



แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร

: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

กองบัญชาการกองทัพไทย



โดย

เรือเอกหญิง พีรพร ทรงเดช

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



**CAUSAL MODEL OF FACTORS AFFECTING GOOD MEMBERSHIP
BEHAVIOR OF MILITARY OFFICIALS: A CASE STUDY OF THE ARMED
FORCES DEVELOPMENT COMMAND HEADQUARTERS,
ROYAL THAI AREMED FORCES HEADQUARTERS**

**BY
LIEUTENANT PEERAPORN SONGDAJ WRTN**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร :
กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

โดย

เรือเอกหญิง พีรพร ทรงเดช

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567

ผศ. ดร.พัฒน์ พิธิษฐเกษม

ประธานกรรมการสอบ

ดร.ณกมล จันทร์สม

กรรมการ

ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ. ดร.เสด็จศักดิ์ เพ็ชรประสาน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

30 พฤษภาคม 2568

Thesis entitled

**CAUSAL MODEL OF FACTORS AFFECTING GOOD MEMBERSHIP BEHAVIOR
OF MILITARY OFFICIALS: A CASE STUDY OF THE ARMED FORCES
DEVELOPMENT COMMAND HEADQUARTERS,
ROYAL THAI AREMED FORCES HEADQUARTERS**

by

LIEUTENANT PEERAPORN SONGDAJ WRTN

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2024

Asst. Prof. Phat Pisitkasem, Ph.D.

Examination Committee Chairperson

Nakamol Chansom, Ph.D.

Member

Kritsada Muhammad, Ph.D.

Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)

Dean of Graduate School

May 30, 2025

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด โดยกรุณาให้ความเมตตาได้รับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดูแลให้คำแนะนำ เสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ ผศ.ดร.พัฒน์ พิธิษฐเกษม และ ดร.ณกมล จันทรสม ที่ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไขเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ พันเอก จุลพงษ์ เดชกล้า พันเอกหญิง คลปภัสสร์ เถลิงศักดิ์วุฒิกุล และพันโทหญิง ขนิดา แก้วอยู่ รวมถึง นาวาโทหญิง ภาสินี มั่นตะลัมพะ และผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่ได้กล่าวถึง ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และที่สำคัญคือ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จักเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชา ระดับผู้บริหารภายในกองบัญชาการกองทัพไทย หรือผู้บริหารองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ที่จะทราบถึงเหตุที่จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ที่สนใจที่จะนำไปศึกษาต่อในประเด็นที่ได้เสนอแนะไว้ สำหรับข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับ และยินดีที่จะรับข้อเสนอแนะจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อประโยชน์ของการพัฒนางานวิจัยต่อไป

เรือเอกหญิง พิรพร ทรงเดช

ผู้วิจัย

6205403 : เรือเอกหญิง พิรพร ทรงเดช
ชื่อวิทยานิพนธ์ : แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
กองบัญชาการกองทัพไทย
หลักสูตร : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. กฤษฎา มุฮัมหมัด

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 901 คน โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ตามหลักความน่าจะเป็นและแบบตามสะดวก การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ 2 ส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square เท่ากับ 145.430 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า Chi-square ต่อ df ค่าเท่ากับ 1.795 ค่า GFI เท่ากับ 0.943 AGFI ค่าเท่ากับ 0.915 ค่า CFI เท่ากับ 0.980 ค่า RMR เท่ากับ 0.01 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.053 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.109 และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.940 และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.009 และการรับรู้ความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.701

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 190 หน้า)

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร, การรับรู้ความยุติธรรม, ความผูกพันองค์กร,
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

6205403 : Lieutenant Peeraporn Songdaj WRTN

Thesis Title : Causal Model of Factors Affecting Good Membership Behavior of Military Officials : A Case Study of The Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces Headquarters

Program : Business Administration

Thesis Advisor : Kritsada Muhammad, Ph.D.

Abstract

This research aims to study a causal model of factors affecting good membership behavior of military officials in the Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces Headquarters. Data were gathered from a sample of 300 individuals, representing a population of 901, through the utilization of questionnaires. These samples were randomly chosen using a combination of Probability Sampling and Convenience Sampling methods. Data were analyzed using descriptive statistics including mean, standard deviation, and inferential statistics including the structural equation modeling (SEM).

The result showed that the SEM model was consistent with the empirical data with a Chi-square, p-value, Chi-square/df, GFI, AGFI, CFI, RMR and RMSEA values were 145.430, 0.000, 1.795, 0.943, 0.915, 0.980, 0.01 and 0.053, respectively. Regarding the hypothesis tests, it was found that factors directly influencing the positive membership behavior of military officials included justice perception (coefficient of influence = 0.109) and organizational commitment (coefficient of influence = 0.940). Additionally, factors indirectly affecting good membership behavior included the perception of organizational culture (coefficient of influence = 0.009) and the perception of justice (coefficient of influence = 0.701).

(Total 190 pages)

Keywords: Organization Culture, Justice, Commitment, Organization Behavior

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ฉ
บทที่ 1	บทนำ
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
1.2	วัตถุประสงค์ของการวิจัย
1.3	สมมติฐานของการวิจัย
1.4	ขอบเขตการวิจัย
1.5	กรอบแนวความคิดของการวิจัย
1.6	นิยามศัพท์เฉพาะ
1.7	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
บทที่ 2	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2.1	แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร
2.2	แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
2.3	แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2.4	แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2.5	ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
	กองบัญชาการกองทัพไทย
2.6	การวิเคราะห์ข้อมูล
2.7	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	89
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	90
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	96
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	101
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	105
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	110
4.6 การทดสอบสมมติฐาน	115
4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	134
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
5.1 สรุปผลการวิจัย	136
5.2 อภิปรายผล	141
5.3 ข้อเสนอแนะ	147
บรรณานุกรม	150
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	160
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	162

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	171
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	183
ภาคผนวก จ หนังสืออนุญาตเปิดเผยชื่อหน่วยงานในเล่มวิทยานิพนธ์	187
ประวัติผู้วิจัย	190



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรม ในองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน	23
2.2	แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน	33
2.3	แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ของนักวิชาการแต่ละท่าน	45
2.4	แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน	53
2.5	การเปรียบเทียบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน	62
2.6	แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร)	69
2.7	แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร)	73
2.8	แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร (การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร)	77
2.9	แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร)	79
2.10	แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กร)	82
3.1	จำนวนตัวอย่างข้าราชการทหาร จำแนกตามกองบัญชาการ	84
3.2	แสดงการแปลผลคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	86
3.3	แสดงผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	89
3.4	เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล	91
4.1	แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.2 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	94
4.3 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	94
4.4 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส	95
4.5 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	95
4.6 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุราชการ	95
4.7 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับตำแหน่ง	96
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร โดยภาพรวม	96
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	97
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ด้านความสอดคล้องกัน	98
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ด้านการปรับตัว	99
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ	100
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยภาพรวม	101
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการกระจายผลตอบแทน	102
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการ	103
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	105
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	106
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	107
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	108
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม	109
4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ	110
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	111
4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น	112
4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่	113
4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ	114
4.27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	116
4.28 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ห้อยค่าประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	118
4.30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	119
4.31 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	120
4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ห้อยค่าประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	121
4.33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	121
4.34 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ของความผูกพันต่อองค์กร	123
4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ห้อยค่าประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของความผูกพันต่อองค์กร	123
4.36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	124
4.37 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	125
4.38 แสดงผลการวิเคราะห์ห้อยค่าประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	126
4.39 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง โครงสร้างตามสมมติฐาน	128
4.40 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการ โครงสร้าง	129
4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองสมการ โครงสร้างตามสมมติฐาน	130
4.42 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง โครงสร้างตามสมมติฐาน	131
4.43 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการ โครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น	132

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.44	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของแบบจำลองสมการ โครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามสมมติฐาน
4.45	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน



สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิด	7
2.1 แสดงแผนผังองค์กรของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	55
2.2 แสดงแผนผังของกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	57
4.1 แสดงการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	117
4.2 แสดงการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	120
4.3 แสดงการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของความผูกพันต่อองค์กร	122
4.4 แสดงการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	125
4.5 แบบจำลองโครงสร้างตามกรอบแนวคิดงานวิจัย	127
4.6 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (SEM) ตามสมมติฐาน (ก่อนปรับโครงสร้าง)	128
4.7 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (SEM) ตามสมมติฐาน (หลังปรับโครงสร้าง)	131

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือแม้แต่องค์กรการกุศลต่างมีเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จประการหนึ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพของบุคลากร เป็นปัจจัยที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้และจะทำให้บุคลากรกลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพราะฉะนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ และสามารถทำให้องค์กรดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายได้อย่างสูงสุด และการที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างเต็มศักยภาพได้นั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ มีการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Organ, 1987, p. 8) นอกจากนี้ยังช่วยในการที่จะรักษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง และทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างทุนทางสังคม และพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้สูงขึ้นไปอีกด้วย จากผลการวิจัยของ Van Dierenonck and Jacobs (2012) พบว่า กลไกหนึ่งที่สำคัญที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ก็คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (Perception of Organizational) และการรับรู้ความยุติธรรมองค์กร (Perception of Organizational Justice) โดยทั้งสองตัวแปรเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Perception of Organizational) ถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว วัฒนธรรมขององค์กรเปรียบได้กับรากฐานที่หล่อหลอมทัศนคติและแนวทางพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน องค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคมย่อย ย่อมมีแบบแผนทางวัฒนธรรมที่กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่แตกต่างและโดดเด่นจากองค์กรอื่น ๆ วัฒนธรรมในองค์กรไม่เพียงทำหน้าที่เป็น

กรอบในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก แต่ยังสามารถถ่ายทอด แบ่งปัน และสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้วัฒนธรรมกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์หรือจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง การดำเนินงาน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทเสมือนศูนย์กลางที่เชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม ทั้งในด้านการสร้างความผูกพัน การมีส่วนร่วมของพนักงาน การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างค่านิยมในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร (วรรณกร รอบคอบ, 2560)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perception of Organizational Justice) คือ สิ่งที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมหรือไม่ การรับรู้ว่าคุณค่าให้ความสำคัญในหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรรวมถึงส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับงานที่ทำและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน (Kidwell, Mossholder, & Bennett, 1997) นอกจากนี้ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยุติธรรมในการบริหารงาน จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และการประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Organ & Konovsky, 1989) ความยุติธรรมจึงมิได้เป็นเพียงจุดมุ่งหมายสุดท้ายในการบริหารจัดการ แต่เป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อผลลัพธ์ขององค์กร เช่น ความผูกพัน ความจงรักภักดี หรือพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เป็นต้น (Jamaludin, 2009) ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร ก็มีบทบาทที่สอดคล้องกัน โดยทำหน้าที่สนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร และช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมที่ได้รับการพัฒนาและหล่อหลอมจนเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร จะช่วยลดข้อขัดแย้งที่เกิดจากความหลากหลาย และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในอนาคต ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ควรได้รับความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ Clugston, Howell, and Dorfman (2000) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Finegan (2000) พบว่า การรับรู้ค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคนในองค์กรเดียวกันอาจมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นหน่วยงานที่กำหนดให้เป็นหน่วยงานที่ใช้ในการวิจัยนี้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้ดังต่อไปนี้ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นหน่วยงานชั้นเยี่ยมของกองทัพไทยในด้านการพัฒนาความมั่นคง โดยเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคล ชุมชน พื้นที่ เพื่อป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ พัฒนาขีดความสามารถกำลังพล มุ่งเน้นการพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ในทุกด้าน สามารถรับมือกับภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับโครงสร้างจัดองค์กร เพื่อตอบสนองงานการพัฒนาความมั่นคง และการช่วยเหลือประชาชนจะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ในทุกรูปแบบ สามารถเผชิญต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อกองทัพไทย (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2561, น. 149) ทั้งนี้ระบบราชการทหาร ยังต้องมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้การบริหารราชการที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบองค์กรภาครัฐ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารราชการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่ามีหลายตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการและสร้างเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

1.3.6 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยมีตัวแปรที่นำมาศึกษาดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มีดังนี้

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ด้านความสอดคล้องกัน ด้านการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการกระจายผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

3) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

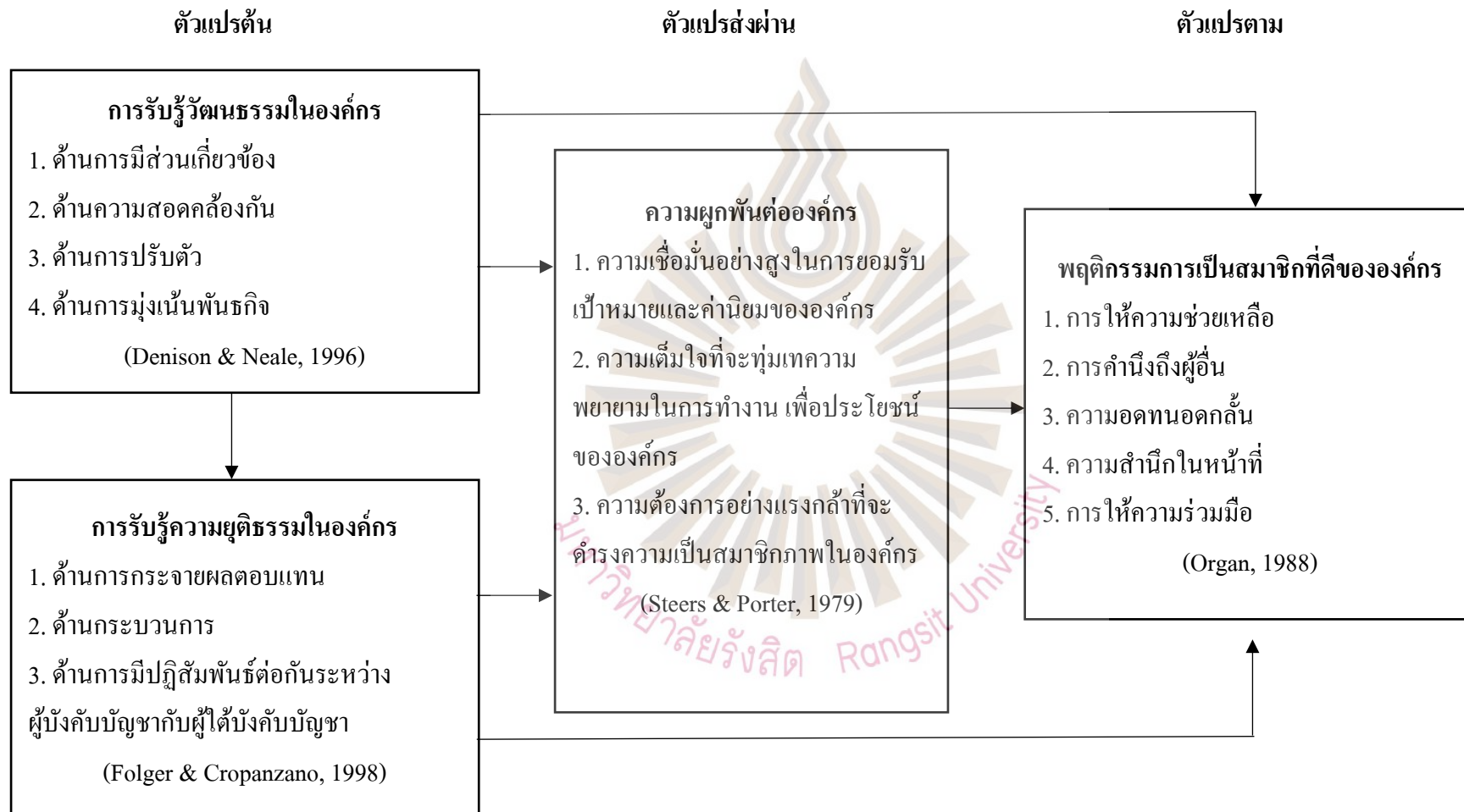
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 901 คน (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากลักษณะข้อมูลของการวิจัย เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติในแต่ละประเภท ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) การใช้สถิติประเภทนี้ในการวิเคราะห์ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เกณฑ์สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า การประมาณค่าด้วยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ โดยปกติอยู่ในช่วง 200 - 400 ตัวอย่าง ถ้าขนาดตัวอย่งน้อยกว่า 200 ตัวอย่าง จะทำให้ค่าที่ได้จากการประมาณพารามิเตอร์ขาดความแม่นยำ และไม่มีอำนาจในการทดสอบ (Marsh, Balla, & McDonald, 1988) ซึ่งสอดคล้องกับ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) และ Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham (2006) โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัยอยู่ในช่วงที่ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยนี้ ตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564 - สิงหาคม พ.ศ. 2564

1.5 กรอบแนวความคิด



รูปที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิด

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมหรือค่านิยมร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ด้านความสอดคล้องกัน ด้านการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ (Denison & Neale, 1996)

1) ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีการส่งเสริมและเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน มีความรับผิดชอบต่องานร่วมกันและสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของงานให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน

2) ด้านความสอดคล้องกัน หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่เน้นให้พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ ความเชื่อ ค่านิยม และสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น การประสานงานและการร่วมมือกัน การเห็นพ้องต้องกัน และการมีค่านิยมหลัก

3) ด้านการปรับตัว หมายถึง มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยงกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่ม สร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน

4) ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีการจัดเตรียมวัตถุประสงค์และความสำคัญ โดยมีการอธิบายถึงบทบาทหน้าที่และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้พนักงานเข้าใจชัดเจนและก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ เช่น การมีกลยุทธ์และเป้าหมาย และการมีวิสัยทัศน์

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีการประเมินหรือรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างยุติธรรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ประกอบด้วย ด้านการกระจายผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Folger & Cropanzano, 1998)

1) ด้านการกระจายผลตอบแทน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในการจัดแบ่งทรัพยากร รางวัล หรือผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้ โดยพิจารณาจากความพยายามที่แต่ละบุคคลได้ทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งการรับรู้ด้านนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงานของตนเอง และการจัดสรรดังกล่าวต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งในด้าน

ความสามารถ ภูมิหลังส่วนบุคคล หรือความแตกต่างทางกายภาพ องค์กรควรคำนึงถึงความต้องการเฉพาะบุคคล เพื่อสร้างความรู้สึกว่าแต่ละคนได้รับในสิ่งที่ตนสมควรได้รับอย่างแท้จริง

2) ด้านกระบวนการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นธรรมในขั้นตอนวิธีการ หรือกลไกที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ เช่น การกำหนดค่าตอบแทน การประเมินผลงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานจะประเมินว่ากระบวนการเหล่านี้มีความโปร่งใส เทียบธรรม และมีมาตรฐานเดียวกันหรือไม่ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และมีระบบเปิดให้สามารถเสนอข้อคิดเห็นหรืออุทธรณ์ได้ในกรณีที่เกิดความคลาดเคลื่อน

3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับวิธีที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานในระดับบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความสุภาพ การให้เกียรติ การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา รวมถึงการให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงานว่าวิธีที่เขาถูกปฏิบัติสะท้อนถึงความเคารพในฐานะมนุษย์และสมาชิกขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจและความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความภาคภูมิใจ ความภักดี และความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ โดยบุคลากรจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะรักษาสถานภาพของตนในฐานะสมาชิกขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (Steers & Porter, 1979)

1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นในพันธกิจและค่านิยมหลักขององค์กร โดยรู้สึกว่าการยอมรับส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับองค์กร และพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรในการใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการทำงานเกินหน้าที่ การเสียสละเวลา หรือความคิดริเริ่มเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แม้ในบางกรณีอาจไม่ได้รับผลตอบแทนโดยตรง

3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงงานหรือลาออก

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งมีได้ถูกระบุไว้ในหน้าที่โดยตรงและไม่เกี่ยวข้องกับระบบรางวัลอย่างชัดเจน แต่กลับมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม (Organ, 1988)

1) การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรยื่นมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ อย่างจริงใจ เช่น การให้คำแนะนำ แก้ปัญหา หรือสนับสนุนภารกิจของผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน

2) การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การกระทำที่เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหากระทบกระทั่งกันที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้ สะท้อนถึงความใส่ใจในการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจสร้างความขัดแย้งหรือกระทบกระเทือนจิตใจเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์ การเคารพสิทธิของผู้อื่น และการแบ่งปันทรัพยากรในองค์กรอย่างเท่าเทียม

3) ความอดทนอดกลั้น หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ยอมรับความไม่สะดวก ความกดดัน หรือสถานการณ์ที่ท้าทายในการทำงานด้วยความสงบนิ่ง โดยไม่บ่นหรือต่อต้าน เช่น ความอดกลั้นต่อการทำงานภายใต้ภาวะเร่งด่วนหรือข้อจำกัดต่าง ๆ

4) ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงวินัยและความมีจิตสำนึก เช่น การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร การดูแลทรัพย์สินส่วนรวม และการประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

5) การให้ความร่วมมือ หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้าร่วมประชุม การให้ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ การติดตามสถานการณ์ภายนอกองค์กรที่อาจมีผลกระทบต่อทิศทางขององค์กร

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และปฏิบัติการเกี่ยวกับการป้องกันการแทรกซึมบ่อนทำลาย ความมั่นคงของชาติ ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยาของประเทศในท้องถิ่นทุรกันดาร และในพื้นที่ที่กำหนดเพื่อการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ รวมทั้ง พัฒนากำลังพลของทหาร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ตลอดจนปฏิบัติการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ด้านความสอดคล้องกัน ด้านการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ ที่จะทำให้เกิดการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ที่ดีในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อันจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์สำหรับการวางแผนให้บุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งเน้นพันธกิจเดียวกัน และสามารถปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ทำให้ทราบถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ในด้านการกระจายผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ดีในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อันจะนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางหรือแนวนโยบายด้านการบริหารบุคลากรที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

1.7.3 ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำไปสู่การกำหนดมาตรการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน และกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนองค์กร

1.7.4 ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งสามารถใช้เป็นเกณฑ์กำหนดแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกภายในองค์กร รวมถึงใช้ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือจัดสรรสวัสดิการอย่างเหมาะสม

1.7.5 ผลการวิจัยสามารถเป็นแนวทางสำหรับกองบัญชาการกองทัพไทย และหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในการจัดการและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร และพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม

1.7.6 ผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย และวางแผนเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การอบรมบุคลากร การจัดกิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
- 2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

2.1.1 ความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (Perception of Organizational) ได้มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ดังนี้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 304) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สมาชิกในองค์กรสามารถเข้าใจถึงระบบความเชื่อ ความเข้าใจ หรือแบบแผนร่วมกันที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ซึ่งความเข้าใจร่วมกันนี้ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง โดยสะท้อนถึงอัตลักษณ์เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ ที่ส่งผ่านทั้งในรูปแบบที่สามารถสังเกตได้และในระดับนามธรรมที่ฝังลึกในจิตใจของสมาชิก

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2551, น. 256) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ไว้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้และเข้าใจในค่านิยมร่วม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน เพื่อให้เกิดแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องและอยู่ในกรอบเดียวกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนกฎเกณฑ์ที่ไม่ได้ถูกเขียนไว้ แต่แสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สอดคล้องของสมาชิกในองค์กร ช่วยให้เกิดความเป็นเอกภาพ และส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Hofstede (1987, p. 179) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ไว้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไม่เพียงแต่หมายถึงการมองเห็นค่านิยมที่อยู่ภายนอกเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการที่สมาชิกในองค์กรรับรู้และซึมซับความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่ยังรากลึกอยู่ภายในจิตใจของกลุ่มคนซึ่งร่วมกันก่อร่างสร้างขึ้นมา สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อรูปแบบความคิด การกระทำ ตลอดจนพฤติกรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์ขององค์กร ซึ่งถือเป็น โครงสร้างพื้นฐานที่ถ่ายทอดกันจากรุ่นสู่รุ่นผ่านกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์โดยตรงของสมาชิก

Robbins (1991, p. 3) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ไว้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรเป็นการรับรู้ถึงการผสมผสานระหว่างค่านิยม ทักษะ พฤติกรรม รวมถึงความเชื่อและพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม และมักถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ผ่านพิธีการ เรื่องเล่า และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความต่อเนื่องและความมั่นคงของวัฒนธรรมองค์กร

Trice and Beyer (1993, p. 2) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ไว้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้และการใช้สัญลักษณ์หรือพิธีกรรมต่าง ๆ เป็นตัวแทนของวัฒนธรรมนั้น ๆ ซึ่งสมาชิกขององค์กรจะเรียนรู้และซึมซับผ่านกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารร่วมกัน ความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรม และความคิดนี้เองที่เป็นสิ่งยืนยันถึงการมีอยู่ของวัฒนธรรมองค์กรในระดับที่ลึกซึ้ง

Schermerhorn Jr, Osborn, Uhl-Bien, and Hunt (2005, p. 436) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ คือระบบของการมีส่วนร่วมของค่านิยม ความเชื่อ และการกระทำที่พัฒนาและตกผลึกขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในระดับรายบุคคลและระดับกลุ่ม ช่วยให้อำนาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกัน

จากความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรสามารถเข้าถึงความหมายเชิงลึกของค่านิยมร่วม ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ บรรทัดฐาน รูปแบบพฤติกรรม ตลอดจนพิธีกรรมและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรใช้ในการสื่อสาร ทั้งในรูปแบบที่แสดงออกทางกายภาพและที่แฝงอยู่ในความคิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นแนวทางสำหรับการประพฤติปฏิบัติของสมาชิก และเป็นรากฐานสำคัญของความสอดคล้อง ความเข้าใจร่วม และอัตลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ

2.1.2 ความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

ความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ดังนี้

Kluckhohn and Kelly (1945) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปในหมู่สมาชิกได้ โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญ โดยมีผลต่อองค์กร 4 ประการ ดังนี้

1) การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น ในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์กรได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้ แพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นานเข้าก็จะป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ต่อไป ในขณะที่องค์กรที่มีการทำงานแบบใช้ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ไม่มีการทำงานแบบร่วมมือ บุคคลในองค์กรก็จะซึมซับเอาวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างทำจนที่สุดก็กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรนั้น เป็นต้น

2) การดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของบุคคลและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหา เหล่านี้อย่างเร่งด่วนแต่ปรากฏว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญ

ในการริเริ่มแก้ไขปัญหาล่าช้าด้วยตนเอง ดังนั้นหากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ ส่งผลให้เกิดการวางแผนปฏิบัติขึ้นมาตนเอง โดยเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาที่ยอมรับได้ในกลุ่ม ซึ่งเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความเกรงกลัว เป็นต้น

3) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในภาวะช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ (Learned Helplessness) ซึ่งเป็นสภาพทางจิตของบุคคลที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้นั้นจากประสบการณ์ตรงของเขา โดยบุคคลนั้นพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริงๆ ก็จะทำให้การสนใจในการเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมการยอมตามผู้นำโดยไม่ยั้งคิดของผู้ตามจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กรในที่สุด

4) วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์กร ดังที่กล่าวแล้วว่า วัฒนธรรมเป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถี หรือเป็นแบบแผนให้บุคคลในองค์กรยอมรับ ซึมซับและปฏิบัติอย่างเดียวกัน เกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร (Organizational Unity) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานของหมู่คณะประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์กรนั้นๆ เกิดความรักและผูกพันกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันด้วย

Robbins (1989) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กร และทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กร ช่วยลดความยึดมั่นในตัวเองของสมาชิก ทำให้เกิดความร่วมมือกัน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดจิตสำนึกซึ่งเป็นกลไกในการควบคุมองค์กร โดยไม่ต้องใช้ระบบการบริหารมาควบคุม

Hellriegel, Sloc, and Woodman (1995) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ดังนี้

1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์กรนั้น ๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

2) วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา

4) วัฒนธรรมองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง

5) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น

Furnham and Gunter (1993) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ว่า เปรียบเสมือนกาวประสานทางสังคมและทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกระบวนการสร้างความแตกต่างในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเสนอระบบของการให้ความหมายร่วมกัน เพื่อเป็นพื้นฐานของการสื่อสารและความเข้าใจร่วมกัน ถ้าวัฒนธรรมที่มีอยู่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างดีแล้วก็จะลดความมีประสิทธิภาพขององค์กรลง อีกทั้ง ยังมีความสำคัญในการเป็นศูนย์กลางในการควบคุมและจัดการว่าองค์กรจะดำเนินการทำงานเพื่อบรรลุไปสู่ผลประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร องค์กรจะมีความสามารถในการจัดการกับโอกาสและความท้าทายได้มากแค่ไหน พนักงานแบบไหนถึงจะมีความเหมาะสมที่จะเข้ามาทำงานร่วมกัน ทำอย่างไรถึงจะกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นได้ ตลอดจนสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่องค์กรจะต้องคิดถึงถึว่า วัฒนธรรมแบบไหนคือสิ่งที่องค์กรต้องการ และวัฒนธรรมแบบไหนที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายจนประสบผลสำเร็จ

พัชรี ชมภูคำ (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ดังนี้

- 1) ทำให้สมาชิกในองค์กรรับรู้ถึงลักษณะเด่นขององค์กร เกิดภาพลักษณ์ต่อองค์กร
- 2) เสริมสร้างการยอมรับร่วมกันในองค์กร
- 3) ทำให้ระบบในองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้คงที่ ในการที่จะได้รับตำแหน่งหรือการตอบแทน รวมทั้งมีแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เป็นกลไกช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่า ทำไมองค์กรถึงดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแบบนั้น

จากความสำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญเนื่องจากการเป็นการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้คนในองค์กรมีความเชื่อ และพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างสูงสุด ดังนั้น บุคลากรในองค์กรทุกคนควรมีการได้รับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรอย่างมากที่สุด

2.1.3 องค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

องค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรไว้ดังนี้

Draft (2002, p. 150) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรว่า สามารถจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา โดยองค์กรรูปแบบนี้จะให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำในองค์กรมีบทบาทในการกำหนดค่านิยมใหม่ ๆ ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ และนวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ และกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะแนวทางการมอบอำนาจ (empowerment) ให้กับบุคลากรเป็นสิ่งที่ได้รับการส่งเสริม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อลูกค้าได้อย่างทันท่วงที

2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร องค์กรในรูปแบบนี้จะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น ยอดขาย กำไร หรือส่วนแบ่งตลาด และใช้เป้าหมายเหล่านี้เป็นแรงผลักดันในการดำเนินงาน วัฒนธรรมลักษณะนี้มักเน้นความสามารถส่วนบุคคล การแข่งขัน และการทำงานอย่างหนัก โดยมีระบบการให้รางวัลที่สัมพันธ์กับผลงานอย่างชัดเจน บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นจะได้รับการตอบแทนที่สูง ในขณะที่ผู้ที่ไม่บรรลุตามเกณฑ์อาจไม่ได้รับโอกาสต่อไปในองค์กร

3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้ พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ลักษณะ

เด่นขององค์กรที่มีวัฒนธรรมลักษณะนี้ คือ การเน้นความสัมพันธ์ ความเป็นมิตร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร องค์กรสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง โดยส่งเสริมการสื่อสาร การช่วยเหลือเกื้อกูล และการพัฒนาร่วมกัน ผู้นำมักมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและผู้ประสานความร่วมมือ มากกว่าจะเป็นผู้ควบคุมหรือสั่งการ

4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้ให้ความสำคัญกับเสถียรภาพภายใน ความเป็นระบบ และการดำเนินงานตามกฎระเบียบที่วางไว้ โดยเน้นกระบวนการ การควบคุม และความสม่ำเสมอของงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพ องค์กรประเภทนี้มักมีโครงสร้างชัดเจน การบริหารเป็นไปตามขั้นตอนที่เคร่งครัด และเน้นการประหยัดทรัพยากร รวมถึงการควบคุมต้นทุน

Denison and Neale (1996) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรว่าหัวใจสำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร แต่ละองค์ประกอบนั้น เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ปรากฏอย่างเด่นชัด แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) เป็นลักษณะขององค์กรที่มีการส่งเสริมและเน้นให้พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน มีความรับผิดชอบต่องานร่วมกันและสร้างความรู้สึกร่วมกันของการเป็นเจ้าของงานให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน โดยเน้นย้ำว่าพนักงานในองค์กรต้องมีบทบาทในกระบวนการต่าง ๆ ทั้งการตัดสินใจ การวางแผน และการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกัน “มีส่วนร่วม” และ “มีคุณค่า” ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจต่อองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมด้านนี้เข้มแข็ง มักจะมีพนักงานที่แสดงออกเชิงรุก กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานด้วยความกระตือรือร้น โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1) การให้อำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร มีอำนาจในการควบคุมงานของตนเอง และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งเสมอไป การให้อำนาจจึงเป็นการส่งเสริมความเป็นเจ้าของในงาน (Ownership) และลดความรู้สึกแยกระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

1.2) การกำหนดเป้าหมายของทีม หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต้องมีความรับผิดชอบต่องานร่วมกัน โดยองค์กรเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้งานสำเร็จได้ เป็นการสร้างแนวทางการทำงานแบบบูรณาการ ที่ทุกคนในทีมมีเป้าหมายร่วมกันและมีหน้าที่ร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทีมที่มีเป้าหมายชัดเจนและทำงานร่วมกันจะสามารถใช้ศักยภาพแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูง

1.3) การพัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่องค์กรมีการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันและเผชิญกับความต้องการทางธุรกิจได้ ทั้งในด้านทักษะทางเทคนิค ความรู้ใหม่ ๆ และความสามารถด้านการบริหาร เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

2) วัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้องกัน (Consistency) เป็นลักษณะขององค์กรที่เน้นให้พนักงานมีความเข้าใจและความเป็นเอกภาพในหมู่พนักงาน โดยผ่านการสร้างค่านิยมหลักที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันทั่วทั้งองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การบริหารงาน และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน องค์กรที่มีความสอดคล้องกันสูง จะมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นระบบ ลดความขัดแย้งภายใน และสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องได้ดี โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1) การประสานงานและการร่วมมือกัน หมายถึง การที่องค์กรมีหน่วยงานย่อยและหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่สามารถทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร ต้องสามารถเชื่อมโยงและทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน การทำงานข้ามสายงาน (Cross-Functional) อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการได้ดีขึ้น

2.2) การเห็นพ้องต้องกัน หมายถึง การที่พนักงานมีความเข้าใจตรงกันและสามารถไกล่เกลี่ยความแตกต่างในความคิดของพนักงานแต่ละคนให้เป็นไปในทางเดียวกันได้ เป็นการสร้างกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถตกลงกันในกรณีที่มีความเห็นต่าง และสามารถประนีประนอมได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจร่วมกัน และการจัดการความขัดแย้งในองค์กร

2.3) การมีค่านิยมหลัก หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีค่านิยมหลักร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความคาดหวัง ร่วมกันได้อย่างชัดเจน โดยค่านิยมหลักเป็นสิ่งที่ยึดถือร่วมกันในองค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นต่อคุณภาพ ซึ่งช่วยกำหนดพฤติกรรมของพนักงานและแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) วัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัว (Adaptability) เป็นลักษณะขององค์กรที่สะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น เทคโนโลยี พฤติกรรมของผู้บริโภค หรือการแข่งขันในตลาด องค์กรที่มีวัฒนธรรมด้านนี้เด่นชัด จะไม่ยึดติดกับวิธีเดิม แต่สามารถเรียนรู้จากความเปลี่ยนแปลง และปรับกระบวนการหรือโครงสร้างให้เหมาะสมได้ โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1) การสร้างความเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่องค์กรสามารถที่จะปรับเปลี่ยนแนวทางเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมทาง

ธุรกิจตอบสนองแนวโน้มความต้องการในฝันได้อย่างรวดเร็ว โดยองค์กรต้องกล้าริเริ่มสิ่งใหม่ ตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างทันเวลา เช่น การปรับโมเดลธุรกิจ หรือการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ และสามารถคาดการณ์ตั้งเปลี่ยนแปลงที่เกิดในอนาคตได้

3.2) การให้ความสำคัญกับลูกค้า หมายถึง การที่องค์กรเข้าใจและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้สามารถคาดการณ์ความต้องการลูกค้าได้ ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะสามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้าอย่างลึกซึ้ง และคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมล่วงหน้า

3.3) การเรียนรู้องค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถอธิบายลักษณะของสภาพแวดล้อมได้ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ความล้มเหลว และความสำเร็จที่ผ่านมา เพื่อนำมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ และปรับใช้ในการบริหารและนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ และการพัฒนาความสามารถให้กับพนักงาน

4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ (Mission) เป็นลักษณะขององค์กรที่มีการจัดเตรียมวัตถุประสงค์และความสำคัญ โดยมีการอธิบายถึงบทบาทหน้าที่และเป้าหมายขององค์กรในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ องค์กรที่มีพันธกิจที่ชัดเจนจะสามารถสื่อสารทิศทางให้กับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานเข้าใจชัดเจนและก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ และสร้างความมั่นใจในอนาคตขององค์กร โดยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

4.1) การมีกลยุทธ์และเป้าหมาย หมายถึง การที่องค์กรมีเป้าหมายในการสร้างกลยุทธ์ที่ชัดเจน สามารถเชื่อมโยงกับพันธกิจ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ รวมทั้งสามารถจัดแนวทางในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเข้าใจบทบาทของตนว่ามีส่วนช่วยในการบรรลุเป้าหมายอย่างไร

4.2) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่องค์กรมีความต้องการที่จะมองเห็นสภาพอนาคตของพนักงานในองค์กรร่วมกัน โดยต้องทำให้พนักงานเห็นถึงค่านิยมหลัก โดยวิสัยทัศน์ที่ดีต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและให้ภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้พนักงานทุกคนมีความเข้าใจร่วมกันในการเดินทางสู่เป้าหมายเดียวกัน

Cameron and Quinn (1999, p. 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรว่าสามารถแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy Culture) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่องค์กรมีระบบการบริหารจัดการอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน บุคลากรอยู่ภายใต้โครงสร้างที่มีลำดับขั้นชัดเจน และการตัดสินใจจะเน้นการรวม

ศูนย์อำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง จุดเด่นของวัฒนธรรมประเภทนี้คือความมีระเบียบแบบแผน ความมั่นคง และความสามารถในการควบคุมภายในองค์กร

2) วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ผลผลิต และเป้าหมายเชิงธุรกิจเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมการแข่งขันภายในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดในการทำงาน ตลอดจนเน้นการวัดผลจากผลลัพธ์ เช่น ยอดขาย ผลกำไร หรือส่วนแบ่งทางการตลาด เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จขององค์กร

3) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเสมือนครอบครัว ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ภาวะผู้นำในองค์กรลักษณะนี้มักเป็นแบบให้คำปรึกษาและใส่ใจบุคลากร ส่งเสริมความสามัคคีและความจงรักภักดีของพนักงานผ่านการสื่อสารและกิจกรรมร่วมกัน

4) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ และให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่บุคลากรทุกระดับ โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Slocum and Hellriegel (2001, p. 491) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรจากบริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง ได้นำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) มีลักษณะของการจัดองค์กรที่เป็นทางการ เน้นการกำหนดกฎเกณฑ์ ขั้นตอน และโครงสร้างการทำงานที่มีมาตรฐาน บุคลากรในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน มุ่งรักษาระเบียบวินัยและการทำงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ถูกกำหนดไว้

2) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีธรรมเนียมปฏิบัติให้บุคลากรยึดถือร่วมกัน เน้นที่การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร มีกระบวนการจัดกลาทางสังคมภายใน ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยผ่านการทำงานเป็นทีม การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้วยตนเอง

3) วัฒนธรรมเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำทางธุรกิจและการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การวิจัยและพัฒนา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสภาพแวดล้อม และเป็นแรงผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าทางธุรกิจ

4) วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อการวัดผลความสำเร็จจากการเจริญเติบโตทางด้านการขยาย โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของการดำเนินงาน เช่น ความสามารถในการแข่งขัน การเติบโตของยอดขาย และสถานะทางการเงินขององค์กร การบริหารเน้นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพเป็นสำคัญ

จากองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก กำหนดวิธีการตัดสินใจ รูปแบบการสื่อสาร และแนวทางการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ผู้วิจัยได้จัดทำตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบแต่ละด้านของนักวิชาการแต่ละท่าน เพื่อทำการศึกษาว่าองค์ประกอบใดเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แสดงข้อมูลดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน

นักวิชาการ	ด้านการมีส่วนเกี่ยวข้อง	ด้านความสอดคล้องกัน	ด้านการปรับตัว	ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ
1) Draft (2002)	✓		✓	✓
2) Denison and Neale (1996)	✓	✓	✓	✓
3) Cameron and Quinn (1999)	✓	✓	✓	✓
4) Slocum and Hellriegel (2001)	✓	✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร พบว่าองค์ประกอบที่มีนักวิชาการนำมาศึกษามากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนเกี่ยวข้อง วัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรตามแนวคิดของ Denison and Neale (1996) เนื่องจากเป็นรูปแบบของการตรวจสอบวัฒนธรรมใน

องค์กรสำหรับนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งอาศัยเกณฑ์ของความยืดหยุ่นและมั่นคงกับการมุ่งเน้นภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนเกี่ยวข้อง วัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัว และ วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจมากที่สุด จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาและสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงเป็นองค์ประกอบที่เข้าใจได้ง่าย ชัดเจน ครอบคลุมลักษณะการทำงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perception of Organizational Justice) ได้มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไว้ดังนี้

อัครมณี จิรภัทรคุณันท์ (2556) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคือ ความคิดของพนักงานว่าการตัดสินใจขององค์กรเป็นธรรม โดยยึดหลักเปรียบเทียบจากความพยายามของตน ระดับการศึกษา หรือผลการปฏิบัติงาน การตัดสินใจควรอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เชื่อถือได้ และการปฏิบัติต่อกันควรเป็นไปอย่างสุภาพ เสมอภาค จริงใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งเน้นทั้ง มิติด้านข้อมูลที่โปร่งใส และมิติด้านความสัมพันธ์ในเชิงมนุษย

ชนามาศ โชติสวัสดิ์ (2557) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรหมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในเรื่องค่าตอบแทน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกัน รวมถึงกระบวนการตัดสินใจที่เป็นธรรมและปราศจากอคติ ซึ่งเน้นมิติด้านการเปรียบเทียบทางสังคม และมิติด้านความเป็นกลางในการตัดสินใจ

สถิษฐ์ปราชญ์ จินดาพะยานิชย์ (2557) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความยุติธรรม คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความยุติธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวนโยบายหรือระบบเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับการรับรู้และความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งอาจต่างกันในแต่ละบุคคล แม้องค์กรจะใช้มาตรการเดียวกัน

Beugre (1996, p. 13) ได้กล่าวถึง ความยุติธรรมในองค์กรคือการรับรู้ในการแลกเปลี่ยนทางสังคมหรือเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน หรือการตอบแทนตามผลงาน ซึ่งสะท้อนว่าองค์กรทำหน้าที่เป็นระบบสังคมหนึ่งที่มีการแลกเปลี่ยนที่ต้องมีความสมดุล

Folger and Cropanzano (1998, p. 7) ได้กล่าวถึง ความยุติธรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับ “กฎเกณฑ์และบรรทัดฐานทางสังคม” ที่ใช้ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทน รวมถึงกระบวนการให้รางวัลหรือการลงโทษ และการปฏิบัติต่อกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า มิติทางด้านจริยธรรม และมิติด้านค่านิยมทางสังคม มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความยุติธรรม

Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, and Ng (2001, p. 425) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าหมายถึง ความเหมาะสมถูกต้อง ชอบธรรม และตรงไปตรงมา สามารถอธิบายได้โดยการพิจารณาจากสาเหตุและผลลัพธ์ของการรับรู้ในเรื่องความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน

Judge and Colquitt (2004, p. 395) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าหมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยพนักงานมักเปรียบเทียบ “สิ่งที่ทุ่มเท” กับ “สิ่งที่ได้รับ” ทั้งในเชิงผลตอบแทนและในกระบวนการที่ได้มา ตลอดจนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจและความเหมาะสมของการปฏิบัติระหว่างบุคคล การรับรู้ความยุติธรรมจึงเป็นการประเมินเชิงเปรียบเทียบที่มีทั้งมิติด้านการรับรู้ผลลัพธ์ และมิติด้านการรับรู้กระบวนการ

Skarlicki, Barclay, and Pugh (2008, p. 125) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าหมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร โดยที่พนักงานประเมินว่าการตัดสินใจด้านนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมีความถูกต้องและเหมาะสมในการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในองค์กร

จากความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมที่พนักงานได้รับจากองค์กร ซึ่ง

เกี่ยวข้องการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเกี่ยวกับกฎข้อบังคับในองค์กรอย่างเป็นธรรมชาติ

2.2.2 ความสำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ความสำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไว้ดังนี้

Leventhal (1976) ได้กล่าวว่า การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากหรือทำงานร่วมกัน โดยเน้นย้ำถึง “บทบาทของความยุติธรรม” ในฐานะกลไกทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการดำรงอยู่ของมนุษย์ในระบบที่มีการอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นบริบทของชุมชนหรือในองค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความยุติธรรมจึงเปรียบเสมือน “กาวทางจริยธรรม” ที่เชื่อมโยงสมาชิกในองค์กรให้สามารถร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน หากองค์กรขาดความยุติธรรม ถ้าพนักงานมีการรับรู้ว่าตนถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เช่น ได้รับผลตอบแทนไม่สมเหตุสมผล หรือถูกกีดกันจากกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ จะทำให้เสียขวัญกำลังใจเกิดการต่อต้านองค์กร ผลการปฏิบัติงานแย่งและเกิดความแตกแยกขึ้นได้ แต่ถ้าองค์กรมีความยุติธรรมจะทำให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่มผู้ทำงานด้วยกัน งานที่ปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อความยุติธรรม (Justice Norm) เพราะหากองค์กรมีระบบบริหารจัดการอย่างยุติธรรมก็จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

1) เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของบุคคลและองค์กร การรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจะส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจสูงขึ้น ตั้งใจทำงานมากขึ้น และพยายามเพิ่มคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ การได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับความพยายามและผลงานจริงยังช่วยสร้างระบบแรงจูงใจภายในองค์กรที่ยั่งยืน ทำให้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ก่อให้เกิดบรรลุและรักษาไว้ซึ่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Sense of Community) โดยบุคคลจะพยายามสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเอกลักษณ์เฉพาะในสังคมที่ตนอยู่ ทั้งในระดับหน่วยงาน แผนก ฝ่าย หรือองค์กรซึ่งเป้าหมายนี้จะมีค่าความสำคัญมากขึ้นในองค์กรที่มีกลุ่มงานหรือใช้กลยุทธ์ของทีมงานเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมช่วยสร้างความไว้วางใจในหมู่พนักงาน ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน (Shared Ownership) และการมีส่วนร่วม (Participation) ในหน่วยงาน ยิ่งองค์กรมีลักษณะของการทำงาน

เป็นทีม หรือมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากเท่าใด ความยุติธรรมจะยิ่งเป็นกุญแจสำคัญในการรักษาเสถียรภาพขององค์กร และลดความขัดแย้งภายใน

3) ก่อให้เกิดความเป็นปัจเจกและความเป็นมนุษย์ (Individual Dignity and Humanness) เช่น การให้เกียรติ การเคารพสิทธิ และการรับฟังความคิดเห็น โดยระบบผลตอบแทนและการบริหารงานต้องสะท้อนถึงคุณค่าความเป็นปัจเจกของพนักงานแต่ละคน ไม่ใช่เพียงมองในฐานะเครื่องมือผลิตเท่านั้น

Sheppard, Lewicki, and Minton (1992) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไว้ว่า ความยุติธรรมในองค์กรนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐาน 2 ประการ ดังนี้

1) หลักความสมดุล (Balance) เป็นการเปรียบเทียบคุณค่าของสิ่งที่ตนได้ลงทุนกับผลที่ตนเองได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ทำงานเหมือนกับตนเอง พนักงานจะรู้สึกยุติธรรมเมื่อสิ่งที่ได้รับ เช่น เงินเดือน โอกาสเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ เป็นต้น ความเสมอภาคกับสิ่งที่ลงทุนไป เช่น เวลา แรงงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ ซึ่งหากพนักงานทุกคนให้คุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุนมาก แต่รับรู้ว่าสิ่งที่ตอบแทนกลับมีค่าน้อย ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่าของสิ่งที่ตนเองลงทุนมาก และรับรู้ว่าสิ่งที่ตอบแทนกลับมามีคุณค่ามากเช่นกัน สิ่งที่ตนเองลงทุนไป จะทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมในองค์กร

2) หลักความถูกต้อง (Correctness) เป็นการประเมินค่าของกระบวนการ การกระทำ และการตัดสินใจขององค์กร ประกอบด้วย ความคงที่แน่นอน ความแม่นยำ ความชัดเจน ความโปร่งใส ความสอดคล้อง กับคุณธรรมและค่านิยมในช่วงเวลานั้น ดังนั้น หลักความถูกต้องจึงทำหน้าที่สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานรู้สึกว่าแม้ผลลัพธ์จะไม่ตรงกับที่หวัง แต่กระบวนการที่ใช้เป็นธรรมและเหมาะสม

จากความสำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการกำหนดความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากหลักของความสมดุลที่ได้จากการเปรียบเทียบในสิ่งที่ทำให้กับองค์กรว่าผลลัพธ์ที่ได้นั้นมีความยุติธรรมหรือไม่ และหลักความถูกต้องเป็นการพิจารณาตัดสินใจสำหรับองค์กร โดยอยู่บนพื้นฐานของความคงที่แน่นอน ความแม่นยำ ความชัดเจน ความโปร่งใส สอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมเป็นสำคัญ จึงส่งผลทำให้การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยที่จะสามารถกำหนดความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้

2.2.3 องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไว้ดังนี้

Colquitt et al. (2001, p. 425) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อความเที่ยงธรรมในการแจกจ่ายผลตอบแทน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง หรือโอกาสในการได้รับรางวัลต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1.1) หลักเกณฑ์ความเป็นธรรม (Equity) หมายถึง การที่บุคคลได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลที่เหมาะสมกับสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทให้กับองค์กร โดยพิจารณาตามหลักการว่า ผลตอบแทนควรสะท้อนถึงความพยายามหรือผลงานของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม กล่าวคือ ยิ่งบุคคลทุ่มเทหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ยิ่งควรได้รับผลตอบแทนสูงขึ้นตามสัดส่วน

1.2) หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ เชื้อชาติ หรือวุฒิการศึกษา ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคในหมู่สมาชิก เป็นต้น

1.3) หลักเกณฑ์ความต้องการ (Need) หมายถึง การที่ผลตอบแทนหรือรางวัลนั้นจะต้องจัดสรรของบุคคลโดยองค์กรควรพิจารณาความต้องการเฉพาะของบุคลากรแต่ละคน เช่น การมีภาระเลี้ยงดูครอบครัว หรือภาวะสุขภาพ เพื่อจัดสรรผลตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความเป็นจริงในชีวิตของพนักงาน

2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์กร (Procedural Justice) หมายถึง ความรับรู้ของบุคคลต่อความเป็นธรรมในขั้นตอนหรือวิธีการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการจัดสรรทรัพยากร กระบวนการเหล่านี้ควรมีลักษณะที่โปร่งใส มีเหตุมีผล และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม โดยองค์ประกอบของกระบวนการที่ยุติธรรมประกอบด้วย

2.1) มีความเสมอภาค คือ กระบวนการจะต้องมีมาตรฐานเดียวกัน และใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการตัดสินใจในกรณีเดียวกันควรให้ผลลัพธ์ที่คล้ายกัน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าระบบมีความแน่นอนและเป็นระบบ

2.2) ปราศจากอคติ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่มีอคติ หรือไม่ถูกรอบงำจากกลุ่มผลประโยชน์ใด ๆ ความเป็นกลางของผู้ตัดสินใจถือเป็นหัวใจสำคัญของความยุติธรรม

2.3) มีความถูกต้องแม่นยำ คือ ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และได้รับจากแหล่งที่เชื่อถือได้

2.4) สามารถแก้ไขได้ในกรณีที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น คือ กระบวนการต้องเปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์หรือทบทวนผลการตัดสินใจ หากพบความผิดพลาด ซึ่งการมีระบบรับฟังข้อร้องเรียนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยฟื้นฟูความไว้วางใจในองค์กร

2.5) มีความครอบคลุมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจต้องมีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ โดยหลักการนี้เกี่ยวข้องกับคามมีส่วนร่วม (Voice) ซึ่งช่วยเพิ่มความโปร่งใสและยอมรับในกระบวนการ

2.6) ตั้งอยู่บนมาตรฐานทางจริยธรรมที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ กระบวนการที่ไม่ขัดต่อจริยธรรมและค่านิยมขององค์กรหรือสังคมโดยรวม เช่น การให้เกียรติ ความสุภาพ การเคารพสิทธิของพนักงาน เป็นการตัดสินใจต้องมีพื้นฐานที่โปร่งใส มีเหตุผล และไม่ละเมิดศักดิ์ศรีของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

3.1) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Justice) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ สุภาพ และให้เกียรติจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน การแสดงออกเชิงบวก เช่น การรับฟัง การให้กำลังใจ หรือการแสดงความชื่นชมต่อผลงาน ล้วนเป็นตัวสะท้อนถึงความยุติธรรมในมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารในองค์กร (Informational Justice) หมายถึง การที่องค์กรให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างครบถ้วน ชัดเจน ตรงไปตรงมา และมีเหตุผลประกอบโดยไม่มีเจตนาแอบแฝง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและยอมรับผลการตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ผลลัพธ์ที่ได้รับเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงขั้นตอนการตัดสินใจ และวิธีการปฏิบัติต่อกันภายในองค์กร การสร้างระบบที่ยุติธรรมในทั้งสามมิติข้างต้น ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อองค์กร แต่ยังช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความพึงพอใจ และสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาวอีกด้วย

Judge and Colquitt (2004, p. 395) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าผลลัพธ์ที่ตนได้รับจากการตัดสินใจ เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือรางวัลอื่น ๆ มีความสอดคล้องกับความพยายาม ความสามารถ หรือการลงทุนที่ตนได้มอบให้กับองค์กรหรือไม่ หากผลตอบแทนเหล่านั้นถูกมองว่าสมเหตุสมผล

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการจากสิ่งที่ได้รับจากการตัดสินใจ สะท้อนการประเมินของพนักงานต่อ “วิธีการ” หรือ “ขั้นตอน” ที่ใช้ในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือการพิจารณาต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ หากกระบวนการดังกล่าวมีความเป็นกลาง โปร่งใส และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ย่อมสร้างความรู้สึกว่าองค์กรมีความยุติธรรมในระดับเชิงระบบ

3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมของการได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่น ซึ่งแบ่งย่อยออกเป็น 2 ด้าน คือ

3.1) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) คือ การที่บุคคลได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความจริงใจและให้ความเคารพนับถือ โดยพนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ และมีความจริงใจจากผู้ที่มอำนาจในการตัดสินใจหรือผู้บังคับบัญชาหรือไม่

3.2) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) คือ การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารจากองค์กรอย่างเหมาะสม การได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอ และตรงประเด็นเกี่ยวกับเหตุผลของการตัดสินใจจากฝ่ายบริหาร รวมถึงวิธีการอธิบายที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและยอมรับผลการตัดสินใจได้มากขึ้น

Sheppard et al. (1992, pp. 12–14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ซึ่งสะท้อนมิติสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรต่อความเป็นธรรมในองค์กร ดังนี้

1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการจัดสรรผลตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาว่า ผลตอบแทนที่ได้รับมีความสมดุลกับความพยายามหรือผลงานที่ตนได้ทุ่มเทไปหรือไม่ หลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ “ความเท่าเทียม” (Equity Theory) ที่ระบุว่า บุคลากรจะรู้สึกเป็นธรรมเมื่อผลตอบแทนที่ตนได้รับอยู่ในระดับที่สอดคล้องกับผลงานหรือการมี

ส่วนร่วมของตน หากรู้สึกว่าเป็นร่วมงานที่ทำงานน้อยกว่ากลับได้รับผลตอบแทนมากกว่า อาจเกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรม ซึ่งจะกระทบต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการแข่งขันสูง การจัดสรรผลตอบแทนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาขวัญกำลังใจของพนักงาน

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) มุ่งเน้นที่การรับรู้เกี่ยวกับความเป็นธรรมของ “วิธีการ” หรือ “ขั้นตอน” ที่ใช้ในการตัดสินใจ เช่น ขั้นตอนการประเมินผลงาน กระบวนการคัดเลือกพนักงานเลื่อนตำแหน่ง หรือวิธีการกำหนดโควตาโบนัส ความยุติธรรมด้านนี้มีได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับว่ากระบวนการที่นำไปสู่ผลลัพธ์นั้นมีความโปร่งใสเป็นกลาง และให้โอกาสบุคลากรในการแสดงความเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ ผู้ที่รู้สึกว่ามีการกระบวนการที่เปิดกว้างและเป็นธรรม แม้ผลลัพธ์จะไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวัง ก็ยังอาจยอมรับผลการตัดสินใจนั้นได้ง่ายกว่ากระบวนการที่ไม่ชัดเจนหรือเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับ “โครงสร้างระบบ” และ “บรรยากาศองค์กร” ที่เป็นกรอบกำหนดการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม เช่น ระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา การสื่อสารภายในองค์กร การจัดการข้อมูลและการกระจายข้อมูลข่าวสาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ระบบเหล่านี้มีบทบาทอย่างยิ่งในการกำหนดวิธีคิด วิธีตัดสินใจ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรมีแนวโน้มลำเอียงหรือไม่เป็นธรรมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรราชการที่มีกระบวนการที่ซับซ้อน ผู้ที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอาจมองว่าระบบโดยรวมไม่มีความยุติธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นในองค์กร และสร้างความรู้สึกในการทำงาน

Moorman (1991, pp. 845-855) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และได้แบ่งความยุติธรรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice) คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ตนได้รับจากองค์กร เช่น เงินเดือน โบนัส โอกาสเติบโต หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น มีความยุติธรรมหรือไม่ โดยมักเกิดจากการ เปรียบเทียบ สิ่งที่ตนเองลงทุนไป (Input) เช่น ความพยายาม ทักษะ ความสามารถ เวลา ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น กับสิ่งที่ตนเองได้รับ (Output) โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งหรือหน้าที่คล้ายกัน

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) คือ การประเมินว่ากระบวนการหรือกลไกที่ใช้ในการตัดสินใจต่างๆ ในองค์กร เช่น การจัดสรรผลตอบแทน การประเมินผลงาน

การตัดสินใจในเชิงนโยบาย เป็นต้น มีความยุติธรรมหรือไม่ โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่พนักงานมักใช้ประเมิน ได้แก่ ความโปร่งใส (Transparency) ความถูกต้องของข้อมูล (Accuracy) การปราศจากอคติ (Bias-Free) ความสามารถในการอธิบายหรือให้เหตุผล (Rationality) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (Voice) ความสามารถในการตรวจสอบหรืออุทธรณ์ (Correctability) เป็นต้น บุคคลในองค์กรจะพิจารณาถึงกระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสาร และกระบวนการไม่ถูกครอบงำจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและสามารถตรวจสอบกระบวนการในการตัดสินใจนั้นได้

3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) คือ การรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมในระดับปัจเจก บุคคลในองค์กรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เช่น ความสุภาพอ่อนโยน การให้การยอมรับการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ชัดเจน ครบถ้วน ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

Folger and Cropanzano (1998, p. 28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และจำแนกประเภทของความยุติธรรมในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) คือ หมายถึง การประเมินของพนักงานต่อผลลัพธ์หรือรางวัลที่ตนได้รับจากองค์กร ว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับความพยายามหรือการลงทุนส่วนบุคคลหรือไม่ โดยบุคคลจะพิจารณาว่าการจัดสรรทรัพยากร เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือโอกาสในงาน มีความสมเหตุสมผล และเป็นไปตามหลักจริยธรรมที่ยอมรับกันในสังคมหรือองค์กรหรือไม่

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การพิจารณาว่าขั้นตอนหรือกลไกที่นำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้น เป็นไปด้วยความยุติธรรมหรือไม่ เช่น การพิจารณาคุณสมบัติ การประเมินผลงาน การแก้ไขข้อขัดแย้ง หรือการกระจายโอกาส โดยเน้นว่ากระบวนการเหล่านี้ควรมีความโปร่งใส เทียบธรรม สม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมจากบุคลากร

3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถแบ่งย่อยออกเป็น 2 มิติ คือ (1) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational) หมายถึง การที่พนักงานได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้จากผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยผู้บังคับบัญชาควรให้เหตุผลในการตัดสินใจอย่างชัดเจน ตอบข้อสงสัยของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น และ (2) ความยุติธรรมด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง การประเมินว่าบุคคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและสุภาพหรือไม่ เช่น การแสดงความเคารพ ความเห็นอกเห็นใจ ไม่ใช่ถ้อยคำที่หยาบคาย หรือแสดงออกเชิงลบ ซึ่งล้วนเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานในที่ทำงาน

ซึ่งความยุติธรรมในองค์กรไม่ได้จำกัดเพียงแค่ผลลัพธ์สุดท้ายที่พนักงานได้รับ แต่ยังรวมถึงความยุติธรรมในกระบวนการที่นำไปสู่ผลลัพธ์นั้น และวิธีที่บุคคลากรถูกปฏิบัติในระหว่างการทำงาน ความยุติธรรมทั้งสามมิตินี้มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อองค์กร

จากองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้จัดทำตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบแต่ละด้านของนักวิชาการแต่ละท่าน เพื่อทำการศึกษาว่าองค์ประกอบใดเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แสดงข้อมูลดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน

นักวิชาการ	ด้านการกระจาย ผลตอบแทน	ด้าน กระบวนการ	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อ กันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา
1) Colquitt et al. (2001)	✓	✓	✓
2) Judge and Colquitt (2004)	✓	✓	✓
3) Sheppard et al. (1992)	✓	✓	
4) Moorman (1991)		✓	✓
5) Folger and Cropanzano (1998)	✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่าองค์ประกอบที่มีนักวิชาการนำมาศึกษามากที่สุด คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระจายผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของ Folger and Cropanzano (1998) ประกอบด้วย การรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระจาย

ผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจมากที่สุด จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาและสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงเป็นองค์ประกอบที่เข้าใจได้ง่าย ชัดเจน ครอบคลุมลักษณะการทำงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552, น. 151) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนถึงความต้องการภายในของบุคลากรในการมีส่วนร่วมกับองค์กรอย่างสุดความสามารถ เป็นความตั้งใจที่จะนำศักยภาพของตน ไม่ว่าจะเป็นเวลา ความคิด หรือความสามารถ มาใช้เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การผูกพันลักษณะนี้เป็นเสมือนพลังขับเคลื่อนภายในที่มีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในระดับรายบุคคลและองค์กร โดยรวม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 158) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นการที่บุคคลรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมาย และให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงาน ความเข้าใจกันและการร่วมมือกันอย่างแนบแน่นจะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานเอื้อต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะเมื่องานที่ต้องอาศัยทีมเวิร์กและการประสานงานข้ามฝ่าย

นิรัชพร กรุณกรุด และบรรพต กิตินุทธ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่คนมีต่อองค์กร ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติต่อองค์กรด้วยความทุ่มเท และเต็มใจ สะท้อนถึงความภักดี ความจงรักภักดี และการเห็นคุณค่าของการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งทำให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นโดยไม่ต้องมีแรงจูงใจภายนอก และตระหนักว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นและจงรักภักดีที่จะธำรงสถานการณืเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เอมปวีณ์ ศิระวัฒนศักดิ์ (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่สะท้อนว่าบุคลากรเห็นตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมมีความเชื่อมั่นในการกิจและค่านิยมขององค์กร และมุ่งมั่นที่จะดำรงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ชญานุมาศ ปัญญาอิง (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันและยินดีที่จะเสียสละเพื่อองค์กร โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นเพียงภาวะที่เกิดขึ้นชั่วคราวหรือเฉพาะเมื่องานสำเร็จ แต่เป็นแรงผลักดันภายในที่ยั่งยืน บุคลากรที่มีความผูกพันจะมีความเต็มใจในการร่วมมือ ไม่ปฏิเสธเมื่อองค์กรต้องการความช่วยเหลือ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเสียสละเพื่อส่วนรวม

สถาบันของบุคลากรและการพัฒนา (Chartered Institute of Personnel and Development, 2006) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบสามมิติซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบด้านปัญญา อารมณ์ และพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งล้วนเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความผูกพันเชิงการรับรู้ (Cognitive Engagement) หมายถึง ความผูกพันที่แสดงออกผ่านการรับรู้ ความคิด และการใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันในมิตินี้มักจะมองเห็นความสำคัญของงานที่ตนเองทำ เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนและตัดสินใจ พนักงานกลุ่มนี้จะมีสมาธิสูง ใส่ใจในรายละเอียด และสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรเข้ากับเป้าหมายส่วนตัวได้อย่างสอดคล้อง ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในการทำงานระยะยาว

2) ความผูกพันทางด้านอารมณ์ (Emotional Engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับองค์กรในระดับของความรู้สึก เป็นความผูกพันที่เกิดจากการที่บุคลากรรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรในด้านบวก เช่น ความรักในองค์กร ความภูมิใจในงานที่ทำ หรือความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันทางอารมณ์จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว พร้อมทั้งแสดงความรักภักดี ยอมรับในค่านิยมองค์กร และมีความสุขกับการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันในมิตินี้มักเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวก เพราะพวกเขามีแรงจูงใจจากภายใน ไม่จำเป็นต้องอาศัยสิ่งกระตุ้นภายนอกมากนัก

3) ความผูกพันเชิงกายภาพ (Physical Engagement) คือ มีความตั้งใจจะเพิ่มอีกหนึ่งก้าวสำหรับองค์กรของท่าน ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจในการมี

ส่วนร่วมกับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรในมิตินี้จะแสดงออกโดยการกระทำ เช่น การทำงานเกินกว่าหน้าที่ การอาสาทำงานเพิ่ม การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรโดยสมัครใจ รวมถึงความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น หรือเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ความผูกพันลักษณะนี้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะแสดงถึงการมีแรงจูงใจภายในสูง และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่โดยไม่ต้องรอการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

Steer (1977) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่บุคลากรมีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนออกมาในลักษณะของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายร่วมกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ รวมทั้งความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะของความรู้สึกผูกพันในลักษณะนี้แตกต่างจากความผูกพันที่เกิดขึ้นในลักษณะทั่วไป

White (2005) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานกับการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันสูงไม่เพียงมีความสุขหรือรู้สึกภูมิใจในงานของตน แต่ยังมีความมุ่งมั่น มีศรัทธา และพร้อมนำความสามารถเฉพาะตัวมาใช้เพื่อสร้างผลงานที่โดดเด่น ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กร สามารถสื่อถึงความผูกพันทางจิตใจและพฤติกรรมที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยแสดงออกผ่านความภูมิใจในองค์กร การยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความปรารถนาจะอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนความพร้อมในการมีส่วนร่วมและร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

Brewer and Lock (1995) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันองค์กรมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ซึ่งแต่ละประการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพนักงานกับองค์กรในมิติต่าง ๆ ทั้งทางความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ดังนี้

1) การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with Their Organization) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกยอมรับและเห็นว่าค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและมีคุณค่าต่อการทำงานของตนเอง เมื่อพนักงานสามารถระบุตัวตนของตนเองร่วมกับองค์กรได้ จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความจงรักภักดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร และสร้างแรงจูงใจจากภายในที่ยั่งยืน

2) การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) หมายถึง ลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กร สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารหรือระบบการจัดการภายในองค์กร พนักงานเชื่อว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็น และให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งนำไปสู่การทำงานด้วยความสบายใจและเปิดใจยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร

3) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invest Effort) หมายถึง ความตั้งใจและความสมัครใจของพนักงานในการอุทิศเวลา พลังงาน และทักษะความสามารถให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือแรงจูงใจภายนอก อีกทั้งยังพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรในยามเผชิญวิกฤตหรือแรงกดดันจากภายนอก

4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่กล้าแสดงออก มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานหรือองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (Sense of Ownership) และการมีบทบาทเชิงรุกในองค์กร พฤติกรรมนี้ยังแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมประชาธิปไตยในการบริหารงาน

5) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) หมายถึง การรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งหากพนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ตนเองรับผิดชอบมักรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการ

ทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และพร้อมร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง

6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความห่วงใยในองค์กร และกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น คำแนะนำ หรือข้อกังวลใจอย่างสร้างสรรค์ พนักงานประเภทนี้จะไม่ปกปิดปัญหา แต่เลือกที่จะแสดงออกด้วยความรับผิดชอบ และองค์กรที่เปิดรับความคิดเห็นย่อมสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

7) การมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติต่อบุคลากรในภาพรวม เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความเป็นธรรม ย่อมส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันในเชิงบวกอย่างลึกซึ้ง

Steer and Porter (1996) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอน ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่

1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลตัดสินใจสมัครเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผ่านการเลือกองค์กรที่สอดคล้องกับความคาดหวัง ค่านิยม หรือเป้าหมายส่วนบุคคล

2) การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่มีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยเป็นช่วงที่บุคคลเริ่มแสดงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และแสดงความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันในลักษณะนี้แตกต่างจากการเป็นสมาชิกทั่วไปขององค์กร เพราะมีระดับของอารมณ์ ความรู้สึก และความภักดีที่ลึกซึ้งมากกว่า บุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมักมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว มีอัตราการขาดงานต่ำ และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่ำอาจแสดงพฤติกรรมถดถอย ห่างเหินจากหน้าที่ หรือมีความตั้งใจที่จะลาออกมากขึ้น

3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment Process) และตัดสินใจว่าจะยังคงเป็นสมาชิกต่อไปหรือแยกตัวออก การขาดงานบ่อยครั้งและการลาออกเป็นสัญญาณของระดับความผูกพันที่ลดลง ซึ่งสะท้อนผลกระทบจากความไม่สอดคล้องระหว่างบุคลากรกับเป้าหมายหรือวัฒนธรรมขององค์กร

Baron (1986) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของพนักงานในหลายมิติ โดยระบุว่า บุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความผูกพันหรือมีน้อยกว่า โดยเฉพาะในด้านของความรับผิดชอบ ความทุ่มเท และความใส่ใจในผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะมีอัตราการลางานน้อยกว่า ไม่ค่อยแสดงพฤติกรรมที่เป็นการละเลยหน้าที่ และไม่มองหางานใหม่อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคงในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว อีกทั้งพนักงานที่มีความผูกพันอย่างลึกซึ้งยังแสดงออกถึงความรับผิดชอบเกินหน้าที่ที่ได้รับ และมีแนวโน้มที่จะแสวงหาความรู้หรือแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

Sudipta Development (2005) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้อย่างเป็นระบบ โดยเสนอประเด็นที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์หลายประการของการมีความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะสร้างความกระตือรือร้น ความผูกพันอย่างมากเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะรู้สึกทำงานที่ตนทำนั้นเชื่อมโยงกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยตรง ส่งผลให้เกิดความพยายามและการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ
- 2) สามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กร ช่วยเพิ่มความเชื่อถือว่าไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นในองค์กร ส่งผลให้มีแนวโน้มในการอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ลดความเสี่ยงของการลาออกหรือย้ายงาน
- 3) ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง ในยุคที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันรุนแรง พนักงานที่มีความภักดีจะทำหน้าที่เป็นกำลังสำคัญในการเสริมสร้างเสถียรภาพภายในองค์กร
- 4) อัตราของความเสียหาย ของเสียลดลง เมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบและความใส่ใจในงานที่ทำ ย่อมช่วยลดข้อผิดพลาดและความสูญเสียในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น
- 5) ช่วยเพิ่มผลผลิต และสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน ความผูกพันส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน และช่วยให้บรรยากาศการทำงานโดยรวมเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

6) เป็นการเตรียมพลังงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันมักมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และมีทัศนคติที่พร้อมต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

7) การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร เมื่อพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่มีความผูกพันสูง ย่อมส่งผลต่อภาพรวมของการดำเนินงานองค์กร ทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขัน

8) ช่วยเสริมสร้างให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโต เนื่องจาก ความผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาทักษะกรรมมนุษย์ที่มีคุณภาพไว้ได้ และมีความสามารถในการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

9) การทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของพนักงานแก่องค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักแสดงออกถึงความรักได้อย่างเปิดเผย มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และกลายเป็น "ตราสัญลักษณ์ที่มีชีวิต" ขององค์กรในการสื่อสารภาพลักษณ์เชิงบวกต่อสาธารณะ

Woodruffe (2006) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามส่วนบุคคลในการตัดสินใจเลือกกระทำสิ่งที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นพฤติกรรมที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงมักใช้ทั้งสติปัญญา อารมณ์ และความรู้สึกผูกพันต่อการกิจของตนอย่างเต็มที่ ความผูกพันลักษณะนี้ไม่ได้เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอกอย่างค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่มีปัจจัยภายในอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง ซึ่งคาดหวังการเติบโตและการพัฒนาในสายงาน หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวได้ ก็อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงงาน แม้ค่าตอบแทนจะไม่น้อยก็ตาม องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังนี้

1) ความก้าวหน้าในงาน พนักงานมักตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพิจารณาจากศักยภาพในการเติบโตที่องค์กรสามารถมอบให้

2) การให้อำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมักต้องการความยืดหยุ่นและอิสระในการบริหารจัดการงานของตนเอง

3) การปฏิบัติที่ดี องค์กรรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่สูงในการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูงมาทำงาน เช่นเดียวกันค่าใช้จ่ายนี้รวมถึงการลาออกของบุคคลนั้นด้วย การลาออกส่วนหนึ่งมักเกิดจากการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมจากหัวหน้างาน ซึ่งสามารถแก้ไขได้ผ่านการจัดการเชิงกลยุทธ์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

- 4) พันธสัญญาของนายจ้าง พนักงานต้องการเห็นความตั้งใจที่แท้จริงจากผู้บริหารในการสนับสนุนและส่งเสริมเส้นทางอาชีพ
- 5) สภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าพอใจ คือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและน่าอยู่ช่วยลดความเครียดจากงานที่มีความกดดัน
- 6) การเปิดเผยของผู้บริหารระดับสูง การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม
- 7) การชมเชยยกย่องเมื่อกระทำเหมาะสม ลักษณะการจัดการที่แย่มากคือหัวหน้าให้ปฏิกิริยาป้อนกลับในทางลบให้การรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี แต่ไม่เคยให้ปฏิกิริยาป้อนกลับในทางบวกและการชื่นชมผลงานช่วยสร้างกำลังใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) การสนับสนุน การมีคนที่สามารถให้คำปรึกษาหรือแนะแนวทางในยามจำเป็นถือเป็นแรงหนุนที่สำคัญ
- 9) ความรู้สึกว่ามีความท้าทาย พนักงานต้องการเผชิญกับงานที่ท้าทายและรู้สึกว่าจะสามารถนำทักษะของตนมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 10) ความรู้สึกว่ามีความเชื่อถือไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นในทีมและในองค์กรช่วยสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน
- 11) ความรู้สึกว่ากำลังทำสิ่งที่ดีและเป็นที่ยอมรับขององค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและองค์กรให้การยอมรับ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ
- 12) ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานบนหน้าที่ ๆ เป็นประโยชน์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งพนักงานมักต้องการรู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบนั้นมีประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือต่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่า
- 13) ความรู้สึกถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งองค์กรที่เข้าใจและสนับสนุนการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจะสามารถรักษาความผูกพันของบุคลากรได้ดีกว่า

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรตามที่ได้อธิบายมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับองค์กรอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กร จะเปรียบเทียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร ใน

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

2.3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

Steer and Porter (1979) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยความสัมพันธ์ที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะหลัก ดังนี้

1) ความเชื่อมั่นที่หนักแน่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรและพร้อมที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และคุณค่าหลักของหน่วยงาน

2) ความเต็มใจและพร้อมจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึงความเต็มใจในการใช้ทักษะ ความรู้ และเวลาในการทำงาน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มเติม แต่พร้อมจะเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่ต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

Mowday, Porter, and Steers (1979) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างบุคคลกับองค์กร อันประกอบด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความทุ่มเทและความมุ่งมั่นต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านการกระทำในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างเช่น การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร การทำงานเกินหน้าที่ หรือการเสนอแนวทางพัฒนาองค์กร

อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงความรับผิดชอบโดยสมัครใจ ไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจภายนอกแต่เป็นผลจากความรู้สึกมีส่วนร่วมภายในอย่างแท้จริง

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ เป็นมิติที่สะท้อนถึงความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร แบ่งลักษณะสำคัญของมิตินี้ออกเป็น 3 ประการ คือ

2.1) มีความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะเชื่อมั่นว่าพันธกิจ ค่านิยม และแนวทางขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่า โดยพวกเขาจะใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมและการตัดสินใจในการทำงาน

2.2) มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด เป็นการที่บุคคลจะแสดงออกถึงความมุ่งมั่นผ่านการทุ่มเททรัพยากร เช่น เวลา ความสามารถ และพลังงานในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ทำไปเพื่อความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

2.3) มีความปรารถนาและต้องการอยู่ในองค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจในการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว โดยพนักงานจะมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนงาน มีความภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะเติบโตร่วมกับองค์กรไปในอนาคต

ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรไม่ใช่เพียงแค่ความจงรักภักดีในเชิงอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างเสถียรภาพภายในองค์กรอย่างยั่งยืน

Baron and Greenberg (1990) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัยหลายๆ ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่

1) ตัวงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานสูง การมีอิสระในการทำงาน ซึ่งหากงานมีความท้าทาย มีอิสระ และความรับผิดชอบ จะช่วยเพิ่มความผูกพัน แต่หากมีความเครียดหรือบทบาทไม่ชัดเจนจะส่งผลในทางตรงกันข้าม

2) โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคลากรที่มีตัวเลือกในการทำงานสูงจะมีแนวโน้มผูกพันกับองค์กรน้อยลง

3) ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นานหรือมีความอาวุโสในตำแหน่งงานมากกว่า และบุคคลที่พอใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจัดรูปแบบของงานทั่วไป เช่น ความยุติธรรมในการประเมิน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และสวัสดิการที่เหมาะสม ล้วนส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Steer (1997) ให้แนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้เป็นตัวแปรทำนายแนวโน้มของบุคลากรในการลาออกหรือคงอยู่ในองค์กรได้ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงปฏิกิริยาโดยรวมของพนักงานที่มีต่อองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่พัฒนาและรักษาไว้ได้นานกว่าความพึงพอใจ

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และสามารถส่งเสริมพฤติกรรมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

Allen and Meyer (1990) ให้แนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีองค์ประกอบดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับองค์กร โดยเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่ท้าทาย ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การตัดสินใจอยู่กับองค์กรเนื่องจากต้นทุนหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ เช่น เวลาที่ลงทุนกับองค์กร หรือความไม่มั่นใจในโอกาสภายนอก

3) ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ (Normative Commitment) หมายถึง เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะรู้สึกว่าจะต้องทำงานต่อไป เกิดจากความรู้สึกที่ว่าตนควรอยู่กับองค์กร ด้วยเหตุผลทางจริยธรรมหรือสังคม เช่น ความรู้สึกว่ามีพันธะหน้าที่ หรือได้รับโอกาสดี ๆ จากองค์กร จนเกิดความรู้สึกว่าควรตอบแทน

จากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ใช่เพียงการอยู่ต่อทางกายภาพ แต่รวมถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม และการมีคุณค่าร่วมกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นรากฐานที่สำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความยั่งยืนในการทำงาน และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยผู้วิจัยได้จัดทำตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบแต่ละด้านของนักวิชาการแต่ละท่าน เพื่อทำการศึกษาว่าองค์ประกอบใด

เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แสดงข้อมูลดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน

นักวิชาการ	การยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	การทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงาน	ความต้องการที่จะ ดำรงความเป็น สมาชิกภาพใน องค์กร
1) Steer and Porter (1979)	✓	✓	✓
2) Mowday et al. (1979)	✓	✓	✓
3) Baron and Greenberg (1990)			✓
4) Allen and Meyer (1990)	✓		✓
5) Steer (1997)	✓		✓

ที่มา : ผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า องค์ประกอบที่มีนักวิชาการนำมาศึกษามากที่สุด คือ พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และพนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steer and Porter (1979) ซึ่งประกอบด้วย พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และพนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจมากที่สุด จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาและสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงเป็นองค์ประกอบที่เข้าใจได้ง่ายชัดเจน ครอบคลุมลักษณะการทำงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.4.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ได้มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ดังนี้

อรรณน บุญบำรุง (2557) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทหรือหน้าที่ที่กำหนดอย่างเป็นทางการ ซึ่งแม้องค์กรจะไม่ได้ร้องขอให้ดำเนินการ แต่บุคลากรก็สมัครใจทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เมษา เจริญโชควิทยา (2557) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากความสมัครใจของบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิบัติที่ไม่จำกัดอยู่ในขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และไม่ได้คาดหวังผลตอบแทนใด ๆ แต่มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

อภิญา ดิประทีป (2559) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นพนักงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการให้ความเห็น การกระทำในเชิงบวก ความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ซึ่งล้วนเป็นการแสดงออกถึงความสมัครใจที่ส่งผลสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กร

ณัฐพัชร ธรรมสิทธิเวท (2559) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมลักษณะนี้เกิดจากการตัดสินใจของพนักงานโดยสมัครใจ ไม่ได้มีข้อบังคับหรือผลตอบแทนรองรับ โดยแม้ไม่ปฏิบัติก็ไม่ถูกลงโทษ แต่การกระทำเช่นนี้มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Organ and Ryan (1995) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือการใช้ปฏิบัติที่เกินขอบเขตของหน้าที่อย่างเป็นทางการ ซึ่ง

ไม่ได้เกิดจากแรงผลักดันภายนอกหรือข้อบังคับ แต่พนักงานเลือกปฏิบัติด้วยความสมัครใจโดยไม่มีผลตอบแทนแฝง

Podsakoff and Ahearn (1997) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่แม้จะไม่ใช่วินัยบังคับแต่ก็ส่งผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร และช่วยยกระดับศักยภาพโดยรวม

Mcshane and Gilnow (2002) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือการที่พนักงานแสดงออกพฤติกรรมเชิงบวกที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่หลัก เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การลดความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งล้วนเป็นพฤติกรรมเสริมสร้างความกลมเกลียวและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

Greenberg, Haffner, and Bruess (2002) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรูปแบบหนึ่งของความร่วมมือในเชิงสังคม โดยพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มใจ แม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง เช่น การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน หรือการอดทนต่อสถานการณ์ที่ไม่เอื้อต่อความสะดวกส่วนตัว

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจและความเต็มใจโดยไม่ถูกกำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ และไม่คาดหวังรางวัลหรือผลตอบแทนโดยตรง แต่กระทำด้วยเจตนาที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างราบรื่น เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ และการมีความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เสริมสร้างความสามัคคี และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

2.4.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ดังนี้

Podsakoff, Ahearne, and MacKenzie (1997, pp. 262-270) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมเสริมที่มีได้ระบุไว้ในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง เป็นทางการของพนักงาน แต่กลับมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร โดยพฤติกรรมลักษณะนี้มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถขององค์กรในการพัฒนาและรักษา ความสามารถในการแข่งขัน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการ ส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1) ลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว โดยส่งเสริมให้บุคลากร สามารถปรับตัวและรับผิดชอบงานหลากหลายบทบาท ซึ่งช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์

2) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในการจัดการ มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน เนื่องจากองค์กรสามารถใช้บุคลากรอย่างเต็มศักยภาพผ่านความ ร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานเชิงรุก

3) มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน ดังนี้

3.1) ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการ ทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

3.2) สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กร สนับสนุนความ คงที่ เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร

Robbins (2001, p. 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นการกระทำโดยสมัครใจที่เกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ซึ่งไม่ได้อยู่ในระเบียบหรือคำสั่งโดยตรง แต่กลับมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในเชิง ยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะในยุคที่สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น พฤติกรรมลักษณะนี้จึงถือเป็นกลไกเสริมที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ท่ามกลางสภาพ การแข่งขันที่เข้มข้น

Greenberg (2002, pp. 147-149) ได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนออกมาจากความสมัครใจของ พนักงานในการดำเนินการบางอย่างเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยไม่หวังผลตอบแทนโดยตรง โดย แนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมลักษณะนี้มีหลายประการ ได้แก่

- 1) พยายามช่วยเหลือผู้อื่น ถ้าบุคคลรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น ในวันหน้าก็อาจจะได้รับความช่วยเหลือจากเขา ถ้าทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พฤติกรรมนี้ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐานที่ดีขององค์กร
- 2) ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี พนักงานจะยึดพฤติกรรมที่ดีของผู้บังคับบัญชาเป็นต้นแบบ เช่น มาทำงานตรงเวลา ไม่โทรศัพท์ส่วนตัวในเวลางาน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ถึงแม้ว่าไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างน้อยที่สุดผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะให้ความเชื่อถือและไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดี
- 3) อาสาทำงานด้วยความสนุกสนาน เป็นเรื่องปกติที่พนักงานจะรู้สึกไม่อยากจะเข้าร่วมประชุม หรือร่วมกิจกรรม หรือปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ถ้าทำไปแล้วไม่มีความสุขหรือสนุกสนานกับสิ่งที่ทำ พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรก็ต่อเมื่อเขาเห็นว่าองค์กรแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่เขาทำนั้นเกิดความคุ้มค่า คำนึงเวลา และสนองตอบสิ่งที่เขาพึงปรารถนาได้
- 4) พฤติกรรมที่แสดงความอ่อนน้อมและมีความอดทนอดกลั้น เมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังให้อดทนและอึดสู้ ไม่แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวออกมา เพราะจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อทั้งตัวพนักงาน ต่อสมาชิกคนอื่น ๆ และต่อองค์กรด้วย

จากความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่เพียงส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละคน หากยังมีบทบาทในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน การปลูกฝังพฤติกรรมเหล่านี้จึงควรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการมีส่วนร่วม ความเป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2.4.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีนักวิชาการและผู้ทำการวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ดังนี้

Morrison (1995) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งมักจะเกินกว่าที่บทบาทหน้าที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและองค์กร

2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน

3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความใส่ใจในองค์กร เช่น การเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงาน การติดตามข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ

4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการครอบคลุมพฤติกรรมการปฏิบัติตนอย่างมีมารยาทต่อผู้อื่น รวมถึงการหลีกเลี่ยงการบ่นหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องเล็กน้อยที่อาจสร้างบรรยากาศเชิงลบ และการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการบริการที่มีคุณภาพ

Graham (1991) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนผู้นำและหน่วยงาน รวมถึงการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อรักษาผลประโยชน์และภาพลักษณ์ขององค์กรจากภัยคุกคามภายนอก

2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational Obedience) หมายถึง การยอมรับในโครงสร้าง ระเบียบ และข้อกำหนดขององค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และการปฏิบัติตามหน้าที่ที่มอบหมายอย่างเคร่งครัด

3) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Organizational Participation) เป็นการแสดงออกผ่านการมีบทบาทในการเสนอแนวคิดใหม่ เข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ และรับผิดชอบต่อกระบวนการจัดการภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ

Organ (1988) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำที่ตั้งใจช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน เช่น ให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ ช่วยงานที่เกินกำลังของเพื่อนร่วมงาน หรือให้ความร่วมมือในสถานการณ์ที่มีปัญหาโดยไม่หวังผลตอบแทน

2) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการปฏิบัติตนที่มุ่งลดความขัดแย้งหรือความเข้าใจผิด เช่น แจ้งล่วงหน้าเมื่อการตัดสินใจของตนจะมีผลกระทบต่อผู้อื่น เคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน และแสดงความเอื้อเฟื้ออย่างเหมาะสม

3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง ความสามารถในการเผชิญความไม่สะดวก ความล่าช้า หรือแรงกดดันในงาน โดยไม่แสดงความไม่พอใจหรือบ่น กล่าวคือ พนักงานจะอดทนต่อสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยโดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น

4) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการกระทำที่เกินกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่องค์กรคาดหวัง เช่น การเข้าทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามนโยบายองค์กรอย่างเคร่งครัด รักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน และแสดงความมีวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เช่น การติดตามข่าวสารภายใน เข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในความสำเร็จขององค์กร

Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach (2000) แนวคิดความคิดจะมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Organ (1988) เป็นอย่างมาก ซึ่งเพิ่มองค์ประกอบอีก 2 ด้าน เพื่อให้ครอบคลุมพฤติกรรมในเชิงรุกและการพัฒนาตนเอง โดย Podsakoff et al. (2000) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง การแสดงออกถึงความมีน้ำใจ การช่วยเหลืออย่างสมัครใจในการทำงาน หรือการร่วมกันแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง

2) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การแสดงออกถึงการยอมรับข้อจำกัดหรือความไม่สะดวกโดยไม่สร้างบรรยากาศลบ เช่น ไม่บ่นเมื่อต้องทำงานหนักหรือเมื่อเกิดความผิดพลาดเล็กน้อยจากผู้อื่น

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมในการเป็นผู้สนับสนุนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบและปกป้องทรัพย์สินและสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างขึ้น โดยการแสดงออกผ่านการสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้ององค์กรจากคำวิจารณ์ที่ไม่เป็นธรรม และความพร้อมที่จะยืนหยัดอยู่กับองค์กรแม้ในสถานการณ์วิกฤต

4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ เป็นการยึดมั่นในนโยบาย ข้อบังคับ และหลักปฏิบัติขององค์กร แม้ในกรณีที่ไม่มีตรวจสอบหรือบังคับ

5) ความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) หมายถึง การแสดงความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มงานใหม่ ๆ การเสนอแนะแนวทางที่อาจนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกซึ่งความสนใจหรือมีความผูกพันกับองค์กรโดยรวม โดยเน้นไปที่การกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม การแสดงความคิดเห็นต่อกลยุทธ์และทิศทางขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

7) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความตั้งใจของบุคคลที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม ฝึกอบรม หรือแสวงหาทักษะใหม่เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มคุณค่าต่อองค์กร

Johns (1996, pp. 149-150) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) คือ การแสดงความเอื้อเฟื้อ เช่น ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงาน

2) พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ การใส่ใจในความรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด และทำงานด้วยความรอบคอบและมีประสิทธิภาพ

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Good Sport) คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อเผชิญสถานการณ์ตึงเครียด โดยไม่ได้ตอบอย่างรุนแรงหรือก่อให้เกิดความตึงเครียดในองค์กร

4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Courtesy and Cooperation) คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานประจำวัน

จากองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น ยังสะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มุ่งเน้นพฤติกรรมที่ไม่อยู่ในกรอบหน้าที่โดยตรง เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น ความจงรักภักดี ความมีวินัย การร่วมมือ และการมีส่วนร่วม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนอย่างมากในการส่งเสริม ประสิทธิภาพขององค์กร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในระยะยาว ผู้วิจัยได้จัดทำตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบแต่ละด้านของนักวิชาการแต่ละท่าน เพื่อ

ทำการศึกษาว่าองค์ประกอบใดเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย แสดงข้อมูลดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงการเปรียบเทียบองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักวิชาการแต่ละท่าน

นักวิชาการ	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	ความสำนึกในหน้าที่	การให้ความร่วมมือ
1) Morrison (1995)	✓		✓	✓	✓
2) Graham (1991)	✓			✓	✓
3) Organ (1988)	✓	✓	✓	✓	✓
4) Podsakoff et al. (2000)	✓	✓	✓	✓	✓
5) Johns (1996)	✓		✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า องค์ประกอบที่มีนักวิชาการนำมาศึกษามากที่สุด คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของ Organ (1988) เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและมีผู้นำมาศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก ซึ่งประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ได้นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจมากที่สุด จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาและสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงเป็นองค์ประกอบที่เข้าใจได้ง่ายชัดเจน ครอบคลุมลักษณะการทำงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

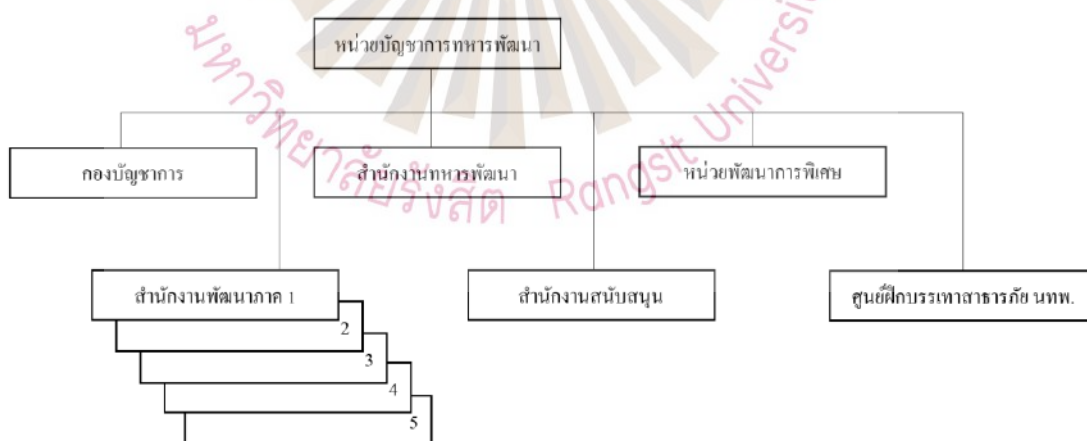
เมื่อ พ.ศ. 2475 พรรคคอมมิวนิสต์จีนแห่งประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นโดยการแยกตัวออกมาจากพรรคคอมมิวนิสต์มลายู และได้มีการเผยแพร่ลัทธิคอมมิวนิสต์อย่างลับๆ ในหมู่กรรมกรชาวจีนชาว

ไทย นักหนังสือพิมพ์ ครู นักศึกษา และนักเรียน ในปี พ.ศ.2485 ได้มีการก่อตั้งพรรคคอมมิวนิสต์ไทย ต่อมาประเทศไทยได้ยกเลิกกฎหมายว่าด้วยคอมมิวนิสต์ เนื่องจากไทยต้องการเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรสหประชาชาติอีกทั้งสาธารณรัฐสหภาพโซเวียตรัสเซีย เรียกร้องให้ยกเลิกกฎหมาย ดังกล่าวด้วยโดยอ้างว่ากฎหมายของไทยฉบับนี้ขัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนจากผลของการยกเลิกกฎหมายว่าด้วยคอมมิวนิสต์ทำให้คอมมิวนิสต์ในประเทศไทยสามารถดำเนินการได้อย่างเปิดเผยต่อมาในสมัยจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้ตระหนักถึงปัญหานี้ และเห็นว่าการที่ฝ่ายตรงข้ามสามารถดำเนินการอย่างได้ผลในพื้นที่ชนบท เพราะความทุกข์ยากของประชาชนประกอบกับกระทรวงมหาดไทยได้รายงานให้ทราบว่าการคอมมิวนิสต์ได้จัดตั้งตัวแทนเข้าไปแทรกซึมอยู่ในหมู่บ้านเพื่อบ่อนทำลายศรัทธาของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล โดยได้เริ่มปฏิบัติการในเขตที่ประชาชนด้อยการศึกษาและยากจนเจ้าหน้าที่ของรัฐดูแลไม่ทั่วถึง เพราะการคมนาคมไม่สะดวกและเป็นถิ่นทุรกันดารทำให้ขาดการติดต่อกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน กระทรวงมหาดไทยจึงได้เสนอให้ใช้วิธีการพัฒนาท้องถิ่นเป็นเครื่องมือดำเนินการ เพื่อจัดปัญหาของต้นเหตุ รวมทั้งความเห็นจากการประชุมคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ทางความมั่นคงขององค์กร สปอ. ครั้งที่ 33 ระหว่างวันที่ 7 - 10 พฤศจิกายน 2503 ว่าการปฏิบัติการทางสาธารณะ (Civic Action) หรือการช่วยเหลือประชาชนเป็นการต่อต้านการบ่อนทำลายของคอมมิวนิสต์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ดังนั้น เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2505 ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้พิจารณาเห็นชอบตามข้อเสนอของฝ่ายอำนวยการกองบัญชาการทหารสูงสุดได้ให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นหน่วยหนึ่งมีอำนาจประสานการปฏิบัติงานและรวมขีดความสามารถของส่วนราชการต่างๆ มาไว้ในที่เดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย 13 หน่วยงาน มีทั้งพลเรือน ตำรวจ และทหาร มีอำนาจสั่งการได้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเร่งรัดการปฏิบัติงานพัฒนาท้องถิ่นเป็นการแก้ปัญหาพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงนำเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาอนุมัติให้จัดตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้น เรียกว่า “กองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ” ใช้คำย่อว่า “กรป.กลาง” เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2505 จากนั้นได้มีการส่งหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่หน่วยแรกออกปฏิบัติงานที่ อ.ภูจินรายณ์ จ.กาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2505 ใช้ชื่อเรียกหน่วยว่า “หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จ.กาฬสินธุ์” หลังจากที่คณะรัฐมนตรีลงมติและอนุมัติให้จัดตั้ง กรป.กลาง เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2505 ต่อมาจึงได้กำหนดให้วันที่ 10 เมษายน ของทุกปี เป็นสถาปนา กรป.กลาง ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา และเมื่อปี 2539 ได้มีการปรับปรุงการจัดส่วนราชการของกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยได้ออกเป็นพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองบัญชาการทหารสูงสุดกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2539 ให้ไว้ ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2539 โดยในมาตรา 4 พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ ได้กำหนดแบ่งส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหมโดยปรับเปลี่ยนชื่อหน่วยเป็น หน่วยบัญชาการทหาร

พัฒนามีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และปฏิบัติการเกี่ยวกับการป้องกันการแทรกซึมบ่อนทำลาย ความมั่นคงของชาติ ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยาของประเทศในท้องถิ่นทุรกันดารและในพื้นที่ที่กำหนด เพื่อการป้องกันอธิปไตย และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ รวมทั้งพัฒนากำลังพลของทหาร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตลอดจนปฏิบัติการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมายและใน ปี 2552 ให้ยกเลิกอัตรา เฉพาะกิจ หมายเลข 2400 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาและให้ใช้อัตรารเฉพาะกิจ หมายเลข 2100 หน่วย บัญชาการทหารพัฒนาแทน ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม(เฉพาะ) ที่ 104/52 เรื่อง อัตรากองบัญชาการ กองทัพไทย กองทัพไทย ตั้งแต่ 1 เมษายน 2552 (กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, 2540)

ภารกิจกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และ ดำเนินการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ สนับสนุนภารกิจของรัฐในการพัฒนาชาติ การป้องกัน และแก้ไขปัญหามาจากภัยพิบัติ และการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติการอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, 2540)



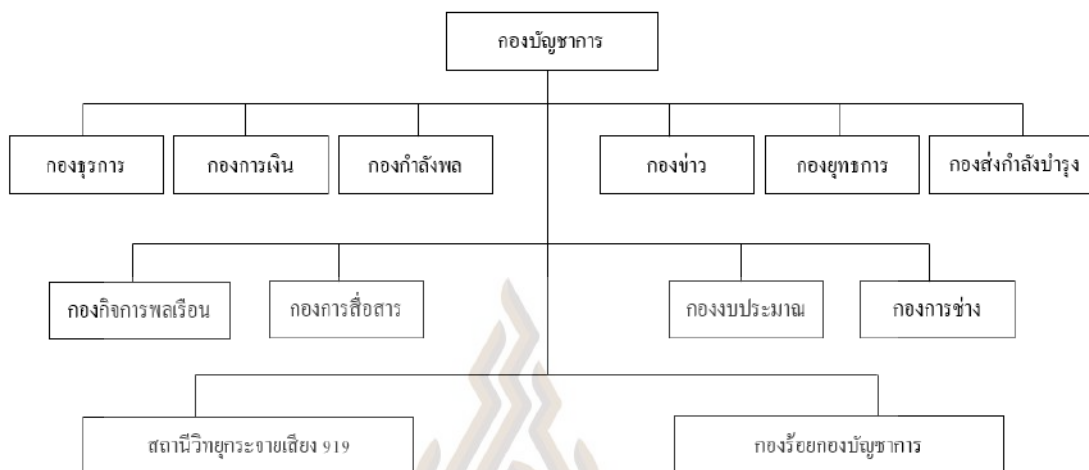
รูปที่ 2.1 แสดงแผนผังองค์กรของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

ที่มา: กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, 2540

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

- 1) วางแผน ประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการในด้านพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ในพื้นที่เป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนและชุมชนในพื้นที่พัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคง และพื้นที่ ที่มีปัญหาความมั่นคงภายใน
- 3) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการในด้านพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่เป้าหมาย ให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร
- 4) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนการลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติที่สร้างความเสียหายให้กับประชาชนและพื้นที่ หรือปฏิบัติการช่วยเหลือประชาชนอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 5) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นๆ เพื่อสนับสนุนนโยบายของทางราชการในด้านความปลอดภัย การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา
- 6) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการพลเรือน การปฏิบัติการทางจิตวิทยา และประชาสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงภายในชาติ
- 7) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนากำลังพลของทหารและประชาชนด้วยการฝึกอบรมวิชาชีพแก่กำลังพลของทหาร และบุคคลอื่นตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา



รูปที่ 2.2 แสดงแผนผังของกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

ที่มา: กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, 2540

1) ภารกิจ มีหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชา วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และกำกับดูแลเพื่อให้งานฝ่ายอำนาจการ งานฝ่ายกิจการพิเศษ การปฏิบัติงานพัฒนา และการปฏิบัติการกิจอื่นๆที่หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้รับมอบหมายบรรลุภารกิจ มีผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2) การแบ่งมอบ เป็นหน่วยขึ้นตรง หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

3) ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

3.1) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และบริหารงานให้บรรลุภารกิจของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

3.2) วางแผน อำนาจการ และดำเนินการปฏิบัติงานฝ่ายอำนาจการ ฝ่ายกิจการพิเศษงานธุรการ งานบริการ งานรักษาความปลอดภัยภายในกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4) การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ แบ่งส่วนราชการออกเป็น

4.1) กองธุรการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การธุรการกำลังพล การขอรับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและงานพิธีการต่างๆ

4.2) กองการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การบัญชีการเก็บรักษาเงินบัญชีและหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่นๆ ในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ

4.3) กองกำลังพล มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการประสานงานกำกับดูแล และดำเนินการกิจการกำลังพลของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

4.4) กองข่าว มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนาจการประสานงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัย

4.5) กองยุทธการ มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการประสานงานกำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมจิตวิทยาและการพัฒนาเพื่อความมั่นคงของชาติการจัดการศึก การพัฒนาบุคลากร การบันทึกข้อมูล การวิเคราะห์และการประเมินการปฏิบัติงาน

4.6) กองส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่พิจารณาเสนอแนะนโยบาย วางแผน อำนาจการประสานงานและกำกับดูแล เกี่ยวกับการส่งกำลัง การซ่อมบำรุง การขนส่ง การบริการทางการแพทย์ การบริการอื่นๆและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุง

4.7) กองกิจการพลเรือน มีหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการด้านกิจการพลเรือนปฏิบัติการจิตวิทยา การประชาสัมพันธ์การช่วยเหลือประชาชน การบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติการกิจอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4.8) กองการสื่อสาร มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุมกำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสาร และสารสนเทศ รักษาความปลอดภัยทางการสื่อสารและสารสนเทศให้กับหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา รวมทั้งประสานช่วยการสื่อสารและสารสนเทศกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

4.9) กองงบประมาณ มีหน้าที่พิจารณาเสนอความคิดเห็น วางแผน อำนาจการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการ เกี่ยวกับการงบประมาณ การบริหารทรัพยากรการตรวจสอบประเมินผล และควบคุมโครงการด้านงบประมาณ

4.10) กองการช่าง มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ประมาณการ และกำกับดูแลเกี่ยวกับงานทางการช่างทั้งปวง

4.11) สถานีวิทยุกระจายเสียง 919 มีหน้าที่ส่งกระจายเสียง เผยแพร่ข่าวสารวิชาการต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพและความเป็นอยู่ของราษฎร เสนอบทความ สารคดี และให้ความรู้ความ

บันทึก เป็นสื่อระหว่างประชาชนกับรัฐบาล ตลอดจนปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ และการปฏิบัติการจิตวิทยาในพื้นที่รับผิดชอบ

4.12) กองร้อยกองบัญชาการ มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการ ตรวจวินัย การระวังป้องกัน การรักษาการณ์ การรักษาความปลอดภัย และการจราจร กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ตลอดจนการบริการและการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เป็นสถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เช่น หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างเจตคติวิชาคณิตศาสตร์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่งสถิติสำหรับการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีหลายชนิด ซึ่งการเลือกใช้แบบใดนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate Correlation) บางครั้งเราเรียกว่าตัวแปรอิสระว่า ตัวแปรทำนาย (Predictor Variable) และเรียกตัวแปรอีกตัวว่าตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) (Diekhoff, 1992) ซึ่งโดยปกติจะเป็นตัวแปรตาม อย่างไรก็ตามการที่จะทราบว่าตัวแปรทำนายตัวแปรใดเป็นตัวแปรเกณฑ์ขึ้นอยู่กับงานวิจัยนั้น ๆ ในการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าหากทั้งสองตัวแปรมีการวัดอันดับ (Interval Scale) หรืออัตราส่วน (Ratio Scale) จะเรียกว่าการวิเคราะห์โดยใช้พารามตริก (Parametric Procedure) แต่ถ้ามีการวัดมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) จะเรียกว่าการวิเคราะห์แบบไม่ใช้พารามตริก (Nonparametric Procedure) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) หรือบางครั้งเรียกว่า สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยใช้สัญลักษณ์ r ข้อมูลหรือระดับการวัดของตัวแปรแต่มาตราอันดับถึงมาตราอัตราส่วน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมักจะใช้สัญลักษณ์ของตัวแปรเป็นตัวแปร X และ Y โดยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) จะมีคุณสมบัติ

- 1) ถ้า r เป็นการวัดความสัมพันธ์เชิงเส้น
- 2) ถ้า r จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1
- 3) ถ้า r จะมีลักษณะเหมือนความชันของเส้นการถดถอย

- 4) ถ้า r จะไม่เปลี่ยนแปลงเมื่อตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) เปลี่ยนไปแบบเดียวกัน
- 5) ถ้า r จะไม่เปลี่ยนแปลงถ้าสเกล (Scale) ของตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนไป (ค่าของตัวแปร X หรือ Y)
- 6) ถ้า r มีการแจกแจงแบบเดียวกันกับ t (Student t Distribution)

ทิศทางของความสัมพันธ์ (Direction of the Relationship) ในการหาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นเราสามารถสร้างแผนภาพกระจาย (Scatterplot) เพื่อดูทิศทางของความสัมพันธ์ได้ โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ 3 แบบ คือ

- 1) สหสัมพันธ์ทางบวก (Positive Correlations) ซึ่งหมายความว่าเมื่อตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มหรือลดลงอีกตัวแปรหนึ่งก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย
- 2) สหสัมพันธ์ทางลบ (Negative Correlations) หมายถึงเมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีกตัวหนึ่งจะมีค่าเพิ่มหรือลดลงตรงข้ามเสมอ
- 3) สหสัมพันธ์เป็นศูนย์ (Zero Correlations) หมายถึงตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งงานวิจัยนี้ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) จากโปรแกรม SPSS เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6.2 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบและอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้กรอบของแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นจากหลักทฤษฎี แนวคิด หรือสมมติฐานเชิงวิชาการ โดยวิธีการนี้ช่วยให้สามารถวัดขนาดและทิศทางของอิทธิพลที่ตัวแปรหนึ่งมีต่อตัวแปรอื่น ทั้งในรูปแบบของผลกระทบโดยตรง (Direct Effect) และผลกระทบโดยอ้อม (Indirect Effect) ซึ่งมักจะเรียงลำดับตามเวลา (Time Sequence) หรือความเป็นเหตุเป็นผลของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนและหลัง พื้นฐานของการวิเคราะห์เส้นทางมาจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แต่มีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากการใช้แผนภาพเส้นทาง (Path Diagram) และสมการเชิงโครงสร้างเข้ามาประกอบ เพื่ออธิบายกลไกของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามอย่างชัดเจน ทั้งในมิติของขนาดและทิศทางของอิทธิพลโดยทั่วไป การวิเคราะห์เส้นทางมีวัตถุประสงค์หลัก คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหลายตัว โดยเฉพาะ

การแยกแยะว่าอิทธิพลที่ตัวแปรหนึ่งมีต่อตัวแปรอื่นนั้นเป็นผลโดยตรงหรือผลโดยอ้อม 2) การคำนวณสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ซึ่งแสดงค่าความแรงของอิทธิพลในเชิงตัวเลข และสามารถนำมาใช้ในการอธิบายผลลัพธ์หรือคาดการณ์พฤติกรรมของตัวแปร และ 3) ใช้ในการวิจัยเชิงอธิบายหรือเชิงทำนายที่ต้องการทราบ โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวที่มีลำดับความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลอย่างชัดเจน หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์เชิงเหตุผล (Causal Analysis)

โดยสรุป การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับนักวิจัยที่ต้องการเข้าใจความซับซ้อนของระบบตัวแปร และต้องการตรวจสอบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองสอดคล้องกับทฤษฎีหรือไม่ ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดลเชิงสมมุติฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณข้อมูลหรือลดจำนวนตัวแปรในการวิจัย โดยอาศัยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาสร้างเป็นองค์ประกอบ (Factor) ที่อยู่เบื้องหลังตัวแปรเหล่านั้น ซึ่งส่งผลให้นักวิจัยเข้าใจโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดี และนอกจากนี้คุณสมบัติเด่นอีกประการหนึ่งของปัจจัยที่วิเคราะห์ได้คือ ลดความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำปัจจัยที่วิเคราะห์ได้มาการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explorative Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่นักวิจัยมุ่งศึกษาโมเดลการวัด (Measurement Model) โดยที่ไม่มีสมมุติฐานกำหนดไว้ แต่ใช้ข้อมูลทางสถิติเป็นเครื่องมือในการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Variable) กับองค์ประกอบ (Factor) ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ทราบล่วงหน้าว่าองค์ประกอบที่จะได้ควรมีจำนวนเท่าใดและองค์ประกอบแต่ละด้านมีชื่อว่าอะไร เนื่องจากข้อมูลความสัมพันธ์ดังกล่าวมาจากการคำนวณ ไม่ได้มาจากทฤษฎี ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่นักวิจัยได้สร้างโมเดลการวัดเอาไว้แล้ว และรู้ว่า มีจำนวนองค์ประกอบเท่าใด แต่ละองค์ประกอบชื่ออะไรและประกอบไปด้วยตัวแปรใดบ้าง นักวิจัยจึงใช้สถิติเพื่อเป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของโมเดลการวัด จากที่กล่าวมาจะแสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์

องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านมีความแตกต่างกันในรากเหง้าที่มาและปรัชญาโดยเฉพาะทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังที่โมเดลการวัด ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งสองชนิด สามารถสรุปดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
- ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ยังไม่มีทฤษฎีเบื้องหลังชัดเจน	- กรอบความคิดชัดเจน มีทฤษฎีที่เข้มแข็งหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนอยู่เบื้องหลัง
- หว่าวองค์ประกอบมีจำนวนเท่าใด	- จำนวนองค์ประกอบถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า
- ค้นหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบกับตัวแปรสังเกตได้	- ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรสังเกตได้ถูกกำหนดไว้ก่อนการวิเคราะห์
- ตัวแปรสังเกตได้สามารถสัมพันธ์กับตัวประกอบใดก็ได้	- ตัวแปรสังเกตได้สัมพันธ์กับบางตัวประกอบเท่านั้น

ที่มา: ไชยันต์ สกฤตศรีประเสริฐ, 2556

ในปัจจุบันการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้รับความนิยมมากขึ้นและเข้ามาแทนที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ทั้งนี้เป็นเพราะการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น มีรูปแบบการวิเคราะห์ที่หลากหลายส่งผลให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่สอดคล้องกันบ่อยครั้งที่พบว่าองค์ประกอบที่ได้แปลความหมายค่อนข้างยาก เพราะองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ที่มีเนื้อหาไม่ค่อยสอดคล้องกัน เนื่องจากการพิจารณาว่าองค์ประกอบ (Factor) ใดควรประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ได้ตัวใดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจนั้นเป็นการจัดกลุ่มตามค่าทางสถิติมากกว่าเนื้อหาทฤษฎี นอกจากนี้ข้อตกลงเบื้องต้นบางประการของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจยังค่อนข้างเข้มงวดและไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น ตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว หรือความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถแก้ปัญหาของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้เกือบหมดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นวิธีที่ใช้ในการยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างปัจจัยที่ถูกสร้างขึ้นมา ซึ่งในงานวิจัยนี้จะนำมาตรวจสอบระหว่างโครงสร้างปัจจัยที่สร้างขึ้นมาจากความเชื่อกับโครงสร้างปัจจัยที่สร้างขึ้น ว่ามีความเหมาะสมหรือสามารถนำไปใช้ในการศึกษาและโครงสร้างปัจจัยแบบใดมีความเหมาะสมกว่ากัน โดยในการวิจัยนี้ทำการวิเคราะห์ CFA โดยจะต้องเริ่มจากการวาดรูปแบบกราฟิกโมเดลสมการโครงสร้างใน AMOS ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบ Diagram ที่แสดงถึงเส้นความสัมพันธ์หรือเส้นทางที่ส่งอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของ

งานวิจัยขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากเพราะผู้วิจัยจะพบเจอหัวข้อคำถามมากมายหลายข้อ เช่น จะให้เป็นเส้นความสัมพันธ์หรือเส้นที่ส่งผลกระทบต่อจะใช้ลูกศรหัวเดียวหรือสองหัวเส้นลูกศรแต่ละเส้นจะกำหนดให้เดินทางไปในลักษณะใด หรือจะชี้จากตัวแปรแฝงตัวใดไปหาตัวแปรแฝงตัวใด เป็นต้น คำถามดังกล่าวข้างต้นจำเป็นต้องมีการเรียนรู้หลักการวิจัยและหลักสถิติที่แม่นยำ ที่สำคัญมากกว่านั้นต้องมีการศึกษาเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนว่ารูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างที่มีความเหมาะสมควรแสดงออกมาในลักษณะใดสำหรับงานวิจัยส่วนใหญ่นิยมกำหนดเส้นทางไว้ 2 แบบ คือ 1) การทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งวาดเส้นเชื่อมระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันที่มีหัวลูกศรทั้งสองข้าง 2) การทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกัน ซึ่งวาดเชื่อมโดยหัวลูกศรด้านเดียว โดยกำหนดให้หัวลูกศรชี้เข้าไปตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลส่วนปลายอีกด้านคือตัวแปรแฝงที่ส่งอิทธิพล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของการวิจัยในการวิเคราะห์ดังกล่าวจะมีลักษณะคล้ายกับการวิเคราะห์การถดถอยกล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยที่ CFA ที่เรียกใหม่ว่า “ตัวแปรเชิงสังเกต” ว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ และระหว่างกลุ่มปัจจัยที่ CFA ที่เรียกใหม่ว่า “ตัวแปรแฝงหรือตัวแปรองค์ประกอบ” ตัวแปรเชิงสังเกต (Observed Variable) คือ ตัวแปรที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลจริง

ตัวแปรแฝงหรือตัวแปรองค์ประกอบ (Latent Variable) คือ ตัวแปรที่รวบรวมมาจากข้อมูลจากตัวแปรสังเกตขึ้นมาเป็นตัวแปรใหม่ โดยตัวแปรแฝงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงตัวใดตัวหนึ่ง โดยจะมีสัญลักษณ์หัวลูกศรชี้เข้าหา 2) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรแฝงตัวอื่นโดยตัวเองไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงใด ๆ ในการปรับโมเดลใหม่เป็นอีกขั้นตอนหนึ่ง ในการพิสูจน์ว่าโมเดลเป็นที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับซึ่งประกอบด้วย 3 วิธี คือ 1) การลดจำนวนตัวแปร (Data Reduction) หรือการปรับแต่งองค์ประกอบ โดยการตัดตัวแปรเชิงสังเกตที่มีค่าไม่เหมาะสมออก เพื่อให้องค์ประกอบหรือตัวแปรแฝงที่ปรับใหม่นี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สมบูรณ์มากที่สุด การตัดตัวแปรจะพิจารณาตัดทีละตัว 2) การรวมตัวแปร (Item Parceling) เพื่อสร้างปัจจัยแฝงใหม่ ซึ่งอาจจะเลือกใช้วิธีการรวมตัวแปรในกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ต่อกันสูง จึงควรยุบรวมเป็นตัวแปรเดียวกัน 3) การเชื่อมลูกศร วิธีการเพิ่มเส้นลูกศรแบบสองหัวเชื่อมระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงมากที่สุด เพราะการเพิ่มเส้นลูกศรแต่ละเส้นจะทำให้ค่าพารามิเตอร์เพิ่มขึ้นตามด้วยทุกครั้ง

2.6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยโปรแกรม AMOS

โปรแกรม AMOS (Analysis of Moment Structures) จัดเป็นโปรแกรมสำหรับงานวิจัยที่ต้องการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีปริมาณมาก ๆ หลายตัวในคราวเดียวกัน ซึ่งเรียกว่าการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุ (Multivariate Analysis) เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (MANOVA) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุ (MANCOVA) การวิเคราะห์ตัวแบบโครงสร้างความผันแปรร่วม (Covariance Structure Model) รวมถึงการทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ สำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุ โปรแกรม AMOS สามารถอ่านและนำข้อมูลเข้าได้ทั้งจากฐานข้อมูลของโปรแกรม Microsoft Excel, Microsoft Access และ SPSS เป็นโปรแกรมที่สามารถทำงานได้ทั้งในรูปของกราฟิก (AMOS Graphics) และตัวอักษร ข้อความ หรือตารางรายงานผล (AMOS Text Output) ผู้ใช้สามารถเขียนตัวแบบการวิเคราะห์โมเดลได้ด้วยตนเองบนหน้าจอตามจำนวนตัวแปรที่จะทำการวิเคราะห์ จากนั้นเมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว โปรแกรม AMOS จะเสนอผลการวิเคราะห์ทั้งในรูปของกราฟิกหรือโมเดล พร้อมกับแสดงค่าสถิติกำกับไว้ให้ทุกจุด ในขณะเดียวกันโปรแกรมก็จะทำการเสนอผลการวิเคราะห์ที่เป็นข้อความอยู่ในรูปของตารางรายงานผล ซึ่งทำให้ผู้ใช้โปรแกรมได้รับความสะดวก และง่ายต่อการทำความเข้าใจการพัฒนาโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือที่เป็นที่นิยมเรียกกันว่า “Model Fit” ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้ปรับแต่งจนมีความสมบูรณ์เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือตามหลักของขบวนการวิจัย ผู้วิจัยจำเป็นต้องคำนึงถึงตัวเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการประเมินและปรับแต่งโมเดลก็ต้องเป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายด้วยเช่นกัน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

1.1) ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง

ทิพานันท์ ชีระปัญญา (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีการรับรู้ในด้านการมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในบริษัทที่เน้นการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการทำงาน พบว่าพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นมีระดับความผูกพันสูงกว่าเมื่อเทียบกับอีกสองกลุ่ม ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านค่านิยมองค์กรที่เน้นความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม

พนิดา คำกิ่ง (2559) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีบทบาทในการร่วมตัดสินใจด้านต่าง ๆ ในองค์กร จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มสูงขึ้น

Homayoun, Farideh, Mehdi, Mohammad, and Alireza (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรต้นกลางที่สำคัญ โดยหากบุคลากรมีการรับรู้เชิงบวก

ต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความร่วมมือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือความยืดหยุ่นในการทำงาน จะนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจในงานในระดับสูงขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดจะเพิ่มแนวโน้มที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในภาคการดูแลสุขภาพซึ่งต้องการความมั่นคงและความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างองค์กรกับบุคลากร

1.2) ด้านความสอดคล้องกัน

ทิพานันท์ ชีระปัญญา (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ด้านความสอดคล้องกันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่า ในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นที่ให้ความสำคัญกับความสามัคคีสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกัน

พนิดา คำกิ่ง (2559) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสอดคล้องกัน ของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะในกลุ่มที่รับรู้ว่าตนเองมีบทบาทสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร

Homayoun et al. (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรต้นกลางที่สำคัญ ซึ่งส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรมีความชัดเจนยิ่งขึ้น กล่าวคือ บุคลากรที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กร มักมีระดับความพึงพอใจในงานที่สูง และส่งผลต่อความผูกพันและแนวโน้มที่จะไม่ลาออกจากงาน

Ojojuku (2013) ทำการศึกษาเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาอาชีพ สร้างความผูกพันต่อองค์กร และการธำรงรักษา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมักมีแรงจูงใจภายในสูง และได้รับการสนับสนุนจากโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา ทั้งในรูปแบบของการถ่ายทอดองค์ความรู้ การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม และการยอมรับความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงานในระยะยาว

1.3) ด้านการปรับตัว

ทิพานันท์ ชีระปัญญา (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งเน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจ้างงานระยะยาว ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรอย่างมั่นคง

พนิดา คำกิ่ง (2559) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลกาญจนาเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหมายถึงความสามารถขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่นและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรับตัว ของพนักงานโรงพยาบาลกาญจนาเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าจะสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดี มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันและมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวมากขึ้น

Homayoun et al. (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร กล่าวคือ

เมื่อบุคลากรมีมุมมองที่ดีต่อวัฒนธรรมขององค์กร จะส่งผลให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน

Ojojuke (2013) ทำการศึกษาเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาอาชีพ สร้างความผูกพันต่อองค์กร และการธำรงรักษา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีมักมีแรงจูงใจภายในสูง และยังได้รับการสนับสนุนจากบริบทแวดล้อมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งสองปัจจัยนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความสามารถของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความรู้สึกผูกพันและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว

1.4) ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ

ทิพานันท์ ชีระปัญญา (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกับกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะในบริษัทที่มีการสื่อสารพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในระยะยาว

พนิดา คำกิ่ง (2559) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ ของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพการให้บริการที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของตน มีแนวโน้มที่จะเกิดความจงรักภักดีและความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

Homayoun et al. (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางด้าน

สุขภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านสำคัญที่เชื่อมโยงการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับเจตนาคงอยู่ในงาน กล่าวคือ หากพนักงานรับรู้ว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและให้คุณค่ากับบุคลากร จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกจากองค์กร

Ojojuku (2013) ทำการศึกษาเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาอาชีพ สร้างความผูกพันต่อองค์กร และการธำรงรักษา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีมักได้รับการสนับสนุนจากทั้งแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอก เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ และการให้คุณค่ากับศักยภาพของพนักงาน กระบวนการเหล่านี้ล้วนเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน และความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.6 แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร			
	ด้านการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้อง	ด้านความ สอดคล้องกัน	ด้านการ ปรับตัว	ด้านการมุ่งเน้น พันธกิจ
ทิพานันท์ ชีระปัญญา (2557)	✓	✓	✓	✓
พินดา คำกิ่ง (2559)	✓	✓	✓	✓
Homayoun et al. (2013)	✓	✓	✓	✓
Ojojuku (2013)	✓	✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

2.1) ด้านการกระจายผลตอบแทน

เพ็ญขวัญ ต๊ะยานะ (2558) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการกระจายผลตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด

(มหาชน) สาขาลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการด้านค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความจงรักภักดีและความมั่นคงทางจิตใจของบุคลากรในองค์กร

นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เกษฎาภรณ์ (2561) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในมิติของการจัดสรรผลตอบแทน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมผ่านกลไกของความผูกพันทางอารมณ์ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

DeConinck and Stillwell (2011) ทำการศึกษาผลกระทบความยุติธรรมในองค์กร บทบาทหน้าที่ ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน และความพึงพอใจผู้บริหารที่มีต่อเจตนาในการลาออกจากงานของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมภายในองค์กร และความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและความตั้งใจของพนักงานในการคงอยู่หรือออกจากงาน กล่าวคือ ยิ่งพนักงานรับรู้ว่ามีความเป็นธรรมและบทบาทของตนได้รับการยอมรับ ก็ยังมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Ouyang, Sang, Li, and Peng (2015) ทำการศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ความไม่มั่นคงในการทำงานในฐานะตัวแปรแทรกซ้อนของผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาจากประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมภายในองค์กรมีความเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในงานผ่านกลไกของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งมักตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานยังเป็นตัวแปรแทรกซ้อนที่มีบทบาทในการกำหนดระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม กล่าวคือ เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในองค์กรและสภาพแวดล้อมมีความยุติธรรม ก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

2.2) ด้านกระบวนการ

เพียงขวัญ ต๊ะยานะ (2558) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการ ซึ่งสะท้อนถึงความโปร่งใส ความเป็นระบบ และความสม่ำเสมอในการตัดสินใจขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มองว่าองค์กรมีขั้นตอนการตัดสินใจที่เป็นธรรม จะรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมยึดมั่นอยู่กับองค์กรในระยะยาว

นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ (2561) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อผลการปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผ่านการเพิ่มพูนความผูกพันทางอารมณ์ของบุคลากรต่อองค์กร

DeConinck and Stillwell (2011) ทำการศึกษาผลกระทบความยุติธรรมในองค์กร บทบาทหน้าที่ ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน และความพึงพอใจผู้บริหารที่มีต่อเจตนาในการลาออกจากงานของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านความเป็นธรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะในด้านบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและมีระบบสนับสนุนอย่างเหมาะสม มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน กล่าวคือ บุคลากรที่รู้สึกว่างค์กรปฏิบัติต่อพวกเขาด้วยความเป็นธรรม และเข้าใจหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน มีแนวโน้มที่จะมีความมั่นคงในองค์กรสูงและไม่ต้องการลาออกจากงาน

Ouyang et al. (2015) ทำการศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ความไม่มั่นคงในการทำงานในฐานะตัวแปรแทรกซ้อนของผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาจากประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในที่ทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ ผ่านกลไกของความฉลาดทางอารมณ์ โดยกลไกดังกล่าวเกิดขึ้นผ่านความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของพนักงานเอง และความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ

หน้าที่เป็นตัวแปรแทรก การรับรู้ในเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นธรรม จึงมีผลทั้งต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

2.3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

เพ็ญขวัญ ต๊ะยานะ (2558) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรม โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เสงี่ยมลักษณ์ (2561) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมในกระบวนการขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความผูกพันทางจิตใจของบุคลากรต่อองค์กรเป็นตัวกลาง ซึ่งความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

DeConinck and Stillwell (2011) ทำการศึกษาผลกระทบความยุติธรรมในองค์กร บทบาทหน้าที่ ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน และความพึงพอใจผู้บริหารที่มีต่อเจตนาในการลาออกจากงานของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความยุติธรรมและการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงาน มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

Ouyang et al. (2015) ทำการศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ความไม่มั่นคงในการทำงานในฐานะตัวแปรแทรกของผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาจากประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน และพบว่าความไม่มั่นคงในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรแทรกที่มีบทบาทในการเชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และผลลัพธ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2.7 แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร		
	ด้านการกระจาย ผลตอบแทน	ด้านกระบวนการ	ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
เพียงขวัญ ตีะยานะ (2558)	✓	✓	✓
นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เกษญา ลักษณ์ (2561)	✓	✓	✓
DeConinck & Stillwell (2011)	✓	✓	✓
Ouyang et al. (2015)	✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

2.7.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

1) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

1.1) ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง

อามีนุดดิน จะปะเกีย (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในหน่วยงาน

ยุทธการ ก้านจักร (2554) ทำการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กรต่อผลลัพธ์ของงาน

Guangling (2011) ได้ศึกษาความรู้สึกการได้รับความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ทั้งในมิติของการให้ความร่วมมือ ความมีน้ำใจ และความรักชอบโดยสมัครใจ

1.2) ด้านความสอดคล้องกัน

อามีนุคติน จะปะเกีย (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านความสอดคล้องกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อบุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ มีค่านิยมร่วมที่ชัดเจน และส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่น การร่วมมืออย่างเต็มที่ และความสำนึกรับผิดชอบต่องานขององค์กรมากขึ้น

ยุทธการ ก้านจักร (2554) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านความสอดคล้องกัน (Consistency) มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการรับรู้ว่ามีแบบแผนการทำงานที่ชัดเจน มีระบบการสื่อสารภายในที่ดี และมีเป้าหมายร่วมในหมู่สมาชิกองค์กร มีส่วนสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เป็นระบบ ลดความขัดแย้งในการประสานงาน และสร้างความไว้วางใจในกระบวนการทำงานภายในหน่วยงาน

Guangling (2011) ได้ศึกษาความรู้สึกการได้รับความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือกัน หรือการทำงานเกินความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

1.3) ด้านการปรับตัว

พรอนันต์ แสนศรี (2563) ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรที่ส่งเสริมความยืดหยุ่น การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม และการเปิดรับแนวทางใหม่ในการทำงาน จะสามารถปรับตัวรับกับความเปลี่ยนแปลงและการกิจที่หลากหลายได้ดีกว่า ส่งผลให้การให้บริการและการบริหารงานภาครัฐเกิดความคล่องตัวและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

อามีนุดดิน จะปะเกีย (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ด้านการปรับตัว ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังชี้ให้เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดี จะเป็นปัจจัยหนุนเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว

มันทนา อ่อนน้อม (2558) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนมีความสามารถในการปรับตัว มีการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และมีการส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น จะรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมและการคงอยู่ของบุคลากรในระยะยาว

Guangling (2011) ได้ศึกษาความรู้สึกรับรู้ได้รับความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมในที่ทำงานมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกในลักษณะของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ และการปฏิบัติตนเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.4) ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ

พรอนันต์ แส่นศรี (2563) ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานที่มีการส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการกิจหลักขององค์กรจะสามารถเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อเป้าหมาย และส่งผลดีต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงานในระยะยาว

มณฑนา อ่อนน้อม (2558) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านพันธกิจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอาจตีความได้ว่า เมื่อบุคลากรเข้าใจและรู้สึกมีส่วนร่วมด้วยพันธกิจของหน่วยงาน จะเกิดแรงจูงใจภายในที่เอื้อต่อความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม และความยั่งยืนของการทำงานในองค์กรภาครัฐ

Guangling (2011) ได้ศึกษาความรู้สึกการได้รับความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการมีความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากร ย่อมส่งผลให้พวกเขาแสดงพฤติกรรมเชิงบวกที่เกินกว่าหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งสะท้อนถึงการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรอย่างชัดเจน

ตารางที่ 2.8 แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร			
	ด้านการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้อง	ด้านความ สอดคล้องกัน	ด้านการ ปรับตัว	ด้านการมุ่งเน้น พันธกิจ
อามีนุดดิน จะปะเกีย (2561)	✓	✓	✓	✓
ยุทธการ ก้านจักร (2554)	✓	✓	✓	✓
พรอนันต์ แสนศรี (2563)	✓	✓	✓	✓
มันทนา อ่อนน้อม (2558)	✓	✓	✓	✓
Guangling (2011)	✓	✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

2.1) ด้านการกระจายผลตอบแทน

Wong et al. (2009) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเชื่อมั่น และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานของธุรกิจร่วมลงทุนและรัฐวิสาหกิจในสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนมีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มกิจการร่วมลงทุน ซึ่งมีความเชื่อมั่นสูงกว่ากลุ่มรัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจน

DeConinck and Stilwell (2011) ทำการศึกษาผลกระทบความยุติธรรมในองค์กร บทบาทหน้าที่ ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน และความพึงพอใจผู้บริหาร ที่มีต่อเจตนาในการลาออกจากงานของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน มีต่อเจตนาในการลาออกจากงานของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความยุติธรรม สอดคล้องกับความพยายามหรือผลงานของตน จะลดโอกาสที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกจากงาน

2.2) ด้านกระบวนการ

Wong et al. (2009) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเชื่อมั่น และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา พนักงานของธุรกิจร่วมลงทุนและรัฐวิสาหกิจในสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นในองค์กรในรัฐวิสาหกิจมากกว่าธุรกิจร่วมลงทุน โดยพบว่า พนักงานในรัฐวิสาหกิจมีระดับความเชื่อมั่นที่ได้รับอิทธิพลจากความยุติธรรมด้านกระบวนการสูงกว่าพนักงานในภาคธุรกิจร่วมลงทุนอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความยุติธรรมเชิงกระบวนการต่อความไว้วางใจในองค์กรโดยเฉพาะในหน่วยงานของรัฐ

อิศรภุสส์ รินไธสง (2559) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพระดับบทบาทการเป็นตัวแปรต้นกลางการรับรู้ความยุติธรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร

2.3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา

Ouyang et al. (2015) ทำการศึกษาความยุติธรรมในองค์กรความไม่มั่นคงในการทำงานในฐานะตัวแปรแทรกซ้อนของผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาจากประเทศจีน พบว่า ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาจากประเทศจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารเชิงบวกและการให้ความเคารพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลต่อการยกระดับทัศนคติในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

อิศรภุสส์ รินไธสง (2559) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพระดับบทบาทการเป็นตัวแปรต้นกลางการรับรู้ความยุติธรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศที่เอื้อยริและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 2.9 แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร		
	ด้านการกระจายผลตอบแทน	ด้านกระบวนการ	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
Wong et al. (2009)	✓	✓	✓
DeConinck and Stilwell (2011)	✓	✓	✓
Ouyang et al. (2015)	✓	✓	✓
อิสรวิทย์ รินโรตง (2559)	✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

3) ความผูกพันต่อองค์กร

3.1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

อามีนุดดิน จะปะเกีย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ การทำงานเกินความรับผิดชอบที่ได้รับ การร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และการแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

สุดา ประทวน (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติต่อ งาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าร่วมกับองค์กร จะเกิดความมุ่งมั่นและแสดงพฤติกรรมที่เกินความ คาดหวังของบทบาทหน้าที่ เช่น ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยสมัครใจ และการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

Imran, Arif, Cheema, and Azeem (2014) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ผลการดำเนินงาน ทักษะคติต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ผล การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกผลการดำเนินงาน และทักษะคติต่อการ ปฏิบัติงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของความผูกพันต่อ องค์กร ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานในภาคการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งบ่งชี้ว่า ความ ผูกพันเป็นแรงผลักดันภายในที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของ องค์กร

3.2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของ องค์กร

อามีนุดดิน จะปะเกีย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผล การศึกษา พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรับผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนความรับผิดชอบและความสมัครใจในการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ของ องค์กรในภาพรวม

สุดา ประทวน (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติต่อ งาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวก

กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวเข้ากับ ค่านิยมและการปฏิบัติตามความคาดหวังขององค์กรได้อย่างกลมกลืน

Imran et al. (2014) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ผลการดำเนินงาน ทักษะต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทั้งผลการดำเนินงานและทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงมักจะแสดงผลการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ ความผูกพันดังกล่าวยังทำหน้าที่เป็นปัจจัยส่งเสริมความพึงพอใจในงานในลักษณะที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับองค์กรสามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในและผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวมได้อย่างชัดเจน

3.3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

อามีนุดดิน จะปะเกีย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนผ่านการทำงานด้วยความสมัครใจและมีจิตสำนึกที่เอื้อต่อส่วนรวม

สุดา ประทวน (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะต่อ งาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันในมิติของการยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กร มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างรับผิดชอบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น

Imran et al. (2014) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ผลการดำเนินงาน ทักษะต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพัน

ต่อองค์กรมีความเชื่อมโยงในเชิงบวกกับทั้งผลการปฏิบัติงานและทัศนคติในเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และยังพบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันระดับสูงมักจะมีคามพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.10 แสดงผลสรุปงานวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กร)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
อาหมินุดดิน จะปะเกีย (2561)	✓	✓	✓
สุดา ประทาน (2557)	✓	✓	✓
Imran et al. (2014)	✓	✓	✓

ที่มา : ผู้วิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 901 คน (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากลักษณะข้อมูลของการวิจัย เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติในแต่ละประเภท ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) การใช้สถิติประเภทนี้ในการวิเคราะห์ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เกณฑ์สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า การประมาณค่าด้วยวิธีไคส์กิลสูงสุด

(Maximum Likelihood) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ โดยปกติอยู่ในช่วง 200 - 400 ตัวอย่าง ถ้าขนาดตัวอย่างน้อยกว่า 200 ตัวอย่าง จะทำให้ค่าที่ได้จากการประมาณพารามิเตอร์ขาดความแม่นยำ และไม่มีอำนาจในการทดสอบ (Marsh et al., 1988) ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2010) และ Hair et al. (2006)

จากการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้กองบัญชาการเป็นตัวแทนแบ่งชั้น ด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน เพื่อกระจายการเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบบแบ่งชั้นแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling Method) แยกตามกองบัญชาการ ทั้งหมด 12 กอง จำนวน 901 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างข้าราชการทหาร จำแนกตามกองบัญชาการ

กองบัญชาการ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองธุรการ	36	12
กองการเงิน	60	20
กองกำลังพล	65	22
กองข่าว	45	15
กองยุทธการ	65	22
กองส่งกำลังบำรุง	62	21
กองกิจการพลเรือน	64	21
กองการสื่อสาร	93	31
กองงบประมาณ	53	18
กองการช่าง	97	32
สถานีวิทยุกระจายเสียง 919	61	20
กองร้อยกองบัญชาการ	200	67
รวม	901	300

ที่มา: กองบัญชาการกองทัพไทย, 2566

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ด้านความสอดคล้องกัน ด้านการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกระจายผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามของข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยให้ระดับคะแนน ดังนี้ (Likert, 1932)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (Class Interval) แบบอิงเกณฑ์ Best and Kahn (1981) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned} \quad (3-1)$$

ตารางที่ 3.2 แสดงการแปลผลคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	การแปลคะแนน
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity)

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้าง แบบสำนวนของข้อคำถามให้มีความชัดเจน เหมาะสม สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงให้สมบูรณ์ขึ้นแล้วนั้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการจัดการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

R = ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้วัดค่าได้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นจะมีความสอดคล้องหรือไม่

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้อง และไม่สามารถนำไปวัดได้

3.3.1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง

โดยผู้วิจัยต้องการข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป (กัลยา วาณิชย์บัญชา และจิตา วาณิชย์บัญชา, 2558, น. 159) จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง หรือมีความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) อีกทั้งผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ซึ่งจากการตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อ โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มากกว่าเกณฑ์ 0.6 ขึ้นไป ข้อคำถามจึงสามารถนำไปใช้จริงได้

3.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารสังกัดอื่น ๆ ที่ไม่ใช่กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ก่อนที่จะนำไปใช้จริงและนำข้อบกพร่องที่พบมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการของ Cronbach's Alpha วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ เป็นค่าที่ใช้ในการวัดความเชื่อมั่น หรือค่าที่ใช้วัดความสอดคล้องภายในของข้อคำถามของคำถามหลาย ๆ ข้อในแบบสอบถามชุดเดียวกัน โดยไม่ต้องวัด 2 ครั้งหรือไม่ต้องมีการแบ่งครึ่ง ค่า Cronbach's Alpha เป็นค่าที่เกิดจากค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคำถามทุกข้อคำถาม โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k - \text{covariance}/\text{variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance}/\text{variance}} \quad (3-3)$$

เมื่อ	k	=	จำนวนคำถาม
	covariance	=	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	variance	=	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

โดยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ควรจะมีค่ามากกว่า 0.70 หรือร้อยละ 70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อถือได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา, 2558, น. 159)

เมื่อดำเนินการทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถวิเคราะห์แยกตามองค์ประกอบของปัจจัยทั้งหมด และจากตารางที่ 3.2 แสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า แบบสอบถามทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.833 – 0.991

ตารางที่ 3.3 แสดงผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวน	ค่า Cronbach's Alpha
การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	30	0.991
1. ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	30	0.971
2. ด้านความสอดคล้องกัน	30	0.981
3. ด้านการปรับตัว	30	0.959
4. ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ	30	0.964
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	30	0.987
1. ด้านการกระจายผลตอบแทน	30	0.976
2. ด้านกระบวนการ	30	0.972
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่าง	30	0.969
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา		

ตารางที่ 3.3 แสดงผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

แบบสอบถาม	จำนวน	ค่า Cronbach's Alpha
ความผูกพันต่อองค์กร	30	0.856
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	30	0.977
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	30	0.974
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	30	0.910
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	30	0.973
1. การให้ความช่วยเหลือ	30	0.864
2. การคำนึงถึงผู้อื่น	30	0.946
3. ความอดทนอดกลั้น	30	0.964
4. ความสำนึกในหน้าที่	30	0.833
5. การให้ความร่วมมือ	30	0.915

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 แหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 300 ราย โดยใช้แบบสอบถาม

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวารสาร เอกสารสิ่งพิมพ์หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

3.4.2 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนลงพื้นที่ข้อมูลวิจัย

- 2) ผู้ทำวิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง
- 3) นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และ ตำแหน่ง

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบของปัจจัยและโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรไม่เกิน 0.80 ซึ่งตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงกว่า 0.80 จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

3) ทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร ภูมิศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Byrne, 2011) ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ลำดับ	ค่าดัชนี	เกณฑ์	การพิจารณา
1	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi Square: X^2)	$P > .05$	ค่า p มีค่ามากกว่า 0.05 จะแสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Goodness of Fit) และสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2	ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (X^2/df)	< 5	ค่า X^2/df ต้องน้อยกว่า 5 และถ้าค่า X^2/df ยิ่งมีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น
3	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	> 0.85	ค่าดัชนี GFI ต้องมากกว่า 0.85 และถ้าค่า GFI ยิ่งมีค่าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น
4	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness Fit Index: AGFI)	> 0.85	ค่าดัชนี AGFI ต้องมากกว่า 0.85 และถ้าค่า AGFI ยิ่งมีค่าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น
5	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	< 0.08	ค่าดัชนี RMSEA จะต้องน้อยกว่า 0.08 ถ้าค่าดัชนี RMSEA ยิ่งมีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลนั้นมีค่าความคลาดเคลื่อนยิ่งน้อย โมเดลจึงมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น
6	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI)	> 0.85	ค่า CFI อยู่ระหว่าง 0 และ 1 และหากค่า CFI มีค่าดัชนีมากกว่า 0.85 เป็นระดับที่โมเดลควรถูกยอมรับ

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (ต่อ)

ลำดับ	ค่าดัชนี	เกณฑ์	การพิจารณา
7	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)	≤ 0.08	ค่า SRMR ต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08 ค่า SRMR เข้าใกล้ 0 ยิ่งดี



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลการศึกษาเรื่อง “แบบจำลองเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 300 ชุด และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามลักษณะของตัวแปร สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 4.6 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	131	43.70
หญิง	169	56.30
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	75	25.00
31 – 40 ปี	102	34.00
41 – 50 ปี	95	31.70
51 ปีหรือสูงกว่า	28	9.30
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมา คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และน้อยที่สุด คือ อายุ 51 ปีหรือสูงกว่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	13.00
ปริญญาตรี	202	67.30
สูงกว่าปริญญาตรี	59	19.70
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 รองลงมา คือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และน้อยที่สุด คือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	128	42.70
สมรส	144	48.00
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	28	9.30
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	21	7.00
15,001 – 30,000 บาท	146	48.70
มากกว่า 30,000 บาท	133	44.30
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมา คือ รายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 และน้อยที่สุด คือ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	49	16.30
6 – 10 ปี	87	29.00
11 – 15 ปี	80	26.70
16 ปีหรือสูงกว่า	84	28.00
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6–10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมา คือ อายุงานราชการ 16 ปีหรือสูงกว่า จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และน้อยที่สุด คือ อายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	205	68.30
นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร	95	31.70
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 และตำแหน่งนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร โดยภาพรวม

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
			ความ	
ด้านการมีส่วนร่วม	3.97	0.50	มาก	2
ด้านความสอดคล้องกัน	3.94	0.48	มาก	3
ด้านการปรับตัว	3.85	0.47	มาก	4
ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ	4.02	0.41	มาก	1
รวม	3.94	0.39	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.50) และต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับตัว ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรม
ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง

ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน	ระดับ	ลำดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ คิดเห็น	
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้	4.17	0.61	มาก	1
2. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่	3.92	0.66	มาก	4
3. องค์กรมีส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	3.56	0.85	มาก	5
4. องค์กรมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.16	0.63	มาก	2
5. องค์กรมีการมุ่งเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นเสมือนการเป็นเจ้าขององค์กร	4.04	0.54	มาก	3
รวม	3.97	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ องค์กรมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ด้านความสอดคล้องกัน

ด้านความสอดคล้องกัน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น	ลำดับ
1. บุคลากรในองค์กรมีการเข้าใจถึงระบบการดำเนินงานตรงกัน	3.99	0.62	มาก	2
2. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่องค์กรกำหนดขึ้นได้	4.03	0.58	มาก	1
3. บุคลากรในองค์กรมีการยึดหลักค่านิยมและความเชื่อขององค์กรที่ตรงกัน	3.80	0.81	มาก	3
รวม	3.94	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรด้านความสอดคล้องกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่องค์กรกำหนดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ บุคลากรในองค์กรมีการเข้าใจถึงระบบการดำเนินงานตรงกัน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62) และต่ำที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรมีการยึดหลักค่านิยม และความเชื่อขององค์กรที่ตรงกัน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรม
ในองค์กร ด้านการปรับตัว

ด้านการปรับตัว	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	3.86	0.69	มาก	3
2. องค์กรมีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยง อย่างต่อเนื่อง	3.93	0.67	มาก	2
3. องค์กรมีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็น บทเรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติ	3.63	0.82	มาก	4
4. องค์กรมีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จาก ประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ความต้องการ	3.98	0.56	มาก	1
รวม	3.85	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร
ด้านการปรับตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับ
ความต้องการ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ องค์กรมีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$
= 3.93, S.D. = 0.67) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียน เพื่อหาแนวทาง
ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรม
ในองค์กร ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ

ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรมีเป้าหมายและทิศทางตาม ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	3.81	0.68	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มี ความมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตาม พันธกิจขององค์กร	4.02	0.55	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ ต้องการในอนาคตได้อย่างชัดเจน	4.07	0.50	มาก	2
4. บุคลากรในองค์กรตระหนักและยึดพันธ กิจเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	4.06	0.53	มาก	3
5. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.12	0.55	มาก	1
รวม	4.02	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร
ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่
องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการ
ในอนาคตได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.50) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีเป้าหมายและทิศทางตาม
ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยภาพรวม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน	ระดับ	ลำดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ คิดเห็น	
ด้านการกระจายผลตอบแทน	3.89	0.51	มาก	2
ด้านกระบวนการ	3.81	0.50	มาก	3
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	0.42	มาก	1
รวม	3.91	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.03$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านการกระจายผลตอบแทน ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.51) และต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X}=3.81$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์กร ด้านการกระจายผลตอบแทน

ด้านการกระจายผลตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.90	0.60	มาก	1
2. ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับความพยายามและความทุ่มเท ที่มีให้กับงาน	3.90	0.64	มาก	2
3. ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กรอย่าง ยุติธรรม	3.90	0.66	มาก	3
4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน	3.86	0.63	มาก	4
รวม	3.89	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
ด้านการกระจายผลตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ที่
ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ
ความพยายามและความทุ่มเทที่มีให้กับงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64) และต่ำที่สุด คือ เงินเดือนและ
สวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงาน
ลักษณะเดียวกัน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการ

ด้านกระบวนการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรของการชี้แจงถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.89	0.61	มาก	1
2. องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการที่ใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ภายในองค์กรมีความยุติธรรม	3.72	0.69	มาก	3
3. องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน	3.83	0.63	มาก	2
รวม	3.81	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านกระบวนการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรของการชี้แจงถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.63) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการที่ใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ภายในองค์กรมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการ ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและให้เกียรติ ต่อกัน	3.85	0.61	มาก	3
2. เมื่อผู้บังคับบัญชาตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับ งาน ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	4.06	0.51	มาก	2
3. บุคลากรในองค์กร ได้รับข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.19	0.80	มาก	1
รวม	4.03	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กร
ได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ เมื่อ
ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
เสมอ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.51) และต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อกัน
ด้วยความสุภาพและให้เกียรติต่อกัน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน	ระดับ	ลำดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ คิดเห็น	
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.12	0.67	มาก	1
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.09	0.70	มาก	3
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.11	0.68	มาก	2
รวม	4.11	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) และต่ำที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเป้าหมายที่ องค์กรกำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.78	มาก	1
2. เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรจะสามารถให้คำแนะนำหรือช่วย แก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จ	4.07	0.82	มาก	4
3. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการแสดงความคิด เห็นร่วมกันในองค์กร	4.05	0.84	มาก	5
4. องค์กรมีการมุ่งเน้นในการจัดโครงสร้าง และมอบหมายคำสั่งการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	4.19	0.80	มาก	2
5. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมาก ขึ้น	4.12	0.89	มาก	3
รวม	4.12	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ องค์กรมีการมุ่งเน้นในการจัดโครงสร้างและมอบหมายคำสั่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.80) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.05	0.85	มาก	4
2. ยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ	4.13	0.81	มาก	2
3. พร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวและอุทิศตน เพื่อความรับผิดชอบในหน้าที่และประโยชน์ต่อองค์กร	4.12	0.81	มาก	3
4. พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะหนักหรือไม่หนักก็ตาม	4.01	0.87	มาก	5
5. เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.17	0.79	มาก	1
รวม	4.09	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.81) และต่ำที่สุด คือ พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะหนักหรือไม่หนักก็ตาม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร	4.19	0.78	มาก	1
2. ได้รับการพัฒนาความรู้ในอาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.06	0.84	มาก	3
3. เส้นทางเติบโตของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในองค์กรมีความชัดเจน	4.14	0.80	มาก	2
4. การทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต	4.03	0.77	มาก	4
รวม	4.11	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ เส้นทางเติบโตของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในองค์กรมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.80) และต่ำที่สุด คือ การทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน	ระดับ	ลำดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ คิดเห็น	
การให้ความช่วยเหลือ	3.97	0.70	มาก	3
การคำนึงถึงผู้อื่น	4.33	0.63	มากที่สุด	1
ความอดทนอดกลั้น	4.02	0.50	มาก	2
ความสำนึกในหน้าที่	3.85	0.54	มาก	5
การให้ความร่วมมือ	3.96	0.58	มาก	4
รวม	4.03	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.50) และต่ำที่สุด คือ ความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ

การให้ความช่วยเหลือ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น	ลำดับ
1. สนับสนุนและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.85	มาก	3
2. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.78	มาก	1
3. เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องร้องขอ	3.88	0.89	มาก	4
4. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.81	0.94	มาก	5
5. ยินดีสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	4.06	0.91	มาก	2
รวม	3.97	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ยินดีสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.91) และต่ำที่สุด คือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

การคำนึงถึงผู้อื่น	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. เมื่อตัดสินใจที่จะปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย	4.41	0.72	มากที่สุด	3
2. มีกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	4.45	0.72	มากที่สุด	1
3. ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ และให้เกียรติต่อกัน	4.22	0.86	มากที่สุด	4
4. หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.78	มาก	5
5. สามารถจัดการงานให้เสร็จก่อนที่จะลาหยุด เพื่อไม่ให้เป็นการละเลยของเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.72	มากที่สุด	2
รวม	4.33	0.63	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ สามารถจัดการงานให้เสร็จก่อนที่จะลาหยุด เพื่อไม่ให้เป็นการละเลยของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) และต่ำที่สุด คือ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น

ความอดทนอดกลั้น	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่มีการแสดงอาการถึงความเบื่อหน่ายหรือ ท้อถอย	4.20	0.79	มาก	1
2. เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลของการ ปฏิบัติงาน จะมีการปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ ท้อแท้	3.99	0.75	มาก	3
3. พร้อมทั้งจะเผชิญกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงาน	3.93	0.93	มาก	5
4. พยายามจะปฏิบัติงานให้อย่างสุด ความสามารถ แม้ว่างานนั้นจะหนักหรือทำ ให้เกิดความเครียด	3.93	0.92	มาก	4
5. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร จะ มีการยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มาเรียนรู้และปรับปรุง	4.06	0.76	มาก	2
รวม	4.02	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่มีการแสดงอาการ
ถึงความเบื่อหน่ายหรือท้อถอย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นใน
องค์กร จะมีการยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้และปรับปรุง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76)
และต่ำที่สุด คือ พร้อมทั้งจะเผชิญกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.93)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่

ความสำนึกในหน้าที่	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. สามารถปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.81	0.78	มาก	4
2. เต็มใจรับการติดต่อจากองค์กรในกรณี เร่งด่วน แม้ว่าจะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน	3.90	0.90	มาก	1
3. เมื่อถึงเวลาทุ่มเททั้งแรงกาย และแรงใจ โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมงาน	3.84	0.88	มาก	3
4. ปฏิบัติงานโดยจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจาก การใช้ทรัพยากรขององค์กร	3.81	0.84	มาก	5
5. หลีกเลี่ยงใช้เวลาในการปฏิบัติงาน กระทำ สิ่งอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.84	มาก	2
รวม	3.85	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เต็มใจรับการติดต่อจากองค์กรในกรณีเร่งด่วน แม้ว่าจะอยู่
นอกเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ หลีกเลี่ยงใช้เวลาในการปฏิบัติงาน กระทำสิ่ง
อื่นนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.84) และต่ำที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยจะ
คำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ

การให้ความร่วมมือ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น	ลำดับ
1. มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว	3.97	0.81	มาก	3
2. ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ	3.88	0.89	มาก	5
3. จะช่วยปกป้ององค์กรไม่ให้เสียชื่อเสียง เมื่อพบเห็นเหตุการณ์ที่เป็นผลเสียต่อองค์กร	3.92	0.89	มาก	4
4. มักจะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ เมื่อองค์กรขอให้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.02	0.83	มาก	2
5. สามารถเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ไม่ให้เผยแพร่ออกไปภายนอกได้	4.03	0.83	มาก	1
รวม	3.96	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ไม่ให้เผยแพร่ออกไปภายนอกได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ มักจะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ เมื่อองค์กรขอให้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.83) และต่ำที่สุด คือ ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

4.6 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแต่ละตัว ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ตามกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นจากแนวคิด และทฤษฎี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสัญลักษณ์แทนความหมายในแบบจำลองดังนี้



โดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) นั้น จะต้องตรวจสอบแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ของแต่ละตัวแปร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อทดสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในเบื้องต้นจะตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ

มาตรฐาน (Standardized Factor Loading: B) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error: SE) และความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง (Squared Multiple Correlations: R^2) โดยทำการวิเคราะห์แต่ละตัวแปรดังนี้

4.6.1 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

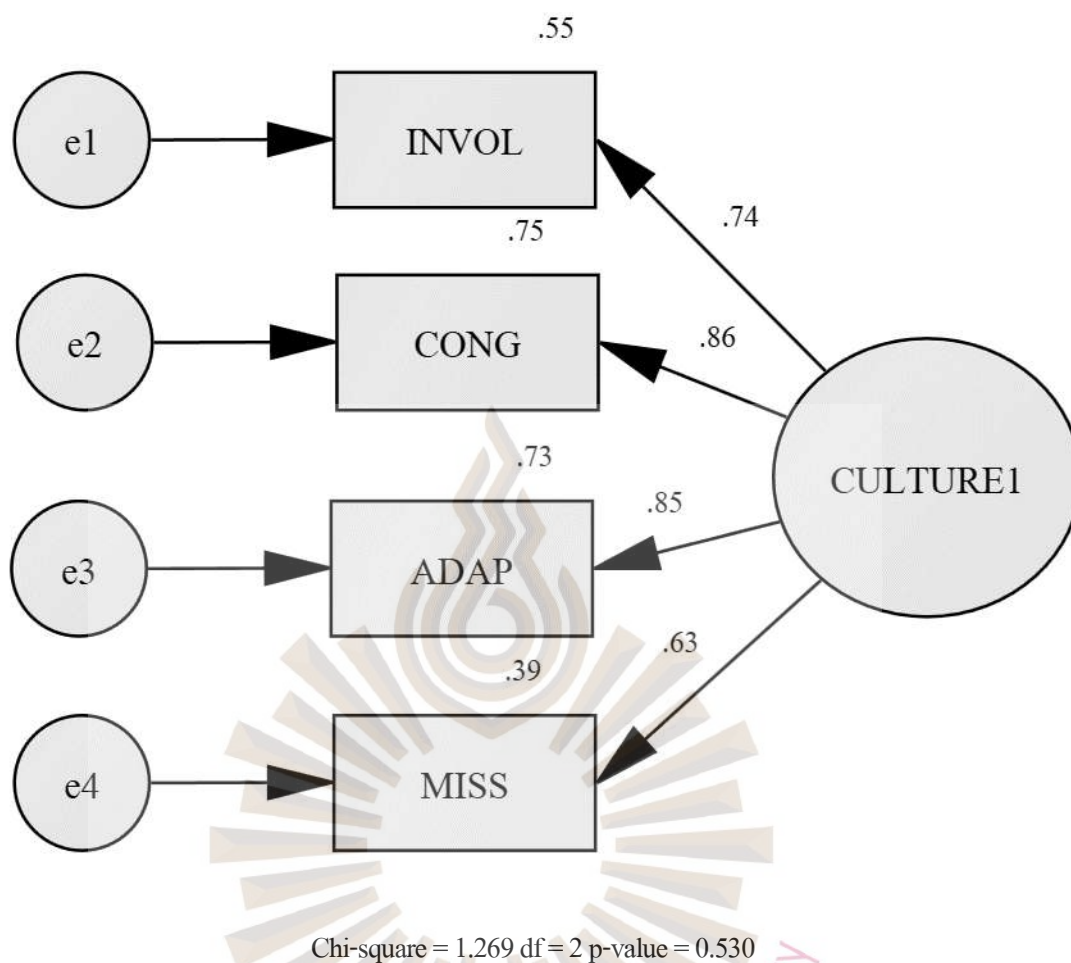
CULTURE1	INVOL	CONG	ADAP	MISS
INVOL	-	0.638**	0.640**	0.440**
CONG		-	0.733**	0.556**
ADAP			-	0.534**
MISS				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.440 ถึง 0.733 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

สัญลักษณ์ในตาราง

CULTURE1	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร
INVOL	หมายถึง	ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง
CONG	หมายถึง	ด้านความสอดคล้องกัน
ADAP	หมายถึง	ด้านการปรับตัว
MISS	หมายถึง	ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ



รูปที่ 4.1 แสดงการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 5.00	0.634	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.530	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.85	0.998	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.85	0.989	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.85	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.002	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.000	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.28 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 1.269 และ p-value เท่ากับ 0.530 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 0.634 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5 ผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณา มีค่า GFI เท่ากับ 0.998 AGFI มีค่าเท่ากับ 0.989 มีค่า CFI เท่ากับ 1.000 มีค่า RMR เท่ากับ 0.002 และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลององค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	Factor Loading	SE	C.R.	R ²
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	0.740	0.011	10.153*	0.548
ด้านความสอดคล้องกัน	0.864	0.008	6.767*	0.747
ด้านการปรับตัว	0.853	0.008	7.212*	0.728
ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ	0.629	0.009	11.141*	0.394

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ด้านความสอดคล้องกัน มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด (B = 0.864) สามารถอธิบายความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 74.70 รองลงมา คือ ด้านการปรับตัว (B = 0.853) สามารถอธิบายความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 72.80 ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (B = 0.740) สามารถอธิบายความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 54.80 และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ (B = 0.629) สามารถอธิบายความแปรปรวนการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 39.40

4.6.2 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

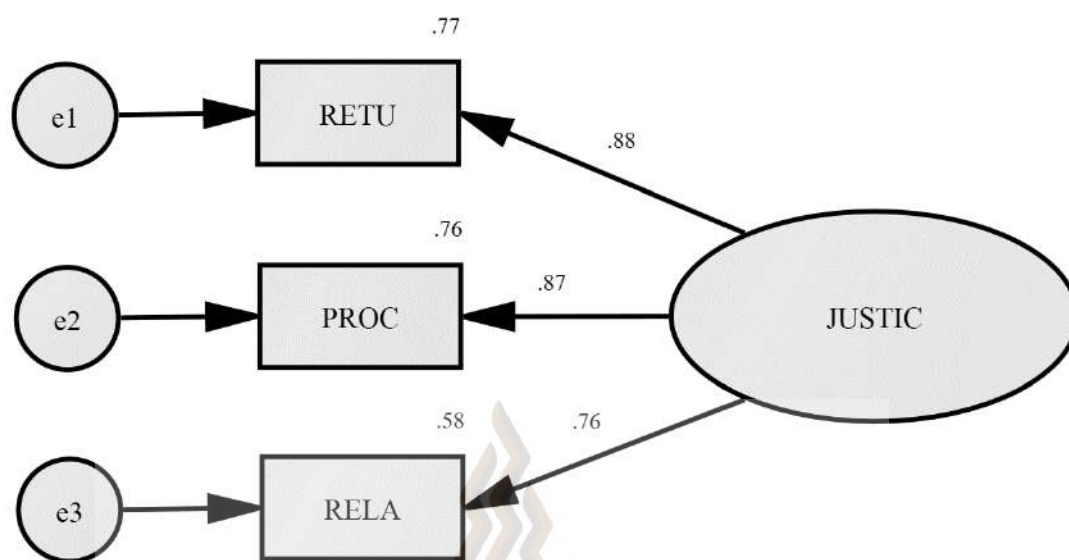
JUSTIC	RETU	PROC	RELA
RETU	-	0.767**	0.679**
PROC		-	0.654**
RELA			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.654 ถึง 0.767 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

สัญลักษณ์ในตาราง

JUSTIC	หมายถึง	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
RETU	หมายถึง	ด้านการกระจายผลตอบแทน
PROC	หมายถึง	ด้านกระบวนการ
RELA	หมายถึง	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา



Chi-square = 1.221 df = 1 p-value = 0.269

รูปที่ 4.2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 5.00	1.221	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.269	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.85	0.997	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.85	0.984	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.85	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.005	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.027	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.31 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 1.221 และ p-value เท่ากับ 0.269 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.221 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 5 มีค่า GFI เท่ากับ 0.997 AGFI มีค่าเท่ากับ 0.984 มีค่า CFI เท่ากับ 1.000 มีค่า RMR เท่ากับ 0.005

และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.027 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลององค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	Factor Loading	SE	C.R.	R ²
ด้านการกระจายผลตอบแทน	0.876	0.008	7.165*	0.768
ด้านกระบวนการ	0.875	0.008	7.249*	0.765
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.761	0.007	9.953*	0.580

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ด้านการกระจายผลตอบแทน มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ($B = 0.876$) สามารถอธิบายความแปรปรวนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 76.80 รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ ($B = 0.875$) สามารถอธิบายความแปรปรวนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 76.50 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($B = 0.761$) สามารถอธิบายความแปรปรวนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 58.00

4.6.3 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ของความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

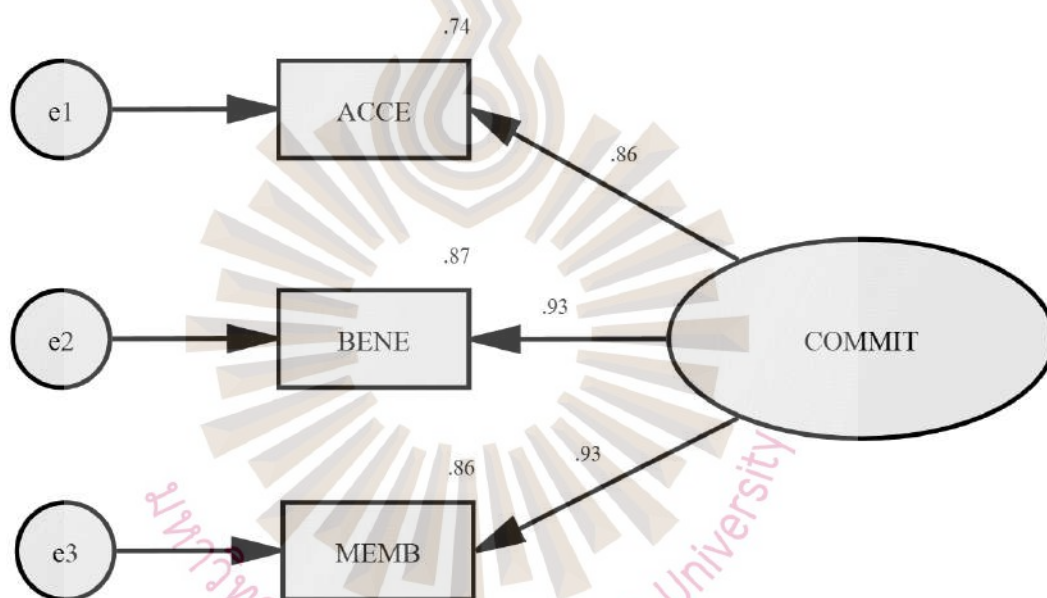
COMMIT	ACCE	BENE	MEMB
ACCE	-	0.806**	0.793**
BENE		-	0.866**
MEMB			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.793 ถึง 0.866 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

สัญลักษณ์ในตาราง

COMMIT	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
ACCE	หมายถึง	ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
BENE	หมายถึง	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
MEMB	หมายถึง	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร



Chi-square = 1.109 df = 1 p-value = 0.292

รูปที่ 4.3 แสดงการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ของความผูกพันต่อองค์กร

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 5.00	1.109	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.292	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.85	0.998	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.85	0.985	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.85	1.000	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.008	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.019	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.34 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 1.109 และ p-value เท่ากับ 0.292 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.109 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 5 มีค่า GFI เท่ากับ 0.998 AGFI มีค่าเท่ากับ 0.985 มีค่า CFI เท่ากับ 1.000 มีค่า RMR เท่ากับ 0.008 และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.019 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Factor Loading	SE	C.R.	R ²
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	0.860	0.012	9.876*	0.739
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.932	0.009	6.769*	0.868
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.930	0.009	6.922*	0.864

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีน้ำหนักร่องค์ประกอบมากที่สุด ($B = 0.932$) สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 86.80 รองลงมา คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($B = 0.930$) สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 86.40 และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($B = 0.860$) สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 73.90

4.6.4 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

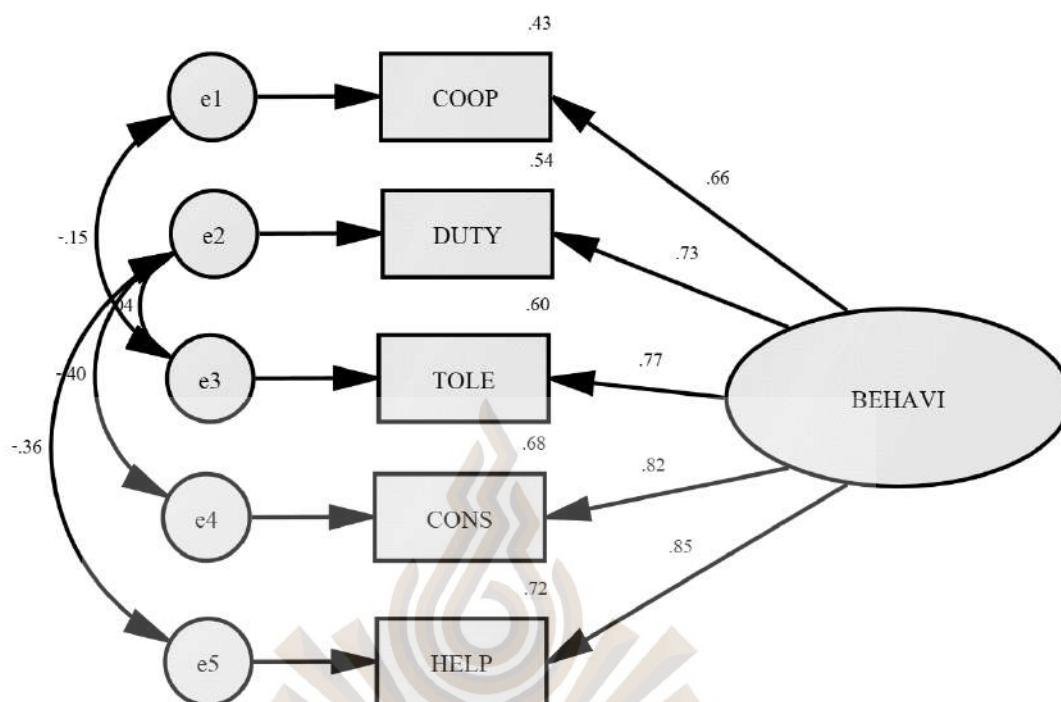
BEHAVI	HELP	CONS	TOLE	DUTY	COOP
HELP	-	0.701**	0.660**	0.501**	0.501**
CONS		-	0.629**	0.461**	0.500**
TOLE			-	0.555**	0.411**
DUTY				-	0.521**
COOP					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรมีค่าระหว่าง 0.411 ถึง 0.701 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551)

สัญลักษณ์ในตาราง

BEHAVI	หมายถึง	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
HELP	หมายถึง	การให้ความช่วยเหลือ
CONS	หมายถึง	การคำนึงถึงผู้อื่น
TOLE	หมายถึง	ความอดทนอดกลั้น
DUTY	หมายถึง	ความสำนึกในหน้าที่
COOP	หมายถึง	การให้ความร่วมมือ



Chi-square = 5.426 df = 3 p-value = 0.143

รูปที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 5.00	1.809	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.143	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.85	0.993	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.85	0.965	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.85	0.996	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.013	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.052	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.37 พบว่า แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 5.426 และ p-value เท่ากับ 0.143 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.809

ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 5 มีค่า GFI เท่ากับ 0.993 AGFI มีค่าเท่ากับ 0.965 มีค่า CFI เท่ากับ 0.996 มีค่า RMR เท่ากับ 0.013 และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.052 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Factor Loading	SE	C.R.	R ²
การให้ความช่วยเหลือ	0.848	0.018	11.210*	0.719
การคำนึงถึงผู้อื่น	0.824	0.018	7.152*	0.680
ความอดทนอดกลั้น	0.772	0.011	9.215*	0.597
ความสำนึกในหน้าที่	0.734	0.016	8.348*	0.538
การให้ความร่วมมือ	0.655	0.018	7.535*	0.430

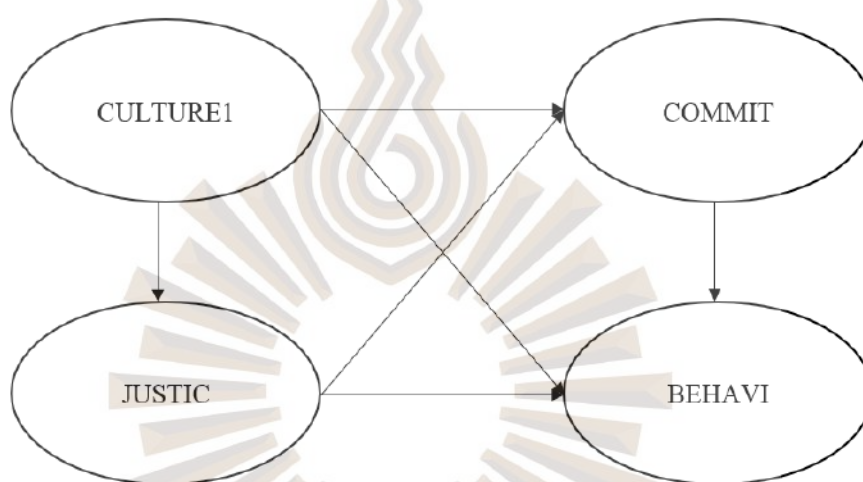
* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า การให้ความช่วยเหลือ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ($B = 0.848$) สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 71.90 รองลงมา คือ การคำนึงถึงผู้อื่น ($B = 0.824$) สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 68.00 ความอดทนอดกลั้น ($B = 0.772$) สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 59.70 ความสำนึกในหน้าที่ ($B = 0.734$) สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 53.80 และการให้ความร่วมมือ ($B = 0.655$) สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 43.00

4.6.5 การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model)

การทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ตั้งไว้ 6 ข้อ ได้แก่ 1) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 2) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

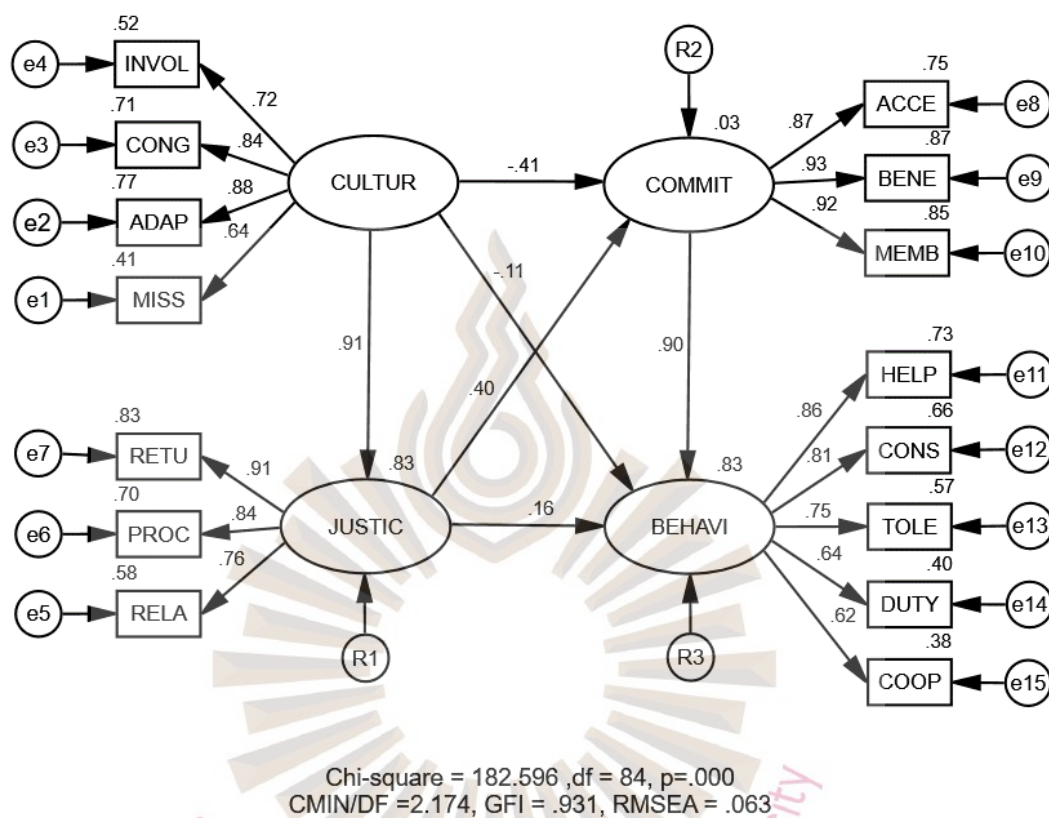
กองบัญชาการกองทัพไทย 4) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 5) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ 6) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (SEM) ตามสมมติฐานโดยแบบจำลองทางสถิติมีรูปแบบดังนี้



รูปที่ 4.5 แบบจำลองโครงสร้างตามกรอบแนวคิดงานวิจัยสมมติฐานงานวิจัย

- 1) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
- 2) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
- 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
- 4) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
- 5) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

6) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย



รูปที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (SEM) ตามสมมติฐาน (ก่อนปรับโครงสร้าง)

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างตามสมมติฐาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 5.00	2.174	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.85	0.931	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.85	0.901	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.85	0.969	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.016	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.063	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 182.596 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 2.174 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 5 มีค่า GFI เท่ากับ 0.931 ผ่านเกณฑ์ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.901 ผ่านเกณฑ์ มีค่า CFI เท่ากับ 0.969 ผ่านเกณฑ์ มีค่า RMR เท่ากับ 0.016 ผ่านเกณฑ์ และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลองโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการ โครงสร้าง

ตัวแปร	b	B	S.E.	C.R.
การรับรู้ความยุติธรรม (JUSTICE)				
การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (CULTURE)	0.909	1.105	0.105	10.493*
ความผูกพันต่อองค์กร (COMMITMENT)				
การรับรู้ความยุติธรรม (JUSTICE)	0.399	0.723	0.404	1.789
การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (CULTURE)	-0.415	-0.913	0.495	-1.842
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (BEHAVIOR)				
ความผูกพันต่อองค์กร (COMMITMENT)	0.899	0.931	0.056	16.764*
การรับรู้ความยุติธรรม (JUSTICE)	0.160	0.299	0.245	1.222
การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (CULTURE)	-0.106	-0.242	0.299	-0.809

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 83.10 และการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรม ของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 3.00

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ
แบบจำลองสมการ โครงสร้างตามสมมติฐาน

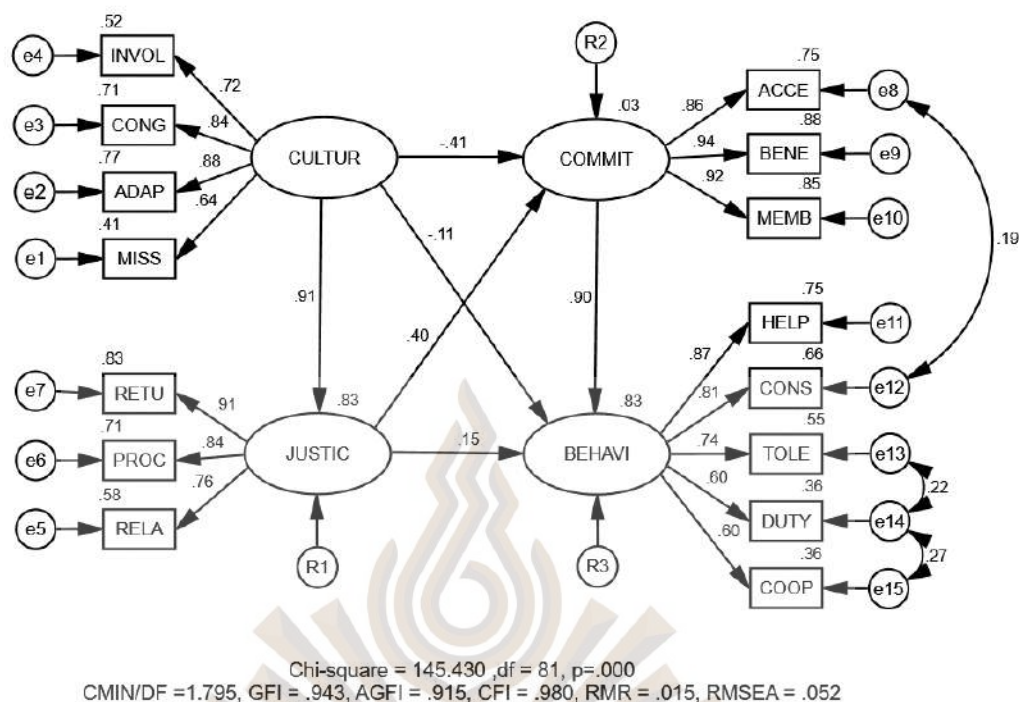
ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น		
			การรับรู้ วัฒนธรรมใน องค์กร	การรับรู้ความ ยุติธรรม	ความผูกพันต่อ องค์กร
พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี	0.831	DE	-0.242	0.299	0.931
		IE	0.225	0.673	-
		TE	-0.017	0.973	0.931
ความผูกพันต่อ องค์กร	0.030	DE	-0.913	0.723	-
		IE	0.799	-	-
		TE	-0.114	0.723	-

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
ข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรม (0.299) และความผูกพันต่อองค์กร (0.931)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา
กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมใน
องค์กร (0.225) และการรับรู้ความยุติธรรม (0.673)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา
กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรม
(0.973) และความผูกพันต่อองค์กร (0.931)

จากผลในแบบจำลองสมการ โครงสร้างตามสมมติฐาน ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุงแบบจำลอง
สมการโครงสร้าง โดยทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
ข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย คือ
การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ออกจากแบบจำลองโครงสร้างและทำการทดสอบใหม่อีกครั้ง



รูปที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง (SEM) ตามสมมติฐาน (หลังปรับโครงสร้าง)

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างตามสมมติฐาน

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
Chi-square/df	< 5.00	1.795	ผ่านเกณฑ์
p-value of Chi-square	> 0.05	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.85	0.943	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.85	0.915	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.85	0.980	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.08	0.015	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.08	0.052	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า แบบจำลองสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี Chi-square เท่ากับ 145.430 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 1.795 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 5 มีค่า GFI เท่ากับ 0.943 ผ่านเกณฑ์ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.915 ผ่านเกณฑ์ มีค่า CFI

เท่ากับ 0.980 ผ่านเกณฑ์ มีค่า RMR เท่ากับ 0.01 ผ่านเกณฑ์ และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.053 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผ่านเกณฑ์ แสดงว่าแบบจำลองโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบแบบจำลองสมการ โครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ตัวแปร	b	B	S.E.	C.R.
การรับรู้ความยุติธรรม (JUSTICE)				
การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (CULTURE)	0.909	1.106	0.106	10.475*
ความผูกพันต่อองค์กร (COMMITMENT)				
การรับรู้ความยุติธรรม (JUSTICE)	0.412	0.746	0.402	1.858
การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (CULTURE)	-0.428	-0.944	0.493	-1.915
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (BEHAVIOR)				
ความผูกพันต่อองค์กร (COMMITMENT)	0.907	0.940	0.055	17.115*
การรับรู้ความยุติธรรม (JUSTICE)	0.058	0.109	0.068	1.599
การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (CULTURE)	-0.249	-0.108	0.0304	-0.819

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 82.90 และการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรม ของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 3.30

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ แบบจำลอง
สมการ โครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามสมมติฐาน

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น		
			การรับรู้ วัฒนธรรมใน องค์กร	การรับรู้ความ ยุติธรรม	ความผูกพันต่อ องค์กร
พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี	0.829	DE	-	0.109	0.940
		IE	0.009	0.701	-
		TE	0.009	0.811	0.940
ความผูกพันต่อ องค์กร	0.033	DE	-0.944	0.746	-
		IE	0.825	-	-
		TE	-0.119	0.746	-

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
ข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรม (0.109) และความผูกพันต่อองค์กร (0.940)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา
กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมใน
องค์กร (0.009) และการรับรู้ความยุติธรรม (0.701)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา
กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมใน
องค์กร (0.009) การรับรู้ความยุติธรรม (0.811) และความผูกพันต่อองค์กร (0.940)

4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.45 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติ	ผลการทดสอบ
1) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	สอดคล้อง
2) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	ไม่สอดคล้อง ปฏิเสธเส้นทาง
3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	ไม่สอดคล้อง ปฏิเสธเส้นทาง
4) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	ไม่สอดคล้อง ปฏิเสธเส้นทาง
5) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	ไม่สอดคล้อง ปฏิเสธเส้นทาง
6) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย	SEM	สอดคล้อง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 2) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 3) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 4) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 5) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ 6) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 12 กอง ได้แก่ กองธุรการ กองการเงิน กองกำลังพล กองข่าว กองยุทธการ กองส่งกำลังบำรุง กองกิจการพลเรือน กองการสื่อสาร กองงบประมาณ กองการช่าง สถานีวิทยุกระจายเสียง 919 และกองร้อยกองบัญชาการ จำนวน 901 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของข้าราชการทหาร กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เลือกสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ส่วนที่ 3) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์กร ส่วนที่ 4) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 5) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่วนที่ 6) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มีดังนี้ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ด้านความสอดคล้องกัน ด้านการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ รวม 4 ตัวแปร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการกระจายผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวม 3 ตัวแปร ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร รวม 3 ตัวแปร และตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ รวม 5 ตัวแปร

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “แบบจำลองเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” สามารถสรุปผลของการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.30 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.30 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.70 อายุราชการ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.00 และอยู่ในตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 68.30

5.1.2 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.50) และต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับตัว ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

1) ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ องค์กรมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

2) ด้านความสอดคล้องกัน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่องค์กรกำหนดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ บุคลากรในองค์กรมีการเข้าใจถึงระบบการดำเนินงานตรงกัน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62) และต่ำที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรมีการยึดหลักคำนิยม และความเชื่อขององค์กรที่ตรงกัน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

3) ด้านการปรับตัว พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ องค์กรมีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.67) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

4) ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.50) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีเป้าหมายและทิศทางตามยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านการกระจายผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.51) และต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

1) ด้านการกระจายผลตอบแทน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความทุ่มเทที่มีให้กับงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64) และต่ำที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

2) ด้านกระบวนการ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรของมีการชี้แจงถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.63) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการที่ใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ภายในองค์กรมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กร ได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ เมื่อผู้บังคับบัญชาตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.51) และต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและให้เกียรติต่อกัน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงใน

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) และต่ำที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ องค์กรมีการมุ่งเน้นในการจัดโครงสร้างและมอบหมายคำสั่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.80) และต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.81) และต่ำที่สุด คือ พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะงานจะหนักหรือไม่หนักก็ตาม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

3) ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ เส้นทางเติบโตของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในองค์กรมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.80) และต่ำที่สุด คือ การทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

5.1.5 สรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.50) และต่ำที่สุด คือ ความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

1) การให้ความช่วยเหลือ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ยินดีสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.91) และต่ำที่สุด คือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

2) การคำนึงถึงผู้อื่น พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ สามารถจัดการงานให้เสร็จก่อนที่จะลาหยุด เพื่อไม่ให้เป็นการรบกวนของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) และต่ำที่สุด คือ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

3) ความอดทนอดกลั้น พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่มีการแสดงอาการถึงความเบื่อหน่ายหรือทอดทิ้ง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร จะมีการยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้และปรับปรุง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76) และต่ำที่สุด คือ พร้อมที่จะเผชิญกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

4) ความสำนึกในหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เต็มใจรับการติดต่อจากองค์กรในกรณีเร่งด่วน แม้ว่าจะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ หลีกเลี่ยงใช้เวลาในการปฏิบัติงาน กระทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.84) และต่ำที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

5) การให้ความร่วมมือ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ไม่ให้เผยแพร่ออกไปภายนอกได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ มักจะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ เมื่อองค์กรขอให้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.83) และต่ำที่สุด คือ ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

5.1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า โมเดลตามสมมติฐานที่ทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย คือ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ออกจากโมเดลโครงสร้าง พบว่า ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนมากขึ้น โดยได้ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับแล้วได้ค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 183.259 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณาจากเกณฑ์อื่นๆ พบว่า Chi-square ต่อ df มีค่าเท่ากับ 2.156 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 5 มีค่า GFI เท่ากับ 0.930 ผ่านเกณฑ์ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.902 ผ่านเกณฑ์ มีค่า CFI เท่ากับ 0.969 ผ่านเกณฑ์ มีค่า RMR เท่ากับ 0.016 ผ่านเกณฑ์ และมีค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แสดงว่าแบบจำลองโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลจากโมเดล พบผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรม (0.109) และความผูกพันต่อองค์กร (0.940)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (0.009) และการรับรู้ความยุติธรรม (0.701)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร (0.009) การรับรู้ความยุติธรรม (0.811) และความผูกพันต่อองค์กร (0.940)

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “แบบจำลองเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามแบบจำลองโครงสร้างหลังปรับโมเดลจากกรอบแนวคิดเดิม ซึ่งตัดเส้นทาง

ตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ($B = 0.940$) รองลงมา คือ การรับรู้ความยุติธรรม ($B = 0.811$) และน้อยที่สุด คือ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ($B = 0.009$) จึงอภิปรายผลเรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ($B = 0.940$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับองค์กรอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กร จะเปรียบเทียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด นอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความทุ่มเท ความพยายามในการทำงาน เสียสละเวลาส่วนตัวและอุทิศตน เพื่อความรับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติตนตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา หรือเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพร้อมในการทำงาน และทุ่มเททุกครั้งเมื่อได้รับมอบให้ปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ในที่สุด และเมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน จึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความมั่นใจที่จะลงมือทำ และสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบุคลากรยังได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นได้ว่าองค์กรนี้มีการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ของบุคลากรในระดับอื่นๆ ร่วมด้วย เพื่อร่วมกันพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้อย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ สุดา ประทวน (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทัศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ความเข้าใจกัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย งานลุล่วงไปด้วยดี เพราะสมาชิกร่วมมือกันทำงาน มีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน และแนวคิดของ รัชฎาภาส ปัญญายิ่ง (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันและยินดีที่จะเสียสละเพื่อองค์กร โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หากองค์กรขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือก็ยินดีที่จะให้การตอบรับอย่างเต็มที่ และ White (2005) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับงานที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรอย่างมาก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะวางแผนโดยรอบคอบในการทำงาน พวกเขาไม่เพียงจะมีความสุขหรือความภูมิใจในการทำงาน พนักงานยังมีความกระตือรือร้นมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมาใช้สร้างความแตกต่างในสิ่งที่น่าสนใจแสวงหา เพื่อช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ และแนวคิดของ Steer and Porter (1979) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ความเชื่อมั่นที่หนักแน่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานที่พร้อมจะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดและมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเองนั้น มีความคล้ายคลึงกับองค์กรบุคคลในกลุ่มนี้จะรู้สึกว่าการทำงาน คือวิธีที่จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์และต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความเต็มใจและพร้อมจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยพนักงานจะใช้ความสามารถทั้งหมดในการพัฒนา แก้ไขปัญหา และอาจจะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับ

ผลตอบแทนใด ๆ ก็ตาม และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และไม่ปรารถนาที่จะลาออก

2) การรับรู้ความยุติธรรม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ($B = 0.811$) โดยมีอิทธิพลทางตรง ($B = 0.109$) และอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร ($B = 0.701$) ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการกำหนดความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากหลักของความสมดุลที่ได้จากการเปรียบเทียบในสิ่งที่ทำให้กับองค์กรว่าผลลัพธ์ที่ได้นั้นมีความยุติธรรมหรือไม่ และหลักความถูกต้องเป็นการพิจารณาตัดสินใจสำหรับองค์กร โดยอยู่บนพื้นฐานของความคงที่แน่นอน ความแม่นยำ ความชัดเจน ความโปร่งใส สอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมเป็นสำคัญ จึงส่งผลทำให้การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยที่จะสามารถกำหนดความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรทุกคนล้วนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ต้องการรับรู้ถึงกระบวนการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน ทราบถึงข้อกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน องค์กรจะมีต้องกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งไปในระดับที่สูงขึ้น การได้รับผลตอบแทนด้านสวัสดิการหรือเงินเดือนจะต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากองค์กรสามารถปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรได้ดังกล่าวนี้อาจจะทำให้บุคลากรผู้นั้นพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรได้อย่างมากที่สุด และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ และเมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในองค์กรมีการได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นได้แจ้งต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ และผู้บังคับบัญชารับฟังการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรม ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ Wong et al. (2009) ทำการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเชื่อมั่น และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานของธุรกิจร่วมลงทุนและรัฐวิสาหกิจในสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรม มีผลกระทบเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นในองค์กรในธุรกิจร่วมลงทุนมากกว่ารัฐวิสาหกิจ ดังงานวิจัยของ อิศรัญฐ์ รินโรสง (2559) ได้ศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างพระดับบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางการรับรู้ความยุติธรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรม มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ Ouyang et al. (2015) ทำการศึกษาความยุติธรรมในองค์กรความไม่มั่นคงในการทำงานในฐานะเป็นตัวแปรแทรกของผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาจากประเทศจีน พบว่า ความยุติธรรมในองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาจากประเทศจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครมณี จิรภัทรภูตินันท์ (2556) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าหมายถึง การที่พนักงานมีความคิดว่าการกระทำหรือการตัดสินใจจากองค์กรเกิดขึ้นอย่างยุติธรรม เปรียบเทียบจากความพยายาม ระดับการศึกษา ผลการปฏิบัติงานและสิ่งอื่น ๆ ที่ลงทุนในการทำงานบนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค สุภาพ จริงใจ ให้เกียรติกัน และแนวคิดของ Skarlicki et al. (2008) ได้กล่าวถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรว่าหมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร โดยที่พนักงานประเมินว่าการตัดสินใจด้านนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมีความถูกต้องและเหมาะสมในการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในองค์กร ดังแนวคิดของ Leventhal (1976) ได้กล่าวว่า การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากหรือทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องอาศัยความยุติธรรม เพราะจะทำให้พนักงานนั้นทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ถ้าพนักงานมีการรับรู้ว่าคุณไม่ได้รับความยุติธรรม จะทำให้เสียขวัญกำลังใจเกิดการต่อต้านองค์กร ผลการปฏิบัติงานแย่ลง และเกิดความแตกแยกขึ้นได้ แต่ถ้าองค์กรมีความยุติธรรมจะทำให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่มผู้ทำงานด้วยกัน งานที่ปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

3) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการ กองทัพไทย โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ($B = 0.009$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้คนในองค์กรมีความเชื่อ และพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างสูงสุด นอกจากนี้ การที่บุคลากรจะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงานได้นั้น การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานและประพฤติดนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร มีการเข้าใจถึงระบบการดำเนินงานตรงกัน สามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่องค์กรกำหนดขึ้นได้ มีการยึดหลักค่านิยมและความเชื่อขององค์กรที่ตรงกัน มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร มีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง นำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ นำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งหากบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กรได้แล้ว ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้อย่างสูงสุด และเมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ มีการตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กร มีเป้าหมายและทิศทางตามยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อามีนุดดีน จะปะเกีย (2561) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ ยุทธการ ก้านจักร (2554) ทำการศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังงานวิจัยของ Guangling (2011) ได้ศึกษาความรู้สึกการได้รับความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริษัทเอกชน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลทางบวก

ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และงานวิจัยของ สุธา ประทวน (2557) ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะที่ต้องงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท์ (2551) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ไว้ว่า การรับรู้ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจกัน และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติและเป็นวิธีการปฏิบัติ และแนวคิดของ Hofstede (1987) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ไว้ว่า เป็นการรับรู้ความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของคนกลุ่มหนึ่ง สิ่งใดก็ตามที่สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้ และการรับรู้นี้ได้ถูกสร้างขึ้นมาจากความเชื่อความคาดหวัง ค่านิยม พื้นฐานขององค์กรเกี่ยวกับวิธีคิด วิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการที่จะกระทำร่วมกัน โดยรูปแบบความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กร เป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ ครอบคลุมสิ่งที่สามารถวัดได้ ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกแต่ละองค์กร และมีการสืบทอดไปยังสมาชิกรุ่นต่อรุ่นเป็นรูปแบบของข้อกำหนดพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม อันเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ และแนวคิดของ Schermerhorn et al. (2005) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ไว้ว่า การรับรู้ระบบของการมีส่วนร่วมของการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อที่พัฒนาขึ้นภายในองค์กร และชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ด้านการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาส่งเสริมสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง มอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ยึดหลักค่านิยม และความเชื่อขององค์กรที่ตรงกัน สามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้ แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน มีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป มีเป้าหมายและทิศทางตามยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กร

2) ด้านการรับรู้ความยุติธรรม ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน มีกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการที่ใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ภายในองค์กรมีความยุติธรรม กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติส่วนตัว มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและให้เกียรติต่อกัน และรับฟังการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความเต็มใจ

3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในองค์กร เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรจะสามารถให้คำแนะนำหรือช่วยแก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะหนักหรือไม่หนักก็ตาม ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้ และได้รับการพัฒนาความรู้ในอาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีรายด้านอื่นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากประเด็นที่เน้นเฉพาะด้านการช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนต่อสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และการมีจิตสาธารณะ เพื่อให้สามารถระบุและเข้าใจถึงปัจจัยเฉพาะด้านที่ส่งผลต่อพฤติกรรมลักษณะนี้ได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานได้อย่างตรงประเด็น

2) ควรทำการศึกษาประชากรของส่วนปฏิบัติการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งถือเป็นส่วนที่มีลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย และยังเป็นหน่วยที่รับผิดชอบภารกิจสำคัญของกองบัญชาการกองทัพไทยโดยตรง ซึ่งอาจมีปัจจัยหรือบริบทที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างไปจากหน่วยงานส่วนกลาง

3) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันข้อค้นพบต่าง ๆ ระหว่างกันได้ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรม และการจัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้สามารถตรวจสอบความสอดคล้องของผลการวิจัยในมิติต่าง ๆ และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กองบัญชาการกองทัพไทย. (2564). รายงานประจำปีงบประมาณ 2563. สืบค้นจาก <https://rtarf.mi.th/index.php/th/2016-06-23-07-14-52/2016-06-23-07-36-53/1670-2563>
- กัลยา วานิชย์บัญชา, และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ชนามาศ โชติสวัสดิ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพัชร ธรรมสิทธิเวท. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเมืองพัทยา โดยมีการแลกเปลี่ยนสัมพันธ์ภาพของผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทิพานันท์ ชีระปัญญา. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทิพานันท์ ชีระปัญญา. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เปรียบเทียบกลุ่มบริษัทยุโรป อเมริกาและญี่ปุ่น (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ธัญญามาศ ปัญญาอิง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์เอนด์ดี.
- ธีรัช การินทร์ตา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลักของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพะเยา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤมล จิตรเอื้อ, และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 14(2), 349 – 380.
- นิรัชพร กรุณกรุด, และบรรพต กิตติสุนทร. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาล สมิติเวช สาขาสุนัขุมวิท (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- นิรุช เจริญลอย. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมป์ฟอร์ด, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). ความพึงพอใจในการทำงานในตลาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พนิดา คำกิ่ง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ, พระนครศรีอยุธยา.
- พรอนันต์ แสนศรี. (2563). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองอำเภอตาก จังหวัดนครพนม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). องค์กรและการจัดการ *Organizational and Management*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- เพ็ญขวัญ ต๊ะยานะ. (2558). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- มณฑนา อ่อนน้อม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- เมษา เจริญโชควิทยา. (2557). การรับรู้ความสัมพันธ์ในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ฝ่ายภาคใต้และภาคตะวันออก (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุทธการ ก้านจักร. (2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความยึดมั่นผูกพัน
กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรรณกร รอบคอบ. (2560). วัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/darunsitpattananarangsam/sara-na-ru/wathnthrrm-xngkhkr>
- วัฒนา ดวงเป็น. (2562). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับ
ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: การศึกษาเชิงประจักษ์
แรงงานต่างด้าวอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทย (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, พระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็ก.
- ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2561). บทบาทของหน่วยบัญชาการทหาร
พัฒนาเพื่อสนับสนุนงานความมั่นคง. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สถิ์ปราชญ์ จินดาอะพานิชย์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมขององค์กรและความ
ผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใน โรงพยาบาล
พระนครศรีอยุธยา (Unpublished Master's thesis).. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณ
ภูมิ, พระนครศรีอยุธยา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์
และพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- สุดา ประทาน. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์กร และ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มห้างหนึ่ง (Unpublished
Master's thesis).. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อภิญญา ดีประทีป. (2559). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภายหลังการควบรวมธนาคาร จาก
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กร และการมอบอำนาจในองค์กรที่
ส่งผ่านความเครียดในบทบาทหน้าที่ (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อรรธรณ บุญบำรุง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ (Unpublished Master's
thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรณน บุญบำรุง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อัศรมณี จิรภัทรภูมินันท์. (2556). ค่านิยมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความเครียดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรด้านบัญชี บริษัท เอ จำกัด (มหาชน) (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อามีนุคดิน จะปะเกีย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อิศรภู่ รินไธสง. (2559). โมเดลสมการ โครงสร้างพระคัมภีร์บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางการรับรู้ความยุติธรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เอมปวิณ ศิระวัฒนศักดิ์. (2558). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, Continuance and Normative Commitment of the Organizations. *Journal Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage. *Academy of Management Review*, 11(3), 656-665.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organizations* (3rd ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon Inc.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Best, J. W., & Kahn, V. J. (1981). *Research in Education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Beugre, C. D. (1996). Analyzing the effects of perceived fairness on organizational commitment and workplace aggression. *Rensselaer Polytechnic Institute*, 66, 34-40.
- Brewer, A. M., & Lock, P. (1995). Managerial Strategy and Nursing Commitment in Australian Hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 21, 789-799.
- Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Clugston, M., Howell, J. P., & Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment. *Journal of Management*, 26(1), 5-30.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425-445.
- Daft, R. L. (2002). Leading in the age of paradox: optimizing behavioral style, job fit and cultural cohesion. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(7), 150-158.
- DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. (2011). Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intention. *Journal of Business Research*, 57, 225-231.
- Denison, D. R., & Neale, W. S. (1996). *Denison Organizational Culture Survey*. Ann Arbor, MI: Aviat.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. California: Sage.
- Furnham, A., & Gunter, B. (1993). *Corporate Assessment: Auditing a Company's Personality*. London: Routledge.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Greenberg, J. S., Haffnerv, D. W., & Bruess, C. E. (2002). *Exploring the Dimentions of Human Sexuality* (2nd ed.). Sudbury: Publishing Corporation.
- Greenberg, J. (2002). *Managing behavior in organizations* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Guangling, W. (2011). The Study on Relationship between Employees' Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Private Enterprises. *Energy Procedia*, 5(0), 2030-2034.
- Hellriegel, D, Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Australia: Thomson/South-Western.
- Hofstede, G. H. (1987). *Culture's consequences. International differences in work related values* (3rd ed.). London: McGraw-Hill.
- Homayoun, D., Farideh, B., Mehdi, M., Mohammad, E. I., & Alireza, G. (2013). The Relationship Between Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Stay of Health Personnel of Zahedan University of Medical Sciences. *World Applied Sciences Journal*, 21(8), 1220-1228.
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude Towards Work, And Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135-144.
- Jamaludin, Z. (2009). Perceived Organizational Justice and Its Impact to The Development Of Commitments: A Regression Analysis. *World Journal of Management*, 1(1), 49-61.
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work* (4th ed.). USA: Harper Collin Publishers.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work – Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395 – 404.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. W., & Bennett, N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management*, 23(6), 775-793.
- Kluckhohn, C., & Kelly, W.H. (1945). The concept of culture. In R. Linton (Ed.). *The Science of Man in the World Culture*. New York: Ralph Linton.

บรรณานุกรม (ต่อ)

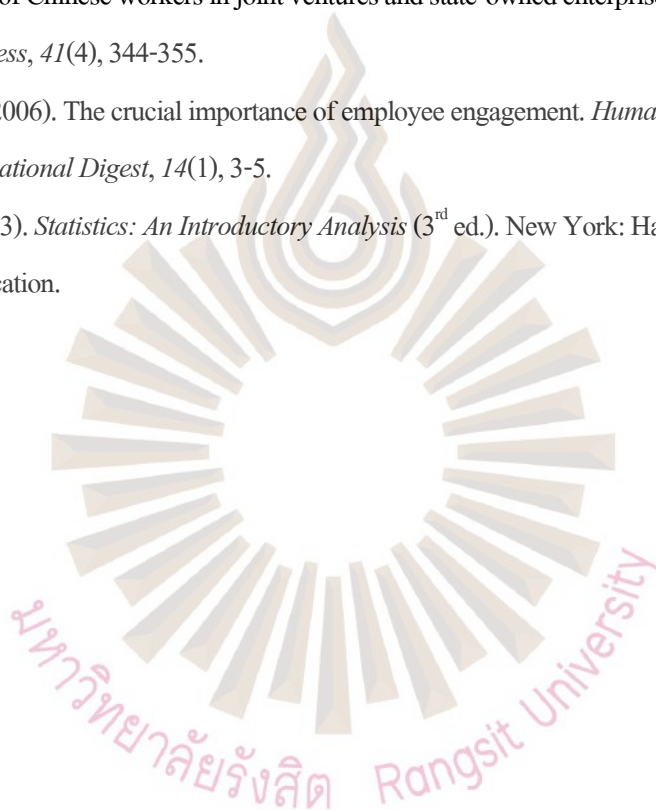
- Leventhal, G. S. (1976). *Handbook of organizational Justice*. USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Likert, R. (1932). A Technique for the measurement of Attitude. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2002). *Organizational behavior*. Boston: Irwin.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845-85.
- Morrison, W. (1995). *Theoretical Criminology: From Modernity to Post Modernism*. London: Cavendish Publishing.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1979). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press, Inc.
- Ojojuke, R. M. (2013). Effect of Performance Appraisal System on Motivation and Performance of Academics in Nigerian Public Universities. *Australian Journal of Business and Management Research*, 3(03), 20-28.
- Olkkonen, M. E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational behavior and human decision processes*, 100(2), 202-215.
- Organ, D.W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Health & Company.
- Organ, D. W. (1988). *Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta – Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775 – 802.
- Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of applied psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications* (4th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior: Concepts Controversies and Applications* (5th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications* (8th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2005). *Organizational Behavior* (9th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sheppard, B., Lewicki, R. & Minton, J. (1992). *Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace*. New York: Lexington Books.
- Skarlicki, D. P., Barclay, L., & Pugh, S. D. (2008). When explanations are not enough: Employer integrity as a moderator of the relationship between organizational justice and retaliation. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 81(1), 123-146.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Steer, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear.
- Steer, R.M., & Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steer, R.M., & Porter, L.W. (1996). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46 - 56.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Van Dierendonck, D., & Jacobs, G. (2012). Survivors and Victims, a Meta-analytical Review of Fairness and Organizational Commitment after Downsizing. *British Journal of Management*, 23(1), 96-109.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- White, A. S., & Pun, K. F. (2005). A performance measurement paradigm for integrating strategy formulation: A review of systems and frameworks. *International journal of management reviews*, 7(1), 49-71.
- Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wong, C. S. (2006). Perceived organizational justice, trust, and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Journal of World Business*, 41(4), 344-355.
- Woodruffe, C. (2006). The crucial importance of employee engagement. *Human Resource Management International Digest*, 14(1), 3-5.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายนามผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Validity)
โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)
รายนามผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

- | | | |
|---------------------------------------|---|--|
| พ.อ. จุลพงษ์ เดชกล้า | : | รองผู้อำนวยการกองกำลังพล
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
กองบัญชาการกองทัพไทย |
| พ.อ.หญิง คลปภัสสร์ เถลิงศักดิ์วุฒิกุล | : | ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองกลาง กรมกำลังพลทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย |
| พ.ท.หญิง ขนิดา แก้วอยู่ | : | หัวหน้าแผนกทะเบียนประวัติ กองกำลังพล
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
กองบัญชาการกองทัพไทย |



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบตรวจสอบคุณภาพของการวิจัย (IOC)

เรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการ
ทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น ดังนี้

- +1 สอดคล้อง หมายถึง เมื่อท่านแน่ใจว่าเนื้อหา มีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 0 ไม่แน่ใจ หมายถึง เมื่อท่านไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
- 1 ไม่สอดคล้อง หมายถึง เมื่อท่านแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง				
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้	0	+1	+1	0.67
2. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1
3. องค์กรมีส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	0.67
4. องค์กรมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของบุคลากร	+1	+1	+1	1
5. องค์กรมีการมุ่งเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายเป็นเสมือนการเป็นเจ้าขององค์กร	0	+1	+1	0.67

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านความสอดคล้องกัน				
1. บุคลากรในองค์กรมีการเข้าใจถึงระบบการดำเนินงานตรงกัน	+1	+1	+1	1
2. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่องค์กรกำหนดขึ้นได้	+1	+1	+1	1
3. บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับตราสัญลักษณ์ขององค์กรร่วมกัน	+1	-1	+1	0.33
4. บุคลากรในองค์กรมีการยึดหลักค่านิยม และความเชื่อขององค์กรที่ตรงกัน	+1	0	+1	0.67
5. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุถึงข้อตกลงร่วมกันได้แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน	+1	-1	+1	0.33
ด้านการปรับตัว				
1. บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	1
2. บุคลากรในองค์กรมีการนำเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร	-1	+1	+1	0.33
3. องค์กรมีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1
4. องค์กรมีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	1
5. องค์กรมีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ	+1	+1	0	0.67
ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ				
1. องค์กรมีเป้าหมายและทิศทางตามยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน	+1	0	+1	0.67
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กร	+1	+1	+1	1
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
4. บุคลากรในองค์กรตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0.67
5. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	0	+1	+1	0.67

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 1	
ด้านการกระจายผลตอบแทน				
1. องค์กรให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	+1	-1	-1	-0.33
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1
3. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความทุ่มเทที่มีให้กับงาน	+1	+1	+1	1
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กรอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	1
5. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน	+1	+1	+1	1
ด้านกระบวนการ				
1. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	-1	0.33
2. องค์กรของมีการชี้แจงถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 1	
3. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติส่วนตัว	+1	+1	-1	0.33
4. องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการที่ใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ภายในองค์กรมีความยุติธรรม	0	+1	+1	0.67
5. องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน	0	+1	+1	0.67
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและให้เกียรติต่อกัน	0	+1	+1	0.67
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความเต็มใจ	+1	+1	-1	0.33
3. เมื่อผู้บังคับบัญชาตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	0	+1	+1	0.67
4. บุคลากรในองค์กร ได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นได้แย้งต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	-1	+1	+1	0.33
5. บุคลากรในองค์กร ได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน	0	+1	+1	0.67

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านจะสามารถให้คำแนะนำต่อท่านหรือช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จ	+1	+1	+1	1
3. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	1
4. องค์กรของท่านมีการมุ่งเน้นในการจัดโครงสร้างและมอบหมายคำสั่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	1
5. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
1. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	0	+1	+1	0.67
2. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ	0	+1	+1	0.67
3. ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวและอุทิศตน เพื่อความรับผิดชอบในหน้าที่และประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	1
4. ท่านพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่างานจะหนักหรือไม่ถนัดก็ตาม	+1	+1	+1	1
5. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	0	+1	+1	0.67

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร				
1. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร	+1	+1	+1	1
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	-1	0	0
3. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ในอาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1
4. เส้นทางอาชีพโตของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในองค์การของท่านมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1
5. การทำงานในองค์การแห่งนี้ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต	+1	+1	0	0.67

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
การให้ความช่วยเหลือ				
1. ท่านสนับสนุนและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1
2. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1
3. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องร้องขอ	+1	+1	+1	1
4. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
5. ท่านยินดีสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	1

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
การคำนึงถึงผู้อื่น				
1. เมื่อท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย	+1	+1	+1	1
2. ท่านมีกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	+1	+1	+1	1
3. ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและให้เกียรติต่อกัน	+1	+1	+1	1
4. ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1
5. ท่านสามารถจัดการงานของท่านให้เสร็จก่อนที่จะลาหยุด เพื่อไม่ให้เป็นการละทิ้งของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1
ความอดทนอดกลั้น				
1. เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านไม่มีการแสดงอาการถึงความเบื่อหน่ายหรือท้อถอย	+1	+1	+1	1
2. เมื่อท่านถูกตำหนิเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ท่านจะมีการปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้	+1	+1	+1	1
3. ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
4. ท่านพยายามจะปฏิบัติงานให้อย่างสุดความสามารถ แม้ว่างานนั้นจะหนักหรือทำให้เกิดความเครียด	+1	+1	+1	1
5. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร ท่านจะมีการยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้และปรับปรุง	+1	+1	+1	1
ความสำนึกในหน้าที่				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1
2. ท่านเต็มใจรับการติดต่อจากองค์กรในกรณีเร่งด่วน แม้ว่าจะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
3. เมื่อถึงเวลาทุ่มเททั้งแรงกาย และแรงใจ โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมงาน	+1	+1	+1	1

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
4. ท่านปฏิบัติงานโดยจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กร	+1	+1	+1	1
5. ท่านหลีกเลี่ยงใช้เวลาในการปฏิบัติงาน กระทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1
การให้ความร่วมมือ				
1. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว	+1	+1	+1	1
2. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ	+1	+1	+1	1
3. ท่านจะช่วยปกป้ององค์กรไม่ให้เสื่อมเสียชื่อเสียง เมื่อพบเห็นเหตุการณ์ที่เป็นผลเสียต่อองค์กร	+1	+1	+1	1
4. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ เมื่อองค์กรขอให้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงาน	+1	+1	+1	1
5. ท่านสามารถเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ไม่ให้เผยแพร่ออกไปภายนอกได้	+1	+1	+1	1



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับการศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริง ผลจากการตอบแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์สถิติในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

**ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่า
ในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้**

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. 21 – 30 ปี ☐ 2. 31 – 40 ปี
☐ 3. 41 – 50 ปี ☐ 4. 51 ปีหรือสูงกว่า

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

- ☐ 1. โสด
☐ 2. สมรส
☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
☐ 2. 15,001 – 30,000 บาท
☐ 3. มากกว่า 30,000 บาท

6. อายุราชการ

- ☐ 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ☐ 2. 6 – 10 ปี
☐ 3. 11 – 15 ปี ☐ 4. 16 ปีหรือสูงกว่า

7. ระดับตำแหน่ง

- ☐ 1. นายทหารชั้นสัญญาบัตร
☐ 2. นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนนความคิดเห็น

(5) = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) = เห็นด้วย (3) = ไม่แน่ใจ (2) = ไม่เห็นด้วย (1) = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมของ (Involvement)					
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้					
2. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่					
3. องค์กรมีส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					
4. องค์กรมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
5. องค์กรมีการมุ่งเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นเสมือนการเป็นเจ้าขององค์กร					
ด้านความสอดคล้องกัน (Congruence)					
1. บุคลากรในองค์กรมีการเข้าใจถึงระบบการดำเนินงานตรงกัน					
2. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่องค์กรกำหนดขึ้นได้					
3. บุคลากรในองค์กรมีการยึดหลักค่านิยม และความเชื่อขององค์กรที่ตรงกัน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการปรับตัว (Adaptation)					
1. บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป					
2. องค์กรมีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง					
3. องค์กรมีการนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียน เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ					
4. องค์กรมีการนำข้อเสนอต่าง ๆ จากประชาชนมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ					
ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ (Mission)					
1. องค์กรมีเป้าหมายและทิศทางตามยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน					
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจขององค์กร					
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงวิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตได้อย่างชัดเจน					
4. บุคลากรในองค์กรตระหนักและยึดพันธกิจเป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
5. บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนนความคิดเห็น

(5) = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) = เห็นด้วย (3) = ไม่แน่ใจ (2) = ไม่เห็นด้วย (1) = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการกระจายผลตอบแทน (Returns)					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความทุ่มเทที่มีให้กับงาน					
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กรอย่างยุติธรรม					
4. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานลักษณะเดียวกัน					
ด้านกระบวนการ (Process)					
1. องค์กรของมีการชี้แจงถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
2. องค์กรมีกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการที่ใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ภายในองค์กรมีความยุติธรรม					
3. องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship)					
1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและให้เกียรติต่อกัน					
2. เมื่อผู้บังคับบัญชาตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
3. บุคลากรในองค์กร ได้รับข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนนความคิดเห็น

(5) = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) = เห็นด้วย (3) = ไม่แน่ใจ (2) = ไม่เห็นด้วย (1) = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Acceptance)					
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ					
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านจะสามารถให้คำแนะนำต่อท่านหรือช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จ					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในองค์กร					
4. องค์กรของท่านมีการมุ่งเน้นในการจัดโครงสร้างและมอบหมายคำสั่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
5. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Benefit)					
1. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					
2. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ					
3. ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวและอุทิศตน เพื่อความรับผิดชอบในหน้าที่และประโยชน์ต่อองค์กร					
4. ท่านพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะงานจะหนักหรือไม่หนักก็ตาม					
5. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร (Membership)					
1. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรอย่างคุ้มค่ากับ งานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร					
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ในอาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3. เส้นทางเติบโตของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานใน องค์กรของท่านมีความชัดเจน					
4. การทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในชีวิต					



ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนนความคิดเห็น

(5) = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) = เห็นด้วย (3) = ไม่แน่ใจ (2) = ไม่เห็นด้วย (1) = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การให้ความช่วยเหลือ (Helping)					
1. ท่านสนับสนุนและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องร้องขอ					
4. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านยินดีสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
การคำนึงถึงผู้อื่น (Considerateness)					
1. เมื่อท่านตัดสินใจที่จะปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย					
2. ท่านมีกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น					
3. ท่านปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพและให้เกียรติต่อกัน					
4. ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านสามารถจัดการงานของท่านให้เสร็จก่อนที่จะลาหยุด เพื่อไม่ให้เป็นการะของเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 5 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความอดทนอดกลั้น (Tolerance)					
1. เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านไม่มีการแสดงอาการถึงความเบื่อหน่ายหรือท้อถอย					
2. เมื่อท่านถูกตำหนิเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ท่านจะมีการปรับปรุงแก้ไขโดยไม่ท้อแท้					
3. ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านพยายามจะปฏิบัติงานให้อย่างสุดความสามารถ แม้ว่างานนั้นจะหนักหรือทำให้เกิดความเครียด					
5. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร ท่านจะมีการยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้และปรับปรุง					
ความสำนึกในหน้าที่ (Duty)					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
2. ท่านเต็มใจรับการติดต่อจากองค์กรในกรณีเร่งด่วน แม้ว่าจะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน					
3. เมื่อถึงเวลาทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจ โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมงาน					
4. ท่านปฏิบัติงานโดยจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กร					
5. ท่านหลีกเลี่ยงใช้เวลาในการปฏิบัติงาน กระทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย					

ตอนที่ 5 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การให้ความร่วมมือ (Cooperation)					
1. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว					
2. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ					
3. ท่านจะช่วยปกป้ององค์กรไม่ให้เสียชื่อเสียง เมื่อพบเห็นเหตุการณ์ที่เป็นผลเสียต่อองค์กร					
4. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ เมื่อองค์กรขอให้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงาน					
5. ท่านสามารถเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ไม่ให้เผยแพร่ออกไปภายนอกได้					

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



มหาวิทยาลัยรังสิต
เมืองเอก ก.พ. 12000
จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University
Mueang-Aek, Pathumthani Rd
Pathumthani 12000 Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

บร.ม. 4182/672

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

16 มิถุนายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน พันเอก จุลพงษ์ เดชกล้า

(ผู้อำนวยการกองตรวจประเมินทางไซเบอร์ หน่วยบัญชาการไซเบอร์ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย)

ด้วย นาวาตรีหญิง พิศพร ทรงเดช นักศึกษานิพนธ์โท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย" มีความประสงค์จะขอเชิญท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังที่เห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม ทางหลักสูตรฯ ขออนุญาตให้นาวาตรีหญิง พิศพร ทรงเดช หมายเลขโทรศัพท์ 085 432 1036 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

พ.อ.
(จุลพงษ์ เดชกล้า)

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. สมิตา กลิ่นพงศ์)

รักษาราชการผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร : นันทนีย์ แสงรักษวงศ์ ติดต่อ : 027916000 ต่อ 1004



มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา
จ.อยุธยา 12000

Rangsit University
Pong-Ase, Pathayathin Rd
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@ru.ac.th

บร.ม. 4182/673

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

16 มิถุนายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
เขียน พันเอกหญิง คลปภัศร์ เถลิงศักดิ์วุฒิกุล
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองกลาง กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ)

ด้วย นาวาตรีหญิง ทิพรพร ทรงเดช นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพอากาศ" มีความประสงค์จะขอเชิญท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม ทางหลักสูตรฯ ขออนุญาตให้นาวาตรีหญิง ทิพรพร ทรงเดช หมายเลขโทรศัพท์ 085 432 1036 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

พ.อ.นณิ

(คลปภัศร์ เถลิงศักดิ์วุฒิกุล)

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. สมิตว กลั่นพงศ์)

รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร : นันทนีย์ แสงวิวัฒน์ศักดิ์ ติดต่อ : 027916000 ต่อ 1004



มหาวิทยาลัยรังสิต
เมืองเอก พทุมธานี 12000
อยุธยา 12000

Rongsi University
Mueang-Aek, Pathumthani Rd.
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@ru.ac.th

บร.ม. 4182/674

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

16 มิถุนายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน พันเอกหญิง สมิตา แก้วอยู่
(นายทหารประจำสำนักสวัสดิการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย)

ด้วย นาวาตรีหญิง พิศพร ทรงเดช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
กองบัญชาการกองทัพไทย" มีความประสงค์จะขอเชิญท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ดังกล่าว

ในการนี้ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความอนุเคราะห์
ท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่าน
ประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม ทางหลักสูตรฯ ขออนุญาตให้ นาวาตรีหญิง พิศพร ทรงเดช หมายเลข
โทรศัพท์ 085 432 1036 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

พ.อ. รณวิทย์ ธีระกุล

CR สมิตา แก้วอยู่

ขอแสดงความนับถือ

Samit K.

(ดร. สมิตา กลิ่นพงศ์)

รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

เจ้าหน้าที่ประสานงานหลักสูตร : นันทนีย์ แสงวัณวงศ์ ติดต่อ : 027916000 ต่อ 1004

ภาคผนวก จ

หนังสืออนุญาตเปิดเผยชื่อหน่วยงานในเล่มวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



มหาวิทยาลัยรังสิต
เมืองเอก กรุงเทพมหานคร
3 ปทุมธานี 12000

Rangsit University
Ponphruek-Akka, Pathayathai Rd
Pathumthani 12000 Thailand

T (66) 2 997 2200-30
F (66) 2 791 5757
E info@rsu.ac.th

บธ.ม. 4182/675

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

16 มิถุนายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตเปิดเผยชื่อหน่วยงานในเล่มวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบตอบรับเปิดเผยชื่อหน่วยงาน จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นาวาตรีหญิง พิศพร ทรงเดช นักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย" มีความประสงค์จะขอเชิญท่านตรวจเครื่องหมายวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

เนื่องด้วยปรากฏชื่อ กองบัญชาการกองทัพไทย ในวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ในการนี้จึงขออนุญาตเปิดเผยชื่อหน่วยงานของท่านในเล่มวิทยานิพนธ์ โดยขอให้ท่านตอบรับในแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ ท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 085 432 1036

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

Sanit H.

(ดร.สมิตา กลั่นพงศ์)

รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

แบบตอบรับเปิดเผยชื่อหน่วยงาน

เรื่อง ตอบรับเปิดเผยชื่อหน่วยงาน

เรื่อง ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

ตามที่ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ได้มีหนังสือ บธม.4182/675 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2568 เรื่องขออนุญาตเปิดเผยชื่อหน่วยงานในเล่มวิทยานิพนธ์ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง เรื่อง "แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย" แก่นักศึกษาปริญญาโท ของ นาวาตรีหญิง พิรพร ทรงเดช นั้น

ข้าพเจ้าพิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

- ☒ ขินดีให้เปิดเผยชื่อ กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าวได้
- ☐ ไม่สามารถเปิดเผยชื่อ กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าวได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ลงชื่อ..... นพดล ปิณฑ...

ตำแหน่ง..... ผู้บัญชาการกองบัญชาการทหารพัฒนา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ

เรือเอกหญิง พิรพร ทรงเดช

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1), 2555

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2567

สถานที่ทำงาน

เลขที่ 2 หมู่ 3 ถนนนางประจักษ์พัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง

กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งปัจจุบัน

ประจำแผนกแผนงานและงบประมาณ กองงบประมาณ

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

