ หรือการนำเสนอบนอินเทอร์เน็ต เพื่อให้บุคลากรได้มีการรับทราบถึงโครงสร้างในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระ ทั้งในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นและในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถ้าหากบุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระแล้ว บุคลากรจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ในงานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ควรมีการนำระบบการให้รางวัลเข้าไปเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในรูปแบบและวิธีการต่างๆ อีกทั้งจะต้องมีการสื่อสารกับบุคลากรให้ชัดเจนถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อความเท่าเทียมกันของบุคลากร

4. ควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม พร้อมทั้งปลูกฝังให้บุคลากรเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน

5. ควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยการเปิดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ของความขัดแย้ง และแนวทางวิธีการต่างๆ ที่จัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

6. ควรให้ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านพฤติกรรมของคนในองค์การด้วย กล่าวคือ องค์การควรทำการส่งเสริมอบรมบุคลากรในองค์การเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การต่างๆ อีกทั้งยังต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

7. ควรจัดให้มีโครงการนำร่องในการส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานมีการผลักดันในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อศึกษาภาพรวมของบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น ทำให้ขาดข้อมูลในเชิงลึก และเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกนั้นควรมีการสัมภาษณ์ในส่วนของผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถสร้างแนวทางที่สนับสนุนให้เกิดลักษณะของบรรยากาศองค์การที่ดี

เอกสารอ้างอิง

ณัญญา มูลประห์ส. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล อาษาไกรสร. (2545). การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพในงานบริการของเจ้าหน้าที่รับฝาก-ถอนเงินหน้าเคาน์เตอร์ กรณีศึกษา : ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญญา รักษาเจริญ. (2545). การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) : กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภัทรชัชฌา เรืองมะเริง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาผู้ผลิตหลักแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รมิดา เสนโสพิศ. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิชัย ไกลสุวรรณจินดา. (2535). ความลับขององค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

วุฒิชัย อารักษ์โกษมงคล. (2554). อิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สฎาญ ชีระวิชิตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์, 16 (1), 15 - 26.

สมยศ นาวิการ. 2535. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สร้อยตระกูล (ดิวันนัท) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Brown, W.B and D.J. Moberg. 1980. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Chiang, C.C. (2002). **A study on the relationships among organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior-taking the C factory as example**. Retrieved August 28, 2009, from http://etd.lib.nsysu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd?URN=etd-0703102-145822
- Cohen, A. & Keren, D. (2009). **Does climate matter? An examination of the relationship between organisational climate and OCB among Israeli teacher**. [Electronic version]. The Service Industries Journal, 1, 1-17.
- Glimer. B. Von Haller. 1971. **Industrial Psychology**. New York: McGraw – Hill Inc.
- Hilgard, E.R. 1962. **Introduction to Psychology**. New York: Harcourt Brace & World, Inc.
- Litwin, G.H. and R.A. Stringer, Jr. 1968. **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Harvard University.
- Morgan, C.T. and R.A. King. 1971. **Introduction to Psychology**. (4th ed.). Tokyo: International Student Edition, McGraw Hill Kongakusha, Ltd.
- Nunnally, J.C. 1950. **Test and Measurements Assessment and Prediction**. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Oskamp, S. 1977. **Attitudes and Opinions**. New Jersey: Prentice - Hall Inc.
- Vardi, Y. (2001). **The effects of organisational and ethical climates on misconduct at work**. Journal of Business Research, 29(4), 325 - 337.
- Wahlmen, B.B. 1973. **Dictionary of Behavior Science**. New York: Litton Education Publishing.

