

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

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

อาคม ศิริพิน และ ศยามล เออกกุลานันท์

Arkom Siripin and Sayamon Akakulanan

หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ จำนวน 155 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุแแบบขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม 2558 - มกราคม 2559 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรหัดฐาน ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม และความสุขด้านการมีความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ร้อยละ 59.4 (Adj R2 = .594) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .000$) โดยปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรหัดฐาน

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 R2 = .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 กำลังให้ความสนใจคือความท้าทายการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีความท้าทายที่จะทำอย่างไรจึงจะสร้างภาพพัฒนาและรักษาไว้รวมไปถึงใช้ประโยชน์จากคนรุ่นใหม่ให้ได้มีประสิทธิภาพ (พัชรภัทร เทวกุล, 2556) เพื่อคงดูดให้คนรุ่นใหม่ผู้มีศักยภาพมองงานราชการเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพ และรักษาไว้ให้ยาวนานเมื่อเข้ามารаботา กับราชการ นุ่มนวลแบบนี้ ทำให้บุคคลที่ได้ทำงานราชการหลายคน เลือกเห็นถึงความสำคัญและอนาคตที่ดีต่อการทำงานในระบบราชการ เพราะเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงานมักจะได้รับการต่อต้านมากกว่าจะทำตาม (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554) จนเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีต่อตัวบุคคลและองค์การ ก่อให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งภายในองค์การ ซึ่งวิธีที่จะช่วยลดความขัดแย้งลงและจัดว่ามีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการลงทุนที่ถูกที่สุดและเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เดินหน้า การที่องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่เพียงพร้อม ก็ย่อมมีชัยไปกว่าครึ่ง แต่ทั้งนี้บุคลากรต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพร่วมด้วย หากบุคลากรขาดพุติกรรมการทำงานที่เหมาะสม องค์การย่อมประสบความล้มเหลวอย่างแน่นอน (วิมลรักษ์ ศานติธรรม, 2553) การที่บุคลากรจะมีพุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง หนึ่งในนั้นคือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้คนทำงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์การ ทำให้ช่วยลดอัตราการขาดงาน ภาระสาย การลาออกและการเกิดอุบัติเหตุรวมถึงความเครียดที่เกิดจากการทำงาน การทำงานให้มีความสุข ขึ้นอยู่กับการปรับตัว ปรับความคิดของตัวเรา ให้เห็นความสำคัญของงาน ปรับตัวเข้ากับเพื่อร่วมงาน รวมทั้งสร้างบรรยายภาพให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เราจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน นอกจากความสุขในการทำงานแล้ว อีกปัจจัย

หนึ่งที่ส่งผลหรือช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี คือ ความผูกพันต่อองค์การ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะทำให้ก้าวองค์การมากขึ้น ดังที่ Allen & Meyer (1990) กล่าวไว้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ (extra-role performance) นั้นก็คือมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นเอง นอกจากนี้การมีความผูกพันต่อองค์การในการทำงานต่างๆ มากเท่าใดยิ่งส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่านั้น และมีส่วนช่วยให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากน้อยลง มีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Greenberg & Baron, 1996) ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่า การที่บุคลากรทำงานภายใต้ความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การ จะช่วยให้เกิดพุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษากับบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์ การบิน กองทัพอากาศ เนื่องจากบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ ก็กำลังเผชิญกับปัญหาทางด้านกำลังพลในการทำงาน มีการลาออกก่อนเกณฑ์ อายุราชการมากขึ้นทุกปี และก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อยๆ ในช่วง 5 ปีข้างหลัง มีการลาออกก่อนเกณฑ์ อายุราชการถึง 25 คน (ข้อมูลแผนกกำลังพล สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ ณ วันที่ 1 ต.ค. 58) และพุติกรรมการทำงานของบุคลากรในระบบราชการที่ขาดการทำงานที่นักศึกษาในงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่นำไปประกอบการวางแผนทางการปรับปรุงพัฒนาพุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการวางแผนบริหารงานด้านบุคคลให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพุติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบัน

สมนติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล (ประเกณฑ์บุคลากร อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน) ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ

Gavin & Mason (2004) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ด้านการมีความรู้และด้านการมีคุณธรรม

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

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวความคิดของ Organ & Bateman (1991) ประกอบด้วย 5 ด้านคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการดำเนินธุรกิจผู้อื่น พฤติกรรมความมีสำ้าใจนักท่องเที่ยว พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำันก์ในหน้าที่

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบสาร ศึกษาทั้งแนวคิด งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดเวชศาสตร์การบิน โรงพยาบาลจันทรุเบนกษา กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพรายชื่อ (item total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ใช้สัมประสิทธิ์แอลfa ของ cronon บาก (Cronbach's Coefficient Alpha)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ จำนวน 256 คน โดยเก็บขนาดประชากรกับตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 จ้างถึงในภาษาอังกฤษ เดี๋ยวนี้มาก, 2553) ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับได้เท่ากันจำนวน 155 คน การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling) ในแต่ละประเภทของบุคลากร โดยการจัดทำบัญชีรายชื่อแล้วจับสลาก โดยบัญชีรายชื่อที่ใช้ไม่ใช่ระดับผู้อำนวยการกอง เพื่อใช้คัดเลือกเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

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

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) จำนวน

17 ข้อ ใช้ตัวเลือกตอบเป็นมาตราวัดลีคอร์ท 5 ระดับคือ จริงที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงไม่จริง (1 คะแนน) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรหัดฐาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941

3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสามาชิกที่คือขององค์การ สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Organ & Bateman (1991) จำนวน 30 ข้อ ใช้ตัวเลือกตอบเป็นมาตราวัดลีคอร์ท 5 ระดับคือ ทุกครั้ง (5 คะแนน) ไปจนถึงไม่เคย (1 คะแนน) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และชี้แจงวิธีการทำแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ โดยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 155 ชุด และได้รับกลับคืนมาครบทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปในการประมวลผล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การดัดอยแบบพหุแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) การวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความมั่นยำสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ตาราง 1

ค่าสัมประสิทธิ์คงด้อยของปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ตัวแปรอิสระ	b	SE b	Beta	t	p
ปัจจัยส่วนบุคคล					
- ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	-.152	.042	-.187	-3.601	.000
ความผูกพันต่อองค์การ					
- ด้านจิตใจ	-.098	.045	-.158	-2.188	.030
- ด้านบรรหัตฐาน	.484	.058	.601	8.393	.000
ความสุขในการทำงาน					
- ด้านการมีความรู้	.131	.045	.172	2.938	.004
- ด้านการมีคุณธรรม	.285	.059	.293	4.833	.000
ค่าคงที่ (a) (Constant) = .759					
R = .779 R² = .607 R²Adj= .594 Foverall_{overall} = 46.075 p = .000					

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 46.075, p = .000) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.4 (R^2 Adj = .594) และมีค่าสัมประสิทธิ์ standardized partial regression coefficient ที่ .779 โดยเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

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

การอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์

การบิน กองทัพอากาศ เรียงตามค่ามากที่สุดไปลงน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรหัตฐาน ความสุขด้านการมีคุณธรรม ความสุขด้านการมีความรู้ ความผูกพันด้านจิตใจ และบุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 59.4 (R^2 Adj = .594) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรหัตฐานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวกมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการหน่วยงานระบบราชการที่มีความเป็นระบบและระเบียบอยู่ในตัวเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนได้รับโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกันเพื่อนร่วมงาน ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ได้ร่วมงานด้วยกันหน่วยงานนี้ ซึ่งความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาที่บุคลากรได้รับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกรักและแสดงออกถึงความภักดีให้กับหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนันชยา จันทเขต (2551) ได้ศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพัน

ต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผลการวิจัยล้วนพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

2. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวก อาจเนื่องมาจากด้วยระบบราชการ บวกกับความเป็นทหาร ทำให้มีกรอบการทำงานที่ชัดเจน รวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานก็เป็นธรรมตามคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา การทำงานที่ได้รับความเป็นธรรม ย่อมทำให้ตัวบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ตัวบุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีตามมาโดยไม่ต้องบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนะพล ชัยทัพ (2556) ได้ศึกษาจิตลักษณะ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาระบบทั้นที่ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนร่วม ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้

3. ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวก อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีความรู้พอกับงานที่ตนเองทำ สามารถทำงานและแก้ไขปัญหาได้ ระหว่างทำงาน มีการส่งบุคลากรในทุกระดับไปอบรม และคุยงานข้างนอกเพื่อนำความรู้มาต่อยอดในการทำงาน ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรรับรู้ได้ที่ผู้บังคับบัญชาเห็นถึง ความสำคัญในการต่อยอดความรู้ รวมไปถึงการอบรมหมายงานตามความรู้ความสามารถที่มี ก่อให้เกิดความพร้อมในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่นักหนែือจากงานที่ มอบหมายให้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนะพล ชัยทัพ (2556) ได้ศึกษาจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

เป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์การได้

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงลบ อาจเนื่องมาจากการที่ความรู้สึกที่ตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ได้ร่วมรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ก็มีงานบางอย่างที่บุคลากรในหน่วยงานหลายคนไม่ได้มีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกเบื่อเมื่อต้องงานนั้นๆ รวมไปถึงหน่วยงานด้วย และพร้อมจะลาออกจากเมื่อมีโอกาส นอกงานนี้ อาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีอิทธิพลเชิงลบ เช่น ในหน่วยงานบุคลากรมีอายุน้อยกว่า 35 ปี และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้ยังต้องการที่จะเรียนรู้และหาประสบการณ์ในการทำงานจากที่ต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานตามผลตอบแทนที่สูงกว่าและสวัสดิการดีกว่า จึงอาจเป็นผลทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานน้อย จนมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีปัมมาครุฑพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้

5. บุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงลบ อาจเป็นเพราะบุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตรเป็นตำแหน่งงานทางทหารที่สูง ขั้นยศตั้งแต่เรืออากาศ ศรีบินไป มีภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ทั้งงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ประกอบกับช่วง 5 ปีข่อนหลัง บุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตร เป็นส่วนใหญ่ ปริมาณบุคลากรลดลงแต่ปริมาณงานยังคงเท่าเดิมและมากขึ้นเรื่อยๆ ขาดบุคลากรชั้นมาทศแทนได้ทัน ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้รู้สึกล้ากับการทำงาน ความตึงใจในการทำงานก็ลดน้อยลงจนกลายเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี นอกจากรักลุ่มนี้ยังต้องพัฒนา

ศูนย์ฯ ให้มีความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีความรู้อย่างแท้จริงในการทำงาน จึงต้องมีความตั้งใจในการทำงานสูงและใส่ใจในการเพิ่มขีดความสามารถของตน ทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถของตนผ่านพฤติกรรมในการทำงาน แต่เมื่อได้คุณลู่มนี้รู้สึกไม่เห็นถึงความก้าวหน้าในงาน รู้สึกล้ากับการทำงานมากขึ้น ก็พร้อมที่จะออกไปทำงานที่อื่นที่ตนรู้สึกก้าวหน้ามากกว่าด้วยเหตุนี้ทำให้บุคลากรชั้นสัญญาบัตรมีอิทธิพลได้ในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศชั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของชีวภาพ ทองปาน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทุกระดับในบริษัทผลิตวัสดุ ก่อสร้างแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าตำแหน่งงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสถาบันวิชาการต่อการบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวกและพยากรณ์ได้ดีที่สุด ดังนั้นต้องทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานให้มากขึ้นและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความถูกต้องและเหมาะสมในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความเป็นธรรม พ่อใจและไม่ขัดมานกนักในการทำงาน กับหน่วยงาน เช่น การประเมินผลการทำงาน การพิจารณาขั้นเงินเดือน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยการลดระบบอุปถัมภ์ให้น้อยลง ใช้ความรู้ความสามารถในการก้าวหน้าในอาชีพราชการ จะช่วยให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อหน่วยงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และอยู่ร่วมงานกับหน่วยงานต่อไปโดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออกไปไหน

2. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมสามารถพยากรณ์พุทธิกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงบวก ดังนั้นต้องทำให้บุคลากรเกิดความ

สุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมให้มากขึ้นและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีจิตสำนึกรักการดึงผลประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่น ในการทำงาน ยอมรับกับผลการปฏิบูรณ์งานที่อาจเกิดขึ้น ได้ในภายหลัง และพร้อมที่จะแก้ไขแทนการโyn ความผิดให้ผู้อื่นรับ โดยหน่วยงานจะต้องเป็นตัวกลางคอยให้ความช่วยเหลือและไม่กดดันบุคลากรเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน และกล้าที่จะตัดสินใจมากขึ้นเกี่ยวกับงานและความรับผิดชอบของตน และพร้อมที่จะยอมรับผิดเมื่อเกิดปัญหา

3. ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้สามารถพยากรณ์พุทธิกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในทางบวก ดังนั้นต้องทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ให้มากขึ้นและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรทุกประภพมีความรู้ในงานที่ทำอย่างแท้จริง ไม่มองเฉพาะงานปัจจุบันแต่ต้องมองถึงอนาคตด้วยเพื่อจะได้เตรียมตัวให้พร้อมในความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรโดยการใส่ใจสำรวจในสิ่งที่ยังขาดกับความรู้ความสามารถที่ควรมีเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสเช่น ไปอบรม ไปศึกษาต่อ ก็จะทำให้เขารู้สึกได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความสุขทางใจและอย่างที่จะทำงานมากขึ้นเพื่อตอบแทนโอกาสที่ได้รับ

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสถาบันวิชาการต่อการบิน กองทัพอากาศได้ในเชิงลบ ดังนั้นต้องระวังเป็นพิเศษเรื่องความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เพราะเมื่อใดที่บุคลากรรู้สึกว่าตนไม่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการที่จะอยู่กับหน่วยงานก็จะหมดลง หากจำเป็นต้องทำงานอยู่ ก็จะทำแค่ให้ผ่านไปวันๆ โดยไม่ได้มีความตั้งใจจริงจัง จุดนี้เองเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม ต้องใส่ใจและให้ความสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เช่น ให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น วางแผนและตัดสินใจในการทำงาน มีการกระจายงานหรือมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถที่มีในการทำงานและพัฒนาหน่วยงาน จะเกิดการทำงานด้วยความเต็มใจและสนุกกับการทำงานในหน่วยงานต่อไป

5. บุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ บวกกับผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศได้ในทางลบ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคลากรข้าราชการชั้นสัญญาบัตร เนื่องจากมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น หากไม่ได้รับการดูแลที่ดีก็จะยิ่งทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรลดลง ส่งผลต่อหน่วยงาน เพราะบุคลากรกลุ่มนี้มีภาระหน้าที่มากมาย หากได้รับความใส่ใจและการดูแลที่ดีในหน่วยงาน อาทิ เช่น ด้านสวัสดิการ ด้านความเป็นอยู่หรือด้านการศึกษา ย่อมช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีต่อไป จากความรู้สึกทางใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยใหม่อีกรอบในเรื่องเดิม โดยทำแต่เฉพาะข้าราชการชั้นสัญญาบัตร แบ่งเป็นสายงานลักษณะเดียวกัน เพื่อต่อยอดจากผลการวิจัยในครั้งนี้เกี่ยวกับอิทธิพลในเชิงลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. นอกจากสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศแล้ว ผู้วิจัยเลือกเห็นว่าการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ควรทำการศึกษากับหน่วยงานอื่นของกองทัพอากาศด้วย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกองทัพอากาศยิ่งขึ้นและหน่วยงานอื่นที่สนใจ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรร่วมด้วย เช่น ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การเมือง ในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 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* (6thed). 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* (4thed). Illinois: Irwin.
- Santithum, W. (2010). Factors forecasting a good membership in organization. *Research and Development Newsletter*, 9(1), 1-6. (in Thai)

Smiththikrai, 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)

Tehkhanmak, G. (2010). *Social research principle* (2nd ed.). Bangkok: Suwiriyasan. (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)

