

**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับ
ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**The Study of the Relationship between Membership Behavior
and the Organizational Effectiveness of Office of the Permanent
Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment**

กษวรรณ ทองคำ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิผลองค์การ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิผลองค์การ และ 3) เพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เหมาะสมของบุคลากรต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 265 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ค้นหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลองค์การ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ e-mail address : monokuro_gm@hotmail.com

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม ความอดทนอดกลั้น ความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผน วัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.630^*$, $\text{sig} = .000 < .05$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้าน ความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อมสูงที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .503 และประสิทธิผลองค์การในด้านการปรับตัวสูง ที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .552 และจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูง พบว่า การปลูกจิตสำนึก สร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ขององค์การในเชิงบวก

คำสำคัญ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ประสิทธิผลองค์การ

Abstract

This mixed method research aimed to study the members behaviors and organizational effectiveness, 1) to study the characterization of the membership behaviors and the organizational effectiveness, 2) to study the relationship between membership behaviors and the organizational effectiveness, and 3) to find ways to promote membership behaviors of employees to enhance organizational effectiveness of the Office of The Permanent

Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment by using a questionnaire to collect data information from 265 heads in the Office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment. Data analysis tools were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation; correlation was analyzed using Pearson's correlation coefficients. Based on interviews with senior executives from three heads officers in the Office of The Permanent Secretary, Ministry of Natural Resources and Environment it sought to analyze the behavior of a members towards enhancing organizational effectiveness.

Based on the results, behaviors as well as five factors, including altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue, and consciousness, which were correlated positively to organizational effectiveness through four areas : adaptation, goal attainment, integration and latency. Level of statistical significance .05 ($r = .630^*$, $\text{sig} = .000 < .05$). When considered income, personnel under the Ministry of Natural Resources and Environment has a good behavior in its most polite, courtesy. An average score of 4.02 and a standard deviation equal .503 and organizational effectiveness in the adaptation is the highest. A mean score was 3.72, with a standard deviation equal .552 and from interviews with executives showed that the consciousness, understanding, and motivation of the personnel in the organization, are important factors for the membership behaviors and affects the effectiveness of organization positively.

Keywords : membership behaviors, organizational effectiveness

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยี การคมนาคม การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ล้วนแล้วแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ ซึ่งอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมก็จะนำมาซึ่งอิทธิพลต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ในสังคม เช่น วัฒนธรรม การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ แต่ในประเด็นที่จะกล่าวถึงนี้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ ที่นำไปให้เกิดการบรรลุเป้าหมายของแต่ละองค์การ จึงเกิดเป็นประเด็นปัญหาที่ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรนั้น มีความสัมพันธ์กับองค์การและการไปสู่เป้าหมายขององค์การจริงหรือไม่ ในขณะเดียวกันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศไทยอาจจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เช่นกัน

จากเหตุการณ์เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบก เป็นหัวหน้าคณะ ได้ประกาศทำการรัฐประหาร โดยการยึดอำนาจรัฐบาลที่มีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น จึงทำให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติทำหน้าที่เป็นรัฐบาลรักษาการณ์ในทันที ในเวลาต่อมา พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรีตามประกาศลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2557 และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรัฐมนตรี เพื่อบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินในเรื่องต่าง ๆ โดยนำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศว่าด้วยการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาเป็นหลักสำคัญ ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งทรงเน้นความพอดี พอสมควรแก่ฐานะ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันมาเป็นแนวคิด และใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มาบูรณาการรวมกันจนเกิดเป็นนโยบาย 11 ด้าน ซึ่งได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 (อ้างในคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี : 2557) ดังนี้

1. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
 2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
 3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
 4. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
 5. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
 6. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
 7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
 8. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
 9. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
 10. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
 11. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- ซึ่งนโยบายทุกด้านต้องการสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรการปกครองทุกระดับตั้งแต่ท้องถิ่นจนถึงประเทศ ต้องการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาที่

ยั่งยืนครอบคลุมปัญหาทั้งระยะเฉพาะหน้าที่ต้องทำทันที ระยะกลางที่จะทำต่อไปหรือต้องรอการบังคับใช้กฎหมาย และระยะยาว

ด้วยนโยบายของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ในด้านการรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตของประชากรในประเทศ โดยหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการรักษาทรัพยากรของประเทศคือ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีหน้าที่และภารกิจหลักในการจัดสรรดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปอย่างยั่งยืน โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสำนักงานที่เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 844 คน (อ้างในรายงานประจำปีกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม : 2555) ประกอบด้วยหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1) หน่วยงานที่รายงานตรงต่อปลัดกระทรวง 3 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

2) หน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักบริหารกลาง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักการบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สำนักแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 1-16 สำนักตรวจและประเมินผล และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

3) หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด 76 จังหวัด

ดังนั้น จากที่มาและความสำคัญของปัญหา เป็นที่น่าสนใจว่า นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญในด้านการรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ประกอบกับตั้งข้อสังเกตได้ว่า ด้วยภารกิจและหน้าที่หลักของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะต้องมีการมีโครงสร้างองค์การที่เข้มแข็ง มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างครอบคลุม และด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีบุคลากรทั้งสิ้นเกือบ 900 คน จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรให้นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เหมาะสมของบุคลากรต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตของการวิจัย (Scope Research)

การวิจัยในครั้งนี้มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษาในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม ความอดสาหะอดทนอดกลั้น ความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมถึงประสิทธิผลองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิผลองค์การ และเพื่อค้นหาแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เหมาะสมของบุคลากรต่อการเสริมสร้างประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ในช่วงเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2557– กุมภาพันธ์ 2558

ระเบียบวิธีวิจัย (Methodology Research)

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Method Research) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 844 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ระบุไว้ว่าที่ระดับจำนวนประชากรประมาณ

850 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ระดับจำนวนประชากร 265 คน และใช้วิธีทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน Pearson Product Moment Correlation Coefficient สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-depth Interview) และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และดำเนินการวิเคราะห์จัดประเภทและแยกแยะหมวดหมู่ข้อมูล (Typology and Taxonomy Analysis)

ผลการวิจัย (Results)

สำหรับการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 265 คน พบว่าส่วนใหญ่แล้วเป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 และ

มีอายุในระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 ซึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ส่วนใหญ่สังกัดอยู่สำนักบริหารกลาง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 โดยมีสถานภาพในสำนักงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีประสบการณ์ในการทำงานในระหว่าง 3-6 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 และมีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 66.80

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า การปฏิบัติของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั่นก็แสดงถึงบุคลากรในองค์การพร้อมที่จะเป็นสมาชิกที่ดีด้วยความเต็มใจ ดังที่ ออร์แกน (Organ : 1991) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานภายในองค์การบรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมของแต่ละบุคคลก็ถือเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นต้น ซึ่งผลจากการวิจัย มีดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า การปฏิบัติตนที่เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .356 และหากพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม มีคะแนนเฉลี่ย

สูงที่สุดเท่ากับ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .503 รองลงมา ด้านความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .477 ด้านความอดุสาหะอดทนอดกลั้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .462 ด้านความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .424 และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .399 ตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

ด้านความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในข้อข้าพเจ้าแบ่งปันสิ่งของส่วนตัวและอุปกรณ์ทำงานให้เพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยเหลือการทำงานของเขาด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .651 และในข้อข้าพเจ้ามักอาสาทำงานบางอย่างโดยไม่ต้องร้องขออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.57 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .654

ด้านความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม ในข้อข้าพเจ้าไม่ล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .807 และในข้อข้าพเจ้าปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำงานหรือการตัดสินใจของข้าพเจ้าเสมออยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.83 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .762

ด้านความอดุสาหะอดทนอดกลั้น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอดุสาหะ

อดทนอดกลั้น ในข้อข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้า แม้ว่าจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .677 และในข้อข้าพเจ้าไม่เคยพักรับประทานอาหารกลางวันหรือใช้เวลาพักผ่อนเกินเวลาอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.32 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .819 ด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ ในข้อหาการทำงานที่ทำงานเป็นงานเร่งด่วน ข้าพเจ้าจะทำงานในช่วงเวลาพักหรือหลังเลิกงานเพื่อให้เสร็จทันกำหนดอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .696 และในข้อข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิด หากงานที่ข้าพเจ้าหรือเพื่อนร่วมงานทำ ไม่ได้ตามที่ข้าพเจ้าต้องการ เช่น ทำงานผิดพลาด ทำงานล่าช้าอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.85 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .907

ด้านความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในข้อข้าพเจ้าสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .687 และในข้อข้าพเจ้าเคยคุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลางานหรือขณะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.22 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.019

ประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า การปฏิบัติตนที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .509 และหากพิจารณาในรายด้านพบว่า การปรับตัว มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

เท่ากับ 3.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .552 รองลงมา การบูรณาการและการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .621 และ .566 ตามลำดับ สำหรับการบรรลุเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.61 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .576 ตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

ด้านการปรับตัว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการปรับตัว ในข้อเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้า ผู้บริหารและบุคลากรสามารถควบคุมสถานการณ์ได้อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .681 และในข้อสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหาร/บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .729

ด้านการบรรลุเป้าหมาย บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการบรรลุเป้าหมาย ในข้อบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.77 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .654 และในข้อหน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .879

ด้านการบูรณาการ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการบูรณาการ ในข้อบุคลากรยอมรับนโยบายมาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .695 และ

ในข้อหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .879

ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมในข้อบุคลากรในหน่วยงานตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างจริงจังเพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .634 และในข้อบุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทและอุทิศเวลาให้กับการสร้างสรรค์วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .701

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม ความอดุสาหะอดทนอดกลั้น ความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และประสิทธิผลองค์การ ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังนี้ ด้านความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการปรับตัวเท่ากับ .466 ด้านการบรรลุเป้าหมายเท่ากับ .356 ด้านการบูรณาการเท่ากับ .413 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมเท่ากับ .420 ด้านความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการปรับตัวเท่ากับ .453 ด้านการบรรลุเป้าหมายเท่ากับ .409 ด้านการบูรณาการ

เท่ากับ .419 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมเท่ากับ .512 ด้านอุตสาหกรรม
 อุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้าน
 การปรับตัวเท่ากับ .536 ด้านการบรรลุเป้าหมายเท่ากับ .513 ด้านการบูรณาการ
 เท่ากับ .465 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมเท่ากับ .496 ด้านความ
 รับผิดชอบให้มีความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กรในแต่ละด้าน
 ดังนี้ ด้านการปรับตัวเท่ากับ .406 ด้านการบรรลุเป้าหมายเท่ากับ .300
 ด้านการบูรณาการเท่ากับ .357 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมเท่ากับ .395
 ด้านความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
 องค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการปรับตัวเท่ากับ .459 ด้านการบรรลุเป้าหมาย
 เท่ากับ .480 ด้านการบูรณาการเท่ากับ .482 ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม
 เท่ากับ .489

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริม
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เหมาะสมของบุคลากรต่อการเสริมสร้าง
 ประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
 สิ่งแวดล้อม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในประเด็นแนวทางที่จะ
 ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเพื่อเสริมสร้างประสิทธิ
 องค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพบว่า
 ผู้บริหารในองค์กรต้องให้ความรู้แก่บุคลากรในทุกเรื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจ
 ในหน้าที่และภารกิจขององค์กร และองค์กรจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้
 บุคลากรในองค์กร เช่น จัดกิจกรรมสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติดี
 เป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในองค์กร มีการมอบรางวัล
 เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์กรเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร
 อีกทั้ง ต้องทำองค์กรให้น่าอยู่ เช่น มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีมุมนั่งเล่น
 เพื่อเพิ่มความผ่อนคลายให้แก่บุคลากรหลังจากการปฏิบัติงาน มีสถานที่
 ออกกำลังกาย เพื่อสร้างสุขอนามัยที่ดี นอกจากนี้ องค์กรต้องสร้างความมีส่วน

ร่วมกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น สร้างความสมดุลระหว่างภารกิจหน้าที่การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบุคลากร สร้างกลไกในการปฏิบัติงาน มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ และสิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1 : เพื่อศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการแบ่งปันสิ่งของส่วนตัวและอุปกรณ์ทำงานให้เพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ไม่มีการล่งละเมียดสิทธิส่วนบุคคลระหว่างกัน ซึ่งการไม่เข้าไปก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวหรือล่งละเมียดสิทธิส่วนบุคคล จะลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานก็สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้า แม้ว่าจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของตน และเมื่อมีงานเร่งด่วน บุคลากรส่วนใหญ่จะตั้งใจปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จ แม้ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาพักหรือหลังเลิกงาน เพื่อให้เสร็จทันกำหนดเวลา โดยพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การตามทฤษฎีของออร์แกน (Organ, 1988) ที่ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบของ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน คือ ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) ความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) ความอุตสาหะอดทนอดกลั้น (Sportmanship) ความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Consciousness) ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในแต่ละด้าน บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับความเอาใจใส่ดูแล จากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บริหารมีความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร จึงเกิดเป็นความสัมพันธ์อันดี ถึงแม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แตกต่าง แต่เมื่อได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีย่อมเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ

จากผลการศึกษาประสิทธิผลองค์กรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้า ผู้บริหารและบุคลากรสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ มีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของหน่วยงาน มีการยอมรับนโยบาย มาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งทุกคนในองค์กรจะต้องมีการบูรณาการทั้งความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้ อีกทั้งบุคลากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างจริงจังเพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนด โดยการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมเหล่านี้ย่อมส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีระบบสังคมของ Parsons ที่มีการ

ประเมินประสิทธิผลที่ครอบคลุมและมีความเหมาะสมในการประเมินองค์การที่ได้กำหนดหน้าที่พื้นฐานไว้ 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม โดยบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าเมื่อบุคลากรมีความรู้ความสามารถ บวกกับมีความช่วยเหลือ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีความอดทนต่ออุปสรรคในการทำงานค่อนข้างสูง รักในภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรักองค์การ เคารพกฎระเบียบที่องค์การกำหนดไว้ เรียนรู้การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ดี ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การ จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเห็นถึงประสิทธิผลขององค์การ

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2 : เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับประสิทธิผลองค์การ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่า เมื่อบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถ มีลักษณะส่วนบุคคลที่มีจิตใจดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อดทนอดกลั้นต่อปัญหาและอุปสรรค หรือสิ่งเร้าต่างๆ สูงมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะก้าวเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การแห่งนี้ รักในหน้าที่และภารกิจของตนเองที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์การที่มีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีวัฒนธรรมองค์การที่ให้

บุคลากรพึงปฏิบัติร่วมกัน รวมถึงมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง มีความรับผิดชอบ มีความเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน โอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดข้อผิดพลาดผู้บริหารก็พร้อมที่จะให้ออกาสได้ปรับปรุงแก้ไข มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำข้อผิดพลาดหรืออุปสรรคในการทำงานมาปรับปรุงและหาวิธีการที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามาปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของตน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันให้บุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ จึงทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อองค์กรให้มีการพัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เมื่อบุคลากรของหน่วยงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูงแล้ว จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ (Podsakoff, Ahearne & MacKenzie อ้างในวารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 เดือนมิถุนายน – ตุลาคม พ.ศ. 2547) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Schnake & Dumler 1997 อ้างถึงในลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544, หน้า 33) และผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Performance and Success) โปดซากอฟและแม็คเคนไซน์ (Podsakoff & Mackenzie 2005 : 263-264) สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงาน

ได้อย่างรวดเร็วขึ้น และสามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรสนับสนุนความคงที่เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 3 : แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เหมาะสมของบุคลากรต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เหมาะสมของบุคลากรต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า องค์ความรู้ของบุคลากรคือสิ่งจำเป็นหลักที่ควรจะมี เมื่อบุคลากรมีองค์ความรู้เป็นทุนเดิมอยู่แล้วนั้น จะต้องนำองค์ความรู้มาต่อยอดและถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร โดยอาศัยหลักของการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้ง 5 ด้าน เพื่อตอบสนองต่อประสิทธิภาพขององค์กรทั้ง 4 ด้าน ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีการวางแผนในการปฏิบัติงานตามภารกิจ วางบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในสำนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงาน คอยสอดส่องดูแลบุคลากรมีแรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรมีกำลังใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่ดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้แก่บุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เหมาะสมของบุคลากรต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และระดับประสิทธิผลขององค์การในแต่ละด้าน แม้ว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การการแปรผลจะอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิผลองค์การการแปรผลจะอยู่ในระดับมากเช่นกันก็ตาม ผู้บริหารไม่เพียงแต่จะต้องรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมิให้ลดระดับลงแล้ว แต่จะต้องพยายามเพิ่มระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุก ๆ ด้านให้สูงขึ้น เพื่อจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ความสำคัญทั้งในด้านลักษณะงาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. จากผลการวิจัย ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามรายด้าน ผู้บริหารต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้สูงขึ้น โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความอดุสาหะอดทนอดกลั้น ถึงแม้การแปรผลจะอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อให้ประสิทธิผลขององค์การเพิ่มสูงขึ้นผู้บริหารจึงควรหาวิธีในการสร้างกระบวนการดำเนินงานให้บุคลากรมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่จะสร้างความสามัคคีและความอดุสาหะอดทนอดกลั้นให้แก่บุคลากรในองค์การ

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากร และพยายามบูรณาการความต้องการของบุคลากรกับขององค์การเข้าด้วยกันให้เหมาะสมตามสถานการณ์ และทำความเข้าใจถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลขององค์การให้สูงขึ้น

4. เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กร สามารถใช้เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานได้ องค์กรควรเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านความเกรงใจสุภาพอ่อนน้อม ด้านความรับผิดชอบให้ ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพื่อให้บุคลากร มีความคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ลดปัญหากระทบกระทั่งกับผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบ สนองต่อนโยบายขององค์กร ตรงต่อเวลา รวมทั้งช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินของ องค์กร ไม่ใช่เวลาไปในการส่วนตัว อาจทำได้หลายวิธี เช่น ปรับปรุงระบบการ ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความมั่นคง และบุคลากรมีโอกาask้าวหน้า ในหน้าที่การงานเป็นไปตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล จัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานให้รู้สึกที่มีความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด จัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรม ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ควรมีการศึกษาในเรื่องของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. (2557). คำแถลงนโยบายของ คณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลง ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ.

- คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. เลขที่ 106. (2555). กำหนดหน่วยงานภายในและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
ในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ชญารัศมี ทรัพย์รัตน์. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์
ที่เกิดขึ้น. FEU Academic Review ปีที่ 7 ฉบับที่ 1. (มิถุนายน-
พฤศจิกายน 2556).
- ชนินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงาน
บุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต
ศาลายา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชีวกาส ทองปาน. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติมา สุวรรณชาติ, พนัส ชัยรัมย์, และอนุรักษ์ สิงห์ชัย. การวิจัยเพื่อแสวงหา
แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพทรัพยากรบุคคล
กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ ฉบับที่ 2.
(พฤศจิกายน-ธันวาคม 2554) : 40-45.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และ
สังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

เนตรนภา แก้วพูน. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 6. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประไพพร สิงหเดช. (2539). การศึกษาคุณลักษณะที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนานันท์ โกศินานนท์. (2551). แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยาลัยราชพฤกษ์.

ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศแต่งตั้งรัฐมนตรี. เล่มที่ 131 ตอนพิเศษ 164 ง : 31 สิงหาคม 2557.

รายงานประจำปีกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2555). อัตรากำลังกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วารุณี ดิษฐ์เย็น. (2548). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และความพึงพอใจในงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข). มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิษณีย์ วิโสจสงคราม. (2553). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริบงอร ต่อวิเศษ และไพฑูรย์ ช่วงฉ่ำ. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร**. สาขาวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมบูรณ์ ศิริสรธริทธิ. (2546). **ทฤษฎีองค์การและกระบวนการจัดการ**.
พิมพ์ครั้งที่ 1. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎี
และการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤญ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**.
พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- อนุสรณ์ วิริยะวงศ์สกุล. (2552). **ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลองค์การ
ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม**.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์).
มหาวิทยาลัยมหิดล.