

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร  
สังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Personnel at  
Institute of Aviation Medicine, Royal Thai Air Force

อาคม ศิริพิน และ สยามล เอกะกุลนันต์

Arkorn Siripin and Sayamon Akakulanant

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Science (Industrial and Organizational Psychology) Program, Kasetsart University

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ จำนวน 155 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยตั้งแต่มกราคม 2558 - มกราคม 2559 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม และความสุขด้านการมีความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ร้อยละ 59.4 ( $Adj R^2 = .594$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p = .000$ ) โดยปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยส่วนบุคคล, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### Abstract

The objectives of this research were to study the variables that could predict organizational citizenship behavior of personnel at Institute of Aviation Medicine, Royal Thai Air Force. The sample in this research consisted of 155 personnel at Institute of Aviation Medicine, Royal Thai Air Force. Questionnaires were used to collect data. Analytical statistics used were stepwise multiple regression analysis. The research was carried out from January 2015 - January 2016. The results indicated that personnel, who are commissioned officers, have affective commitment, normative commitment, happiness of virtue and happiness of knowledge and could jointly predict 59.4 ( $Adj R^2 = .594$ ) percentage of organizational citizenship behavior of personnel at Institute of Aviation Medicine, Royal Thai Air Force at statistically significant level of .01 ( $p = .000$ ). Normative commitment was the best predictor.

**Keywords:** personal factors, happiness at work, organizational commitment, organizational citizenship behavior



## บทนำ

ระบบงานราชการ เป็นระบบงานที่ทุกคนล้วนต่างมองว่าเป็นงานที่มั่นคง แต่ในอีกมุมที่ทางรัฐบาลรวมไปถึงสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย กำลังให้ความสนใจ คือความท้าทายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ความท้าทายที่จะทำอะไรจึงจะสรรหาพัฒนาและรักษาไว้ รวมไปถึงใช้ประโยชน์จากคนรุ่นใหม่ให้ได้มีประสิทธิภาพ (พัชรภากร เทวกุล, 2556) เพื่อดึงดูดให้คนรุ่นใหม่ผู้มีศักยภาพมองงานราชการเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพ และรักษาไว้ให้ยาวนานเมื่อเข้ามาทำงานกับราชการ มุมมองแบบนี้ ทำให้บุคคลที่ได้ทำงานราชการหลายคน เล็งเห็นถึงความสำคัญและอนาคตที่ดีต่อการทำงานในระบบราชการ เพราะเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงานมักจะได้รับการต่อต้านมากกว่าจะทำตาม (ชูชัย สมบัติไกร, 2554) จนเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีต่อตัวบุคคลและองค์กร ก่อให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งวิธีที่จะช่วยลดความขัดแย้งลงและจัดว่ามีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กรคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการลงทุนที่ถูกที่สุดและเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้า การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่เพียงพอ ก็ย่อมมีชัยไปกว่าครึ่ง แต่ทั้งนี้บุคลากรต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพร่วมด้วย หากบุคลากรขาดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม องค์กรย่อมประสบความล้มเหลวอย่างแน่นอน (วิลลรัศย์ สานดิธรรม, 2553) การที่บุคลากรจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างหนึ่งในนั้นคือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้คนทำงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร ทำให้ช่วยลดอัตราการขาดงาน การมาสาย การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุรวมถึงความเครียดที่เกิดจากการทำงาน การทำงานให้มีความสุข ขึ้นอยู่กับการปรับตัว ปรับความคิดของเรา ให้เห็นความสำคัญของงาน ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เราก็จะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

นอกจากความสุขในการทำงานแล้ว อีกปัจจัย

หนึ่งที่ส่งผลหรือช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี คือ ความผูกพันต่อองค์กร การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะทำให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังที่ Allen & Meyer (1990) กล่าวไว้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ (extra-role performance) นั่นก็คือมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง นอกจากนี้การมีความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานต่างๆ มากเท่าใดยิ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากเท่านั้น และมีส่วนช่วยให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลง มีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Greenberg & Baron, 1996) ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่า การที่บุคลากรทำงานภายใต้ความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษากับบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ เนื่องจากบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ ก็กำลังเผชิญกับปัญหาทางด้านกำลังพลในการทำงาน มีการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการมากขึ้นทุกปี และก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วง 5 ปีย้อนหลัง มีการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการถึง 25 คน (ข้อมูลแผนกกำลังพล สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ ณ วันที่ 1 ต.ค. 58) และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในระบบราชการก็ขาดการทำงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่นำไปประกอบการวางแผนทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการวางแผนบริหารงานด้านบุคคลให้เหมาะสมต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสถาบัน

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล (ประเภทบุคลากร อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน) ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

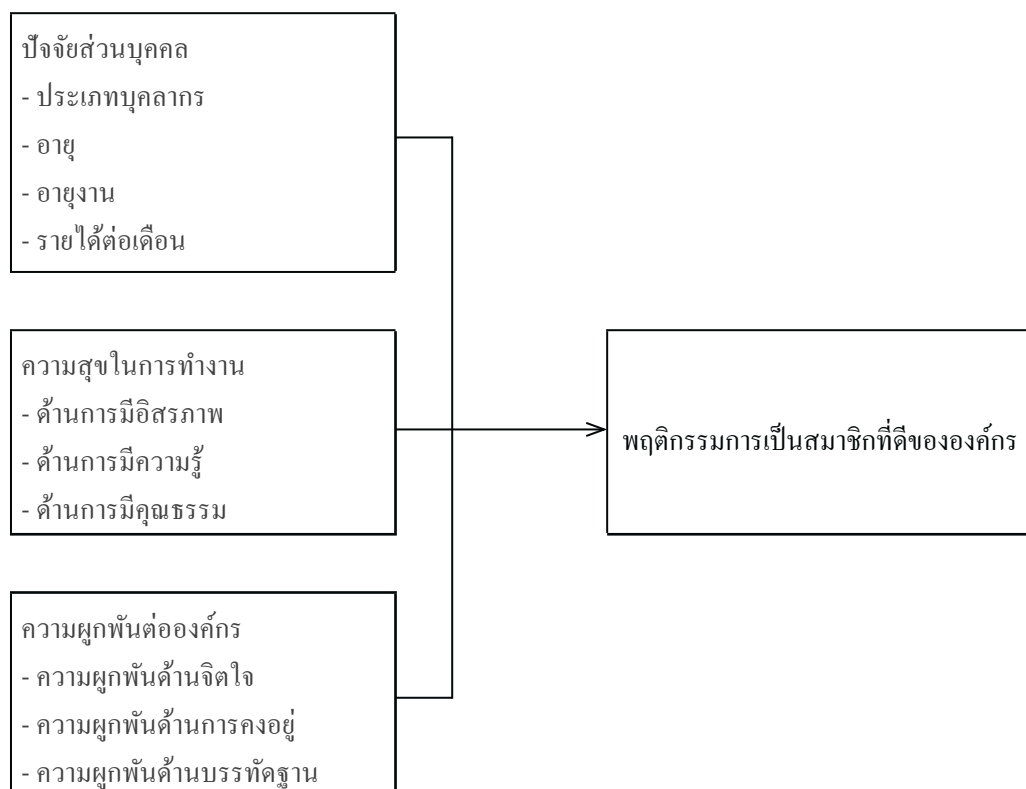
1. ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ

Gavin & Mason (2004) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ด้านการมีความรู้และด้านการมีคุณธรรม

2. ความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวความคิดของ Organ & Bateman (1991) ประกอบด้วย 5 ด้านคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสาร ศึกษาทั้งแนวคิด งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดเวชศาสตร์การบิน โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา กรมแพทยทหารอากาศ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพรายข้อ (item total correlation) และ หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอน บาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ จำนวน 256 คน โดยเทียบขนาดประชากรกับตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน กาสัก เตชะจันทร์หมวก, 2553) ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับได้เท่ากับจำนวน 155 คน การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling) ในแต่ละประเภทของบุคลากร โดยการจัดทำบัญชีรายชื่อแล้วจับสลาก โดยบัญชีรายชื่อที่ใช้ไม่ใช่ระดับผู้อำนวยการกอง เพื่อใช้คัดเลือกเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Gavin & Mason (2004) จำนวน 19 ข้อ ใช้ตัวเลือกตอบเป็นมาตรวัดลิเคอร์ท 5 ระดับคือ จริงที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงไม่จริง (1 คะแนน) มุ่งวัดประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความสุขในด้านการมีอิสรภาพ ด้านการมีความรู้ และด้านการมีคุณธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .889

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) จำนวน

17 ข้อ ใช้ตัวเลือกตอบเป็นมาตรวัดลิเคอร์ท 5 ระดับคือ จริงที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงไม่จริง (1 คะแนน) มุ่งวัดประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Organ & Bateman (1991) จำนวน 30 ข้อ ใช้ตัวเลือกตอบเป็นมาตรวัดลิเคอร์ท 5 ระดับคือ ทุกครั้ง (5 คะแนน) ไปจนถึงไม่เคย (1 คะแนน) มุ่งวัดประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และชี้แจงวิธีการทำแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ โดยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 155 ชุด และได้รับกลับคืนมาครบทั้งหมด

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) การวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

## ตาราง 1

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ตัวแปรอิสระ	b	SE b	Beta	t	p
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>					
- ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	-.152	.042	-.187	-3.601	.000
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>					
- ด้านจิตใจ	-.098	.045	-.158	-2.188	.030
- ด้านบรรทัดฐาน	.484	.058	.601	8.393	.000
<b>ความสุขในการทำงาน</b>					
- ด้านการมีความรู้	.131	.045	.172	2.938	.004
- ด้านการมีคุณธรรม	.285	.059	.293	4.833	.000
<b>ค่าคงที่ (a) (Constant) = .759</b>					
<b>R = .779    R<sup>2</sup> = .607    R<sup>2</sup>Adj = .594    Foverall<sub>overall</sub> = 46.075    p = .000</b>					

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 46.075, p = .000$ ) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ถึงร้อยละ 59.4 ( $\text{Adj } R^2 = .594$ ) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .779 โดยเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = .601 (ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน) + .293 (ความสุขด้านการมีคุณธรรม) + .172 (ความสุขด้านการมีความรู้) - .158 (ความผูกพันด้านจิตใจ) - .187 (ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร)

## การอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์

การบิน กองทัพอากาศ เรียงตามค่ามากที่สุดไปคือน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความสุขด้านการมีคุณธรรม ความสุขด้านการมีความรู้ ความผูกพันด้านจิตใจ และบุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.4 ( $R^2 \text{ Adj} = .594$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวกมากที่สุด อาจเนื่องมาจากในหน่วยงานระบบราชการทหารมีความเป็นระบบและระเบียบอยู่ในตัวเองทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้ตนได้รับโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ได้ร่วมงานด้วยกับหน่วยงานนี้ ซึ่งความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาที่บุคลากรได้รับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากร รู้สึกรักและแสดงออกถึงความภักดีให้กับหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนัญชา จันทเขต (2551) ได้ศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพัน

ต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผลการวิจัยล้วนพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

2. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวก อาจเนื่องมาจากด้วยระบบการบวกกับความเป็นทหาร ทำให้มีกรอบการทำงานที่ชัดเจน รวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา การทำงานที่ได้รับความเป็นธรรม ย่อมทำให้ตัวบุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ตัวบุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีตามมาโดยไม่ต้องบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนะพล ชัยทัฬห (2556) ได้ศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้

3. ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวก อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีความรู้พอกับงานที่ตนเองทำ สามารถทำงานและแก้ไขปัญหาได้ระหว่างทำงาน มีการส่งบุคลากรในทุกระดับไปอบรมและดูงานข้างนอกเพื่อนำความรู้มาต่อยอดในการทำงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรรับรู้ได้ที่ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสำคัญในการต่อยอดความรู้ รวมไปถึงการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถที่มี ก่อให้เกิดความพร้อมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือจากงานที่มอบหมายให้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนะพล ชัยทัฬห (2556) ได้ศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนร่วมทำนายพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การได้

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงลบ อาจเนื่องมาจากความผูกพันด้านจิตใจเป็นเรื่องความรู้สึกที่ตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้ร่วมรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ก็มีความบางอย่างที่บุคลากรในหน่วยงานหลายคนไม่ได้มีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกเฉยเมยต่องานนั้นๆ รวมไปถึงหน่วยงานด้วย และพร้อมจะลาออกเมื่อมีโอกาส นอกจากนี้อาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงลบ เช่น ในหน่วยงานบุคลากรมีอายุน้อยกว่า 35 ปี และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ยังต้องการที่จะเรียนรู้และหาประสบการณ์ในการทำงานจากที่ต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานตามผลตอบแทนที่สูงกว่าและสวัสดิการดีกว่า จึงอาจเป็นผลทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานน้อย จนมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

5. บุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงลบ อาจเป็นเพราะบุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตรเป็นตำแหน่งงานทางทหารที่สูง ขึ้นยศตั้งแต่เรืออากาศตรีขึ้นไป มีภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ทั้งงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ประกอบกับช่วง 5 ปีย้อนหลัง บุคลากรข้าราชการที่ลาออกก่อนเกษียณอายุราชการก็เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรเป็นส่วนใหญ่ ปริมาณบุคลากรลดลงแต่ปริมาณงานยังคงเท่าเดิมและมากขึ้นเรื่อยๆ ขาดบุคลากรขึ้นมาทดแทนได้ทัน ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้รู้สึกล้ากับการทำงาน ความตั้งใจในการทำงานก็ลดน้อยลงจนกลายเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี นอกจากนี้บุคลากรกลุ่มนี้ยังต้องพัฒนา



ตนเองให้มีความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความรู้อย่างแท้จริงในการทำงาน จึงต้องมีความตั้งใจในการทำงานสูงและใส่ใจในการเพิ่มขีดความสามารถของตน ทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของตนผ่านพฤติกรรมในการทำงาน แต่เมื่อใดที่คนกลุ่มนี้รู้สึกไม่เห็นถึงความก้าวหน้าในงาน รู้สึกล้ากับการทำงานมากขึ้น ก็พร้อมที่จะออกไปทำงานที่อื่นที่ตนรู้สึกก้าวหน้ามากกว่า ด้วยเหตุนี้ทำให้บุคลากรชั้นสัญญาบัตรมีอิทธิพลได้ในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชีวภาส ทองปาน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทุกระดับในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวกและพยากรณ์ได้ดีที่สุด ดังนั้นต้องทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานให้มากขึ้นและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความถูกต้องและเหมาะสมในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความเป็นธรรม พอใจและไม่ขัดแย้งในการทำงานกับหน่วยงาน เช่น การประเมินผลการทำงาน การพิจารณาขึ้นเงินเดือน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยการลดระบบอุปถัมภ์ให้น้อยลง ใช้ความรู้ความสามารถในการก้าวหน้าในอาชีพราชการ จะช่วยให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อหน่วยงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และอยู่ร่วมงานกับหน่วยงานต่อไปโดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออกไปไหน

2. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวก ดังนั้นต้องทำให้บุคลากรเกิดความ

สุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมให้มากขึ้นและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีจิตสำนึกคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่นในการทำงาน ยอมรับกับผลการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในภายหลัง และพร้อมที่จะแก้ไขแทนการโยนความผิดให้ผู้อื่นรับ โดยหน่วยงานจะต้องเป็นตัวกลางคอยให้ความช่วยเหลือและไม่กดดันบุคลากรเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน และกล้าที่จะตัดสินใจมากขึ้นเกี่ยวกับงานและความรับผิดชอบของตน และพร้อมที่จะยอมรับผิดเมื่อเกิดปัญหา

3. ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในทางบวก ดังนั้นต้องทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ให้มากขึ้นและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรทุกประเภทมีความรู้ในงานที่ทำอย่างแท้จริง ไม่มองเฉพาะงานปัจจุบันแต่ต้องมองถึงอนาคตด้วยเพื่อจะได้เตรียมตัวให้พร้อมในความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร โดยการใส่ใจสำรวจในสิ่งที่ยังขาดกับความรู้ความสามารถที่ควรมีเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน เมื่อบุคลากรได้รับโอกาส เช่น ไปอบรม ไปศึกษาต่อ ก็จะทำให้เขาารู้สึกได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความสุขทางใจและอยากที่จะทำงานมากขึ้นเพื่อตอบแทนโอกาสที่ได้รับ

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงลบ ดังนั้นต้องระวังเป็นพิเศษเรื่องความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เพราะเมื่อใดที่บุคลากรรู้สึกว่าตนไม่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการที่จะอยู่กับหน่วยงานก็จะหมดลง หากจำเป็นต้องทำงานอยู่ ก็จะทำให้ผ่านไปวัน ๆ โดยไม่ได้มีความตั้งใจจริง จดนี้เองเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม ต้องใส่ใจและให้ความสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เช่น ให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น วางแผนและตัดสินใจในการทำงาน มีการกระจายงานหรือมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถที่มีในการทำงานและพัฒนาหน่วยงาน จะเกิดการทำงานด้วยความเต็มใจและสนุกกับการทำงานในหน่วยงานต่อไป

5. บุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศบวกกับผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในทางลบ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตร เนื่องจากมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น หากไม่ได้รับการดูแลที่ดีก็จะยิ่งทำให้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง ส่งผลต่อหน่วยงานเพราะบุคลากรกลุ่มนี้มีภาระหน้าที่มากมาย หากได้รับความใส่ใจและการดูแลที่ดีในหน่วยงาน อาทิ เช่น ด้านสวัสดิการ ด้านความเป็นอยู่หรือด้านการศึกษา ย่อมช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมกรในการทำงานที่ดีต่อไป จากความรู้สึกทางใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน

## ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยใหม่อีกครั้งในเรื่องเดิม โดยทำแต่เฉพาะข้าราชการชั้นสัญญาบัตร แบ่งเป็นสายงานลักษณะเดียวกัน เพื่อต่อยอดจากผลการวิจัยในครั้งนี้เกี่ยวกับอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. นอกจากสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศแล้ว ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานอื่นของกองทัพอากาศด้วยเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกองทัพอากาศมากยิ่งขึ้นและหน่วยงานอื่นที่สนใจ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร่วมด้วย เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ การเมืองในองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นต้น



## References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measure and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Chantaket, M. (2008). *Work, values, organizational commitment, locus of control and organizational citizenship behavior of provincial electricity authority head office staffs*. Master of Science Thesis, Kasetsart University. (in Thai)
- Garudabandhu, P. (2007). *The relationship between quality of work life, organizational commitment and organizational*. Master of Liberal Arts Thesis, Thammasat University. (in Thai)
- Gavin, H. J., & Mason, O. R. (2004). The value of happiness in the workplace. *Journal of Organizational Dynamic*, 33(1), 379-392.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1996). *Behavior in organizational* (6<sup>th</sup> ed). New Jersey: Simon & Schuster.
- Institute of Aviation Medicine, Royal Thai Air Force. (2015). *Manpower of Institute of Aviation Medicine*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4<sup>th</sup> ed). Illinois: Irwin.
- Santithum, W. (2010). Factors forecasting a good membership in organization. *Research and Development Newsletter*, 9(1), 1-6. (in Thai)



- Smithtikrai, C. (2011). *Industrial and organizational psychology*. Bangkok: V. Print. (in Thai)
- Tawakul, P. (2013). Hope and challenge of human resource management. *Office of the Civil Service Commission Journal*, 58(1), 7-9. (in Thai)
- Tekhkanmak, G. (2010). *Social research principle* (2<sup>nd</sup> ed.). Bangkok: Suwiryasan. (in Thai)
- Tongpan, C. (2012). Actors affecting organizational citizenship behavior of employees in a building materials company. *KKU Research Journal*, 12(2), 140-151. (in Thai)

