

**ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนของ
องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย**

**Personal Factors, Five Factor Model of Personality, Perceived
Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior
of Officials in the Office of the Permanent Secretary for Interior**

บดินทร์ หาญบุญทรง *
รศ.ดร.พวงเพชร วัชรอยู่**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ยังเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับต่ำ 1 ด้าน (ด้านห้วนไหว) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน (ด้านการเปิดเผย) และอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน (ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีจิตสำนึก) มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน (ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่) อยู่ในระดับสูง ข้าราชการที่มีอายุและรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน

* นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม คือ บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก การรับรู้การสนับสนุนขององค์การบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่นและด้านหัวนไหว โดยพยากรณ์ได้ ร้อยละ 50.9 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

คำสำคัญ: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

The objectives of this research were, first, to study the level of Five Factor Model of Personality, level of perceived organizational support, and level of organizational citizenship behavior of officials in the Office of the Permanent Secretary for Interior. Second, it compared the level of organizational citizenship behavior of officials in the Office of the Permanent Secretary for Interior according to their personal factors. Third, it identified the predicting variables of organizational citizenship behavior of officials in the Office of the Permanent Secretary for Interior (personal factors, Five Factor Model of Personality, and perceived organizational support). Samples consisted of 254 officials in the Office of the Permanent Secretary for Interior. Data were collected by questionnaires and analyzed by computer program application. Statistics used were the percentages, the mean, the standard deviation, the t-test, the analysis of variance, and the multiple regression. The results indicated that the Five Factor Model of Personality among the officials in the office of the Permanent Secretary for Interior was at "low" level in one dimension (neuroticism), "medium" level in one dimension (extraversion) and "high" level in three dimensions (openness to experience, agreeableness and conscientiousness), "medium" level in perceived organizational support and "high" level in overall and all five dimensions in organizational citizenship behavior (altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue and conscientiousness). Secondly, the differences in age and income led to significantly different organizational citizenship behavior among the officials. However, the differences in sex, level of education, and years of work did not lead to significantly different organizational citizenship behavior. Thirdly, personal factors (level of education and years of work), all Five Factor Model of Personality (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness and conscientiousness) and perceived organizational support could altogether predict 50.9% of organizational citizenship behavior.

Keywords: Five Factor Model of Personality, perceived organizational support, organizational citizenship behavior

บทนำ

องค์กรต่างๆ ได้พยายามสร้างผลงานตลอดจนสินค้าและบริการให้มีความโดดเด่นเหนือกว่าองค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่งเพื่อให้ตนเองอยู่รอด และหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากรผู้ดำเนินงานในองค์กร เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นจะผลักดันให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและนำสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ฉะนั้นองค์กรต่างๆ จึงพยายามพัฒนาระบบการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรของตนด้วย หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดในองค์กร (Mello, 2006) เพราะบุคลากรเหล่านี้ทุ่มเทอย่างมากเพื่อการทำงาน (Deshpande, 2002 อ้างใน สญาญ ชีระวิชิตระกูล, 2547) และเต็มใจทำงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ชี้ให้เห็นได้ว่าบุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 1987 อ้างใน สญาญ ชีระวิชิตระกูล, 2547)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีได้มีการระบุไว้ในภาระหน้าที่ของงาน (Job Description) หรือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่เป็นพฤติกรรมทางสังคมเชิงรุก (Prosocial Behavior) คือเป็นพฤติกรรมเฉพาะของบุคคลที่นอกเหนือไปจากข้อเรียกร้องหรือคำสั่งอย่างเป็นทางการในการทำงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ คำนึงถึงผู้อื่น มีน้ำใจนักกีฬา ให้ความร่วมมือกับองค์กร และสำนึกในหน้าที่ (Organ and Bateman, 1991) ซึ่งการที่พนักงานจะมีพฤติกรรมเหล่านี้ขึ้นมาได้นั้นอาจมีหลายเหตุปัจจัย เช่น บุคลิกภาพของบุคคลอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมดังกล่าวด้วย (O'Connell *et al.*, 1993)

บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการแสดงพฤติกรรม โดยแต่ละบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แล้วมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (Extrovert) จะมีลักษณะพฤติกรรมชอบเข้าสังคม ชอบทำกิจกรรมที่ต้องแสดงตัวต่อหน้าผู้คนจำนวนมาก กล้าแสดงออก พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานและองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม การทำความเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลด้วยวิธีการประเมินต่างๆ เช่น การใช้แบบวัดบุคลิกภาพ มีความสำคัญและจะช่วยให้องค์กรสามารถทราบแนวโน้มของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลที่องค์กรจะทำการคัดเลือกเข้ามาเป็นพนักงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรได้พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ นอกจากนี้การรู้บุคลิกภาพของพนักงานในองค์กรจะสามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อนำมาพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานเกิดการปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ในทางจิตวิทยานั้นทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบถือได้ว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมในการประเมินบุคลิกภาพ (ซูชัย สมิทธิไกร, 2550) ซึ่งจากการศึกษาของ Kumar, Bakhshi, and Rani (2009) ก็พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นหากนำการประเมินบุคลิกภาพมาใช้จะทำให้ทราบได้ว่าบุคคลบุคลิกภาพแบบใดมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเมื่อทำการคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่ต้องการเข้ามาเป็นพนักงานแล้ว จากนั้นองค์กรก็ต้องให้การช่วยเหลือสนับสนุนทั้งในด้านการงานและสวัสดิการต่อผู้เหมาะสมที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามา และ

เมื่อพวกเขาเหล่านั้นรับรู้ว่าการให้ความสำคัญและเอาใจใส่พวกตนเป็นอย่างดี พวกเขาก็จะมีทัศนคติที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะยิ่งทำให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามานั้นทำงานได้อย่างมีคุณภาพ (Yamaguchi, 2001) ฉะนั้นการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่นกัน (บุญทวรรณ วิงวอน และมนตรี พิริยะกุล, ม.ป.ป.)

การสนับสนุนขององค์กรมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Yamaguchi, 2001) เช่น การให้ความสนใจในสวัสดิภาพของพนักงานรวมทั้งการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อความพยายามหรือผลงานที่ดีของพนักงาน (Eisenberger, 2008) นอกจากนี้การสนับสนุนขององค์กรยังก่อให้เกิดผลลัพธ์คือพนักงานมีการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ (Yamaguchi, 2001) และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Eisenberger, Fasolo, and Davis-LaMastro, 1990) และที่สำคัญคือเมื่อพนักงานมีความรู้สึกทางบวกคือรับรู้ว่าการให้การช่วยเหลือสนับสนุนแล้ว พนักงานจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อเป็นการตอบแทนต่อองค์กรของตน (Liu, 2009) ตรงกับที่ Eisenberger *et al.* (2001; cited in Rhoades and Eisenberger, 2006) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีหน้าที่ช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และมีส่วนร่วมในการมีพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือพนักงานคนอื่น ๆ และตรงกับที่ Wayne *et al.* (1997 cited in Rhoades and Eisenberger, 2006) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมนอกเหนือจากหน้าที่ในพนักงานระดับจัดการ และในพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้ง Randall *et al.* (1999; cited in Yamaguchi, 2001) ก็อธิบายว่าการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

จากที่กล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพห้ององค์ประกอบและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อให้ทราบว่าบุคลิกภาพห้ององค์ประกอบและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพียงใดเมื่อนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา คือ ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตาม พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพราะกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน อำนวยความเป็นธรรมแก่สังคม ส่งเสริมและพัฒนาการเมืองการปกครอง พัฒนาการบริหารส่วนภูมิภาค ปกครองท้องที่ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และพัฒนาการเมือง ตลอดจนงานราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ 4 ประการ คือ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการพัฒนาทางกายภาพ (กระทรวงมหาดไทย, 2552)

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของข้าราชการในระดับท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทุกภาคส่วนเป็นไปตามบทบาทหน้าที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกแก่สังคม บำบัดทุกข์บำรุงสุข ทั้งมีภารกิจในการพัฒนาระบบการบริหารงานทั่วไปของกระทรวงมหาดไทยให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมี

ความสำคัญต่อประชาชนทั้งประเทศ งานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินบทบาทของกระทรวงมหาดไทย ดังนั้นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจึงต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมและความเหมาะสมทั้งทางด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งหน่วยงานต้องสนับสนุนให้เกิดขึ้นด้วย เพื่อที่จะขับเคลื่อนภารกิจหลักของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่เป็นความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยอันมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

ส่วนผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินการเสริมสร้างพัฒนาข้าราชการให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และดำเนินการให้การสนับสนุนข้าราชการในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

นิยามศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยแต่ละคน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้

อายุ หมายถึง จำนวนปีเต็มนับจากปีเกิดของข้าราชการจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 22 - 34 ปี , 35 - 47 ปี และ 48 - 60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าราชการที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาขณะตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี , ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เป็นจำนวนปีเต็มของข้าราชการนับจากเริ่มทำงานกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจนถึงขณะตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 13 ปี , 13 - 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนรายเดือนและรายรับอื่นๆ ที่ข้าราชการได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10,001 บาท , 10,001 - 15,000 บาท , 15,001 - 20,000 บาท ,

20,001 – 25,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาท

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมและลักษณะเฉพาะตัวของข้าราชการที่ค่อนข้างมีความคงทนถาวร มีอิทธิพลต่อการตอบสนองและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความวิตกกังวล ซึมเศร้า ประหม่า ขาดความมั่นใจ อารมณ์และจิตใจไม่มั่นคง โกรธง่าย และหุนหันพลันแล่น

ด้านการเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความอบอุ่น ชอบการแสดงออก มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม ชอบพบปะสังสรรค์ ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น กระตือรือร้น คล่องแคล่ว ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ดี

ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีค่านิยมและยอมรับสิ่งใหม่ๆ ใจกว้าง ชอบทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยทำ ไม่ยึดติดรูปแบบเดิม และเปิดกว้างทางความคิด

ด้านการยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีความไว้วางใจผู้อื่น เปิดเผยความรู้สึกและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น รู้จักยินยอม ประนีประนอมต่อผู้อื่น สุภาพ อ่อนโยน มีจิตใจเอื้อเฟื้อ และชอบช่วยเหลือผู้อื่น

ด้านการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะของข้าราชการที่มีวินัยในตนเอง ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบต่องาน มีความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในสิ่งที่ทำ มีความสุขุม และรอบคอบ

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การตีความตามความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อองค์กรโดยเห็นคุณค่าความสำคัญในการดำเนินงานของข้าราชการ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน อำนาจความสะดวกแก่ข้าราชการ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การดูแลเอาใจใส่ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข ส่งเสริมให้มีความมั่นคงก้าวหน้า การให้สิทธิต่างๆ ที่จำเป็นการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่ควรจะได้รับ ซึ่งสามารถแสดงออกและตอบสนองการสนับสนุนดังกล่าวผ่านตัวแทนขององค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชา

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบในหน้าที่ของข้าราชการ ช่วยเหลือสนับสนุนผู้ร่วมงานและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยไม่ได้หวังผลประโยชน์หรือรางวัลเป็นการตอบแทน แต่ทำเพื่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมนั้นๆ องค์กรไม่ได้เรียกร้องให้ข้าราชการปฏิบัติแต่เกิดจากความเต็มใจปฏิบัติของข้าราชการเอง ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่

ด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการด้วยความเต็มใจปราศจากการบังคับซึ่งมีส่วนช่วยงานหรือปัญหาของบุคคลอื่นๆ เช่น การช่วยแนะนำพนักงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ช่วยเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ยุ่งทำงานไม่เสร็จสมบูรณ์หรือมีภาระงานล้นมือ เป็นต้น

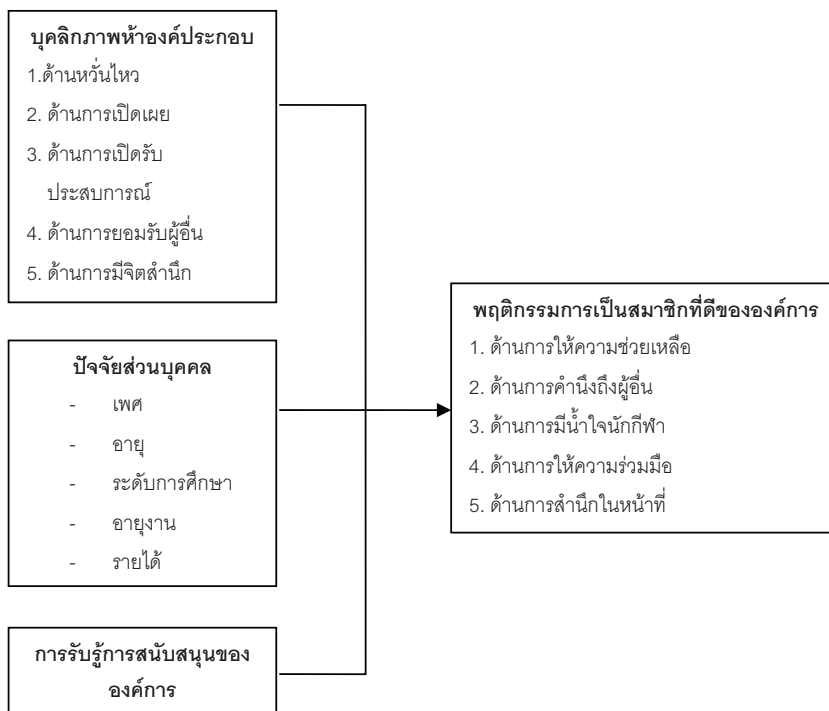
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการที่เอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นเคารพสิทธิของบุคคลอื่นพยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกับบุคคลอื่นเพราะการปฏิบัติงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันนั้นอาจมีการกระทำและการตัดสินใจที่ทำให้มีผลกระทบกับบุคคลอื่นได้

ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการด้วยความมีใจกว้างต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวก ความเครียด หรือความกดดันต่างๆ ทั้งต่อการมีสิทธิที่จะเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ซึ่งอาจสร้างความกดดันให้ผู้บริหารได้ซึ่งอาจถึงขั้นเกิดการโต้เถียงกันจนละเอียดความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้

ด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการในการร่วมรับผิดชอบ การให้ความร่วมมือสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ในองค์กรเกี่ยวกับการดำเนินงาน เช่น การเข้าร่วมประชุม การอ่านจดหมายเวียนภายใน การอ่านข่าวในองค์กร การเก็บความลับภายในองค์กร ยึดแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และเสนอแนะในสิ่งที่เหมาะสมหรือถูกต้องแก่องค์กร

ด้านการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การแสดงออกของข้าราชการในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองต่อนโยบายขององค์กร เป็นต้นว่ามีความตรงต่อเวลา มีการดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ขององค์กร ไม่หยุดพักระหว่างทำงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปในเรื่องส่วนตัว ทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่จะปฏิบัติโดยให้เป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 745 คน และหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970; อ้างใน สุวิมล ติรภานนท์, 2549) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม (Proportional Sampling) ตามกอง สำนัก และกลุ่มงานไม่สังกัดกองของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรของแต่ละกลุ่มตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Costa and McCrae, 1987; cited in Schultz and Schultz, 2001) จำนวน 33 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย ด้านการเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีจิตสำนึกมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8979 , 0.7957 , 0.8408 , 0.7600 และ 0.8950 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยการนำแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ Eisenberger (1984) มาปรับใช้ให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9568

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Organ and Bateman (1991) จำนวน 41 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9535 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9081 , 0.9003 , 0.8301 , 0.7801 และ 0.8702 ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์โดยใช้สูตรของ

Cronbach's Alpha Coefficiency

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.9 มีอายุระหว่าง 48 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.3 มีอายุงานต่ำกว่า 13 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีรายได้มากกว่า 25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 25.6

การศึกษาระดับบุคลากรห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยพบว่าข้าราชการมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.751 , 3.778 , 3.790 ตามลำดับ ด้านการเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.403 และด้านหน้าไหวอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.350 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.425 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.764 , 3.979 , 3.808 , 3.715 , 3.630 , 3.764 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีดังนี้

ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่มีรายด้านที่แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยที่ข้าราชการเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือสูงกว่าเพศชาย และข้าราชการเพศชายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่าเพศหญิง

ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีรายด้านที่แตกต่างกันอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ ที่นัยสำคัญทางสถิติ .001 , .001 และ .05 ตามลำดับ โดยที่ข้าราชการที่อายุ 22 - 34 ปี มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่สูงกว่าข้าราชการที่อายุ 35 - 47 ปี และ 48 - 60 ปี

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีรายด้านที่แตกต่างกันอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 , .001 และ .05 ตามลำดับ โดยที่ข้าราชการที่มีศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่า

ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี และข้าราชการที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือและด้านการสำนึกในหน้าที่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีรายด้านที่แตกต่างกันอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 , .001 และ .01 ตามลำดับ โดยที่ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท , 15,001 – 20,000 บาท , 20,001 – 25,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาทต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ละด้านมีดังนี้

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านห่วงใย ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของข้าราชการ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น (FF ₄)	.131	.055	.178	2.372	.019
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (FF ₅)	.184	.041	.268	4.480	.000
การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (POS)	.162	.038	.232	4.253	.000
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (FF ₃)	.118	.041	.195	2.857	.005
บุคลิกภาพด้านห่วงใย (FF ₁)	-.059	.027	-.120	-2.149	.033
ค่าคงที่ (Constant) = 1.722					
R = .721 R ² = .520 R ² _{Adj} = .509 F = 46.367 Sig = .001					

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม}} = 0.178 (FF_4) + 0.268 (FF_5) + 0.232 (POS) + 0.195 (FF_3) - 0.120 (FF_1)$$

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ

ได้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก ตามลำดับ โดยรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของข้าราชการ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น (FF ₄)	.224	.062	.279	3.639	.000
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (POS)	.146	.049	.192	2.964	.003
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (FF ₅)	.130	.053	.169	2.444	.015
ค่าคงที่ (Constant) = 2.145					
R = .515 R ² = .265 R ² _{Adj} = .255 F = 27.742 Sig = .001					

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ}} = 0.279 (FF_4) + 0.192 (POS) + 0.169 (FF_5)$$

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นได้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร อายุงาน และบุคลิกภาพด้านการเปิดเผย ตามลำดับ โดยรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของข้าราชการ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น (FF ₄)	.317	.052	.396	6.101	.000
บุคลิกภาพด้านการเปิดเผย (FF ₂)	.105	.045	.134	2.329	.021
อายุงาน (Exp)	.004	.002	.140	2.433	.016
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (POS)	.117	.050	.152	2.332	.021
ค่าคงที่ (Constant) = 1.783					
R = .530 R ² = .281 R ² _{Adj} = .268 F = 22.225 Sig = .001					

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น}} = 0.396 (FF_4) + 0.134 (FF_2) + 0.140 (Exp) + 0.152 (POS)$$

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีน้ำใจนักกีฬาได้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น รองลงมาคือ บุคลิกภาพด้านหัวนไหว และระดับการศึกษา ตามลำดับ โดยรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีน้ำใจนักกีฬาของข้าราชการ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
บุคลิกภาพด้านหัวนไหว (FF ₁)	-.207	.043	-.302	-4.816	.000
บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น (FF ₄)	.301	.062	.308	4.872	.000
ระดับการศึกษา (Edu)	-.051	.017	-.163	-2.895	.004
ค่าคงที่ (Constant) = 3.861					
R = .537 R ² = .289 R ² _{Adj} = .279 F = 31.254 Sig = .001					

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีน้ำใจนักกีฬา}} = -0.302 (FF_1) + 0.308 (FF_4) - 0.163 (Edu)$$

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือได้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ รองลงมาคือ บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ตามลำดับ โดยรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 32.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของข้าราชการ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (POS)	.286	.048	.337	5.895	.000
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (FF ₅)	.184	.054	.222	3.429	.001
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (FF ₃)	.157	.049	.208	3.177	.002
ค่าคงที่ (Constant) = 1.453					
R = .580 R ² = .337 R ² _{Adj} = .328 F = 38.411 Sig = .001					

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ}} = 0.337 (POS) + 0.222 (FF_5) + 0.208 (FF_3)$$

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ได้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก รองลงมาคือ บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ และระดับการศึกษา ตามลำดับ โดยรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (FF ₅)	.518	.058	.493	8.963	.000
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (FF ₃)	.230	.052	.253	4.430	.000
การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (POS)	.156	.050	.156	3.132	.002
ระดับการศึกษา (Edu)	-.049	.016	-.145	-3.079	.002
ค่าคงที่ (Constant) = 1.038					
R = .722 R ² = .521 R ² _{Adj} = .512 F = 60.056 Sig = .001					

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่}} = 0.493 (FF_5) + 0.253 (FF_3) + 0.156 (POS) - 0.145 (Edu)$$

อภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ให้สิทธิ์แก่ข้าราชการทุกเพศในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ให้โอกาสความก้าวหน้า และสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน ข้าราชการทั้งเพศชายและหญิงจึงให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่อกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 22 - 34 ปีมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมสูงที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความอายุน้อยที่สุด จึงมักถูกคาดหวังให้ช่วยเหลือสนับสนุนต่อหน่วยงานที่มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยยินยอมปฏิบัติตามความคาดหวังของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาโดยง่าย

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้การดูแลในเรื่องของสวัสดิการอย่างเหมาะสมแก่ข้าราชการทุกระดับการศึกษา ทั้งระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ข้าราชการ

ทุกระดับการศึกษาจึงเต็มใจตอบสนองต่อหน่วยงาน ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน เช่นเดียวกัน

ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการทั้งที่มีอายุงานต่ำกว่า 13 ปี , 13 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป ต่างก็ถูกคาดหวังให้ช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมและการดำเนินงานของหน่วยงานเช่นเดียวกันทั้งสิ้น

ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันโดยที่ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาทต่อเดือนมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงที่สุด เนื่องจากข้าราชการกลุ่มนี้ส่วนหนึ่งมีตำแหน่งระดับล่างซึ่งมีโอกาสในการโอนย้ายเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่งค่อนข้างยาก จึงมักยึดมั่นคงอยู่กับหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ เพราะทำให้ตนได้รับความมั่นคง ข้าราชการกลุ่มนี้จึงมีพฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่างๆ ต่อหน่วยงาน และมักถูกคาดหวังจากบุคคลที่อาวุโสกว่าในหน่วยงานให้ช่วยเหลือสนับสนุนหน่วยงานในด้านต่างๆ ที่มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ละด้าน ซึ่งแสดงถึงว่าตัวแปรนั้นส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมได้ ได้แก่ 1. บุคลิกภาพด้านห่วงใยซึ่งพยากรณ์ได้ในทางลบ ซึ่งมีลักษณะหุนหันพลันแล่น ส่งผลเสียต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานที่จะสนับสนุนหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 2. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งมีลักษณะที่สนใจเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาการดำเนินงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีของหน่วยงาน 3. บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น ซึ่งมีลักษณะที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น เต็มใจให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน 4. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกซึ่งมีลักษณะที่มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นพยายามที่จะให้การช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน 5. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เนื่องจากข้าราชการรับรู้ถึงการสนับสนุนของหน่วยงานทั้งในด้านความก้าวหน้า ความมั่นคง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมข้าราชการจึงเต็มใจให้ความช่วยเหลือสนับสนุนหน่วยงานที่มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือได้ ได้แก่ 1. บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น ซึ่งมีลักษณะที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น มีจิตใจเอื้อเฟื้อ จึงยินดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ 2. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก ซึ่งมีลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงให้การช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ 3. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เนื่องจากข้าราชการรับรู้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของตน ข้าราชการจึงเต็มใจให้ความช่วยเหลือหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นการตอบแทน

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นได้ ได้แก่ 1. อายุงาน เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุงานมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากมาย จึงมีทักษะทางสังคม มีวุฒิภาวะ จัดการกับปัญหาต่างๆ ไม่ให้ลุกลามจนกระทบต่อความสัมพันธ์ต่อเพื่อน

ร่วมงานได้เป็นอย่างดี 2. บุคลิกภาพด้านการเปิดเผย ซึ่งมีลักษณะที่ชอบเข้าสังคมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จึงมีทักษะทางสังคมแสดงออกต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม พยายามระมัดระวังไม่ให้เกิดปัญหากระทบต่อความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3. บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น ซึ่งมีลักษณะที่ประนีประนอมต่อผู้อื่น พยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งกัน 4. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เนื่องจากข้าราชการรับรู้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของตนและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่างๆเป็นอย่างดี จึงตอบแทนหน่วยงานโดยการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงผู้อื่น ไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการนี้ได้นักกีฬาได้ ได้แก่ 1. ระดับการศึกษาซึ่งพยากรณ์ในทางลบ เนื่องจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมียศตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีอำนาจมากขึ้น จึงมักกล้าแสดงออกถึงความไม่พอใจได้มาก จนอาจถึงขั้นเกิดการโต้เถียงกันจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน 2. บุคลิกภาพด้านหุนหันพลันแล่นซึ่งพยากรณ์ในทางลบ มีลักษณะที่หุนหันพลันแล่น จึงไม่ค่อยอดทนต่อความคับข้องใจและความกดดันต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานขึ้นได้ง่าย 3. บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น ซึ่งมีลักษณะที่ประนีประนอมต่อผู้อื่น จึงเต็มใจที่จะอดทนต่อความคับข้องใจที่เกิดขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการโต้เถียงกัน

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือได้ ได้แก่ 1. บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งมีลักษณะที่มีความคิดสร้างสรรค์ เปิดกว้างทางความคิด เปิดรับแนวความคิดใหม่ๆ จึงเต็มใจให้ความร่วมมือในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ในหน่วยงาน สนใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน 2. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก ซึ่งมีลักษณะที่มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ จึงเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น การเข้าร่วมประชุม การมีส่วนร่วมเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ 3. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เนื่องจากข้าราชการรับรู้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของตน และให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ ข้าราชการจึงเต็มใจให้ความร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานเป็นอย่างดี

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ได้ ได้แก่ 1. ระดับการศึกษา ซึ่งพยากรณ์ในทางลบ มีข้อสังเกตว่ามีความขัดแย้งกับผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่สูงที่สุด แต่ระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างก็พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 69.3 ขณะที่ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 13.4 จึงสรุปได้ว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงในที่นี้หมายถึงข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมักจะมียศตำแหน่งสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รวมทั้งยังมีอำนาจหน้าที่สูงกว่าด้วย จึงมักมีโอกาสนในการกระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายได้ง่ายกว่า แต่สำหรับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้นมักจะมียศตำแหน่งที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่า ซึ่งมักจะถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามถูกต้องตามกฎหมายเป็นแบบอย่าง

แก่ผู้อื่น 2. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีลักษณะที่สนใจเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ และประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสนองต่อนโยบายของหน่วยงาน 3. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก มีลักษณะที่มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ จึงปฏิบัติตามกฎระเบียบ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัด เพื่อสนองต่อนโยบายของหน่วยงาน 4. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เนื่องจากข้าราชการรับรู้และเห็นคุณค่าของการสนับสนุนจากหน่วยงานในด้านต่างๆ ข้าราชการจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และสนองต่อนโยบายของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านหัวหน้าไหวสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและด้านการมีน้ำใจนักกีฬาได้ในทางลบนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีมากขึ้นเช่น จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการมีอารมณ์และจิตใจที่มั่นคง สามารถเผชิญหน้าและจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นได้ ฉะนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสแสดงออกอย่างเหมาะสม หรือฝึกอบรมให้ข้าราชการมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น เช่น ให้โอกาสนำเสนอผลงาน ให้พบปะสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆ สู้กันและกัน

3. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ได้ ฉะนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมข้าราชการ เช่น สนับสนุนกระตุ้นให้มีการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ได้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ใหม่ๆ และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

4. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านการมีน้ำใจนักกีฬาได้ ฉะนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ เช่น เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือเสนอความคิดเห็นในที่ทีมงานของตน และจัดให้มีการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาเพื่อพัฒนาทักษะในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

5. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ได้ ฉะนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการตระหนักถึงความสำคัญของภาระหน้าที่ของตนที่มีต่อหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีวินัยในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน เช่น การรณรงค์ส่งเสริมและให้รางวัลกับข้าราชการที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน

6. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ได้ ฉะนั้นหน่วยงานควรมีการดำเนินการที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมากขึ้น เช่น ใช้แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเพื่อสำรวจเก็บข้อมูลกับข้าราชการ ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินการเพื่อสนับสนุนข้าราชการในด้านต่างๆ

7. จากผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการมีน้ำใจนักกีฬาและด้านการสำนึกในหน้าที่ได้ในทางลบ ฉะนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงในเรื่องการแสดงออกที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับความคับข้องใจ ความเครียด และความกดดัน เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับปัญหาในการทำงาน รวมทั้งรณรงค์ส่งเสริมให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งอาจมีการให้รางวัลเพื่อเป็นการชมเชยด้วย

8. จากผลการวิจัยพบว่าอายุงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นได้ ฉะนั้นหน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทยมาเป็นเวลานานนั้นได้มีบทบาทในการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงานเพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการเคารพสิทธิของบุคคลอื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจทำการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงมหาดไทย เช่น กรมการปกครอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงอื่น เช่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ หรือศึกษากับประชากรกลุ่มอื่นๆ ที่มีลักษณะแตกต่างไป เช่น บริษัทเอกชน โรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยจากการศึกษาในหน่วยงานที่แตกต่างกัน และเพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมในการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันและเลือกนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่เหมาะสมได้

2. อาจนำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักวิชาการท่านอื่นๆ เช่น Williams และ Anderson , George และ Jones มาใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อขยายขอบเขตในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้กว้างขึ้น

3. อาจศึกษาเพิ่มเติมกับตัวแปรอื่นที่น่าสนใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. 2552. กระทรวงมหาดไทย. (Online). www.moi.go.th. (21 สิงหาคม 2552).

- ชูชัย สมิทธิไกร. 2550. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทวรรณ วิงวอน และ มนตรี พิริยะกุล. ม.ป.ป. **ตัวแบบเส้นทาง PLS ของบุปป์ปัจจัยและผลลัพธ์ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดลำปาง** (Online). http://www.ru.ac.th/research/1_11_53_3.pdf. (17 พฤศจิกายน 2553).
- Costa, P. T. and R. R. McCrae. 1987. "Neuroticism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite?" **Journal of Personality** 55: 299-316. cited in D. P. Schultz and S. E. Schultz. 2001. **Theories of Personality**. 7th ed. Belmont : Wadsworth/Thomson Learning.
- Deshpande. 2002. **Organizational Behavior Division** (Online). <http://www.obweb.org>.
- July 16, 2004. อ้างใน สภาฯ ธีระวิชิตตระกูล. 2547. "การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน." **วารสารศึกษาศาสตร์** (Online). http://www.edu.buu.ac.th/journal/Journal%20Edu/Link_Journal%20edu_16_1_2.pdf. (17 พฤศจิกายน 2553).
- Eisenberger, R. 1984. **Format for the 36-item Survey of Perceived Organizational Support**. (Online). http://eisenberger.psych.udel.edu/files/SPOS_36.pdf. (Accessed 10 May. 2008).
- Eisenberger, R. 2008. **Perceived Organizational Support**. (Online). <http://eisenberger.psych.udel.edu/POS.html>. (Accessed 10 May. 2008).
- Eisenberger, R. et al. 2001. "Reciprocation of perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology** 86: 42-51 cited in L. Rhoades and R. Eisenberger. 2006. "When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance." **Journal of Applied Psychology**, 91 (3) : 689-695.
- Eisenberger, R., P. Fasolo, and V. Davis-LaMastro. 1990. "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation." **Journal of Applied Psychology** 75 (1) : 51-59.
- Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. 1970. "Determining sample size for research activities." **Educational and Psychological Measurement** 30: 607-610. อ้างใน สุวิมล ติรภานนท์. 2549. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kumar, K., A. Bakhshi, and E. Rani. 2009. "Linking the 'Big Five' personality domains to organizational citizenship behavior." **International Journal of Psychological Studies**, 2 (1) : 73-81.

- Liu, Y. 2009. "Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company." **Personnel Review**, 3 (38) : 307-319.
- Mello, J. A. 2006. **Strategic Human Resource Management**. 2nd ed. Ohio: South – Western.
- O' Connell, M. *et al.* 1993. "Predictors of organizational citizenship behavior among Mexican retail salespeople." **The International Journal of Organizational Analysis**, 3 (9) : 272-280.
- Organ, D. W. 1987a. **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Massachusetts: Lexinton. อ้างใน สภาฯ ธีระวิชิตระกุล. 2547. "การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อการสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน."วารสารศึกษาศาสตร์ (Online). http://www.edu.buu.ac.th/journal/Journal%20Edu/Link_Journal%20edu_16_1_2.pdf. (17 พฤศจิกายน 2553).
- Organ, D. W. and T. S. Bateman. 1991. **Organizational Behavior**. 4th ed. Homewood, Illinois : Irwin, Inc.
- Randall, M. L. *et al.* 1999. "Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior." **Journal of Organizational Behavior** 20: 159-174. cited in I. Yamaguchi. 2001. "Perceived organizational support for satisfying autonomy needs of Japanese white-collar workers: A comparison between Japanese and US-affiliated companies." **Journal of Managerial Psychology**, 16 (6) : 434-448.
- Wayne, S. J. *et al.* 1997. "Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective." **Academy of Management Journal** 40: 82-111. cited in L. Rhoades and R. Eisenberger. 2006. "When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance." **Journal of Applied Psychology**, 91 (3) : 689-695.
- Yamaguchi, I. 2001. "Perceived organizational support for satisfying autonomy needs of Japanese white-collar workers: A comparison between Japanese and US-affiliated companies." **Journal of Managerial Psychology**, 16 (6) : 434-448.