



อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Inuence of Job Characteristics Affecting the Trust in
the Administation and Organizational Behavior Citizenship

ธัญลักษณ์ หงษ์โต

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Asport_335@hotmail.com

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

viroj_jade@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อความไว้วางใจในการบริหาร 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจในการบริหารที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5) เพื่อศึกษาความเป็นตัวแปรกลางของความไว้วางใจในการบริหารในอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนและสายวิชาการ ของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 101 คนวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความไว้วางใจในการบริหาร และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกระหว่างความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำสำคัญ : คุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในการบริหาร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



Abstract

The research objective was 1) To study the characteristics Trust in administration, and organizational citizenship behavior 2) To study the influence of job characteristics that affect the organizational citizenship behavior 3) To study the influence of job characteristics That affect the Trust in the administration 4) To study the influence of Trust in administration That affect the organizational citizenship behavior 5) To study the medium variable of the Trust in the administration Influence between job characteristics That affect the organizational citizenship behavior. This study was designed based on quantitative methods. Questionnaires were used with a sample is academic Staff and support staff College of sport science and technology, Mahidol University the data from 101 By analysis the frequency, percentage, mean , standard deviation and the hypothesis analysis by simple linear regression The results revealed that the levels of opinion on job characteristics, Trust in administration, and organizational citizenship behavior are at high level, Are also found that factor of job characteristics That affect positive the organizational citizenship behavior and the job characteristics That affect positive between Trust in administration and the organizational citizenship behavior.

Keyword : Job characteristics, Trust in administration, organizational citizenship behavior

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคล (ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544) เนื่องจากทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ บทบาท หน้าที่ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรแสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ ทุกองค์กรต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสะท้อนสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลในองค์กรและเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่สำคัญ(Reynolds 1997) ความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการเสียสละในสิ่งที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร (Kat and Kahn, 1966) และอีกบทบาทหนึ่งคือองค์กรคาดหวังซึ่งเป็นบทบาทนอกเหนืองานที่ต้องรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการให้ความร่วมมือของสมาชิกซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในการทำงานแต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองโดยตัวบุคคลนอก



เหนือจากงานที่ตนเองได้รับ บุคลากรมีส่วนร่วมทำงานนั้นๆ ให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมส่วนบุคคลที่เกิดขึ้น โดยปราศจากการให้รางวัลแต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร Organ (1988) ได้ให้คำจำกัดความถึงพฤติกรรมดังกล่าวว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors : OCB)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจในการบริหารงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำประโยชน์ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีต่อความไว้วางใจในการบริหาร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความไว้วางใจในการบริหารที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. เพื่อศึกษาความเป็นตัวแปรกลางของความไว้วางใจในการบริหารในอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐาน

คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ออกแบบเพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบ 5 ด้านคือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน
3. ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิดการตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะงานและความไว้วางใจในการบริหาร



สามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กรที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการกำหนดของหน่วยงาน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในการดำเนินงานและการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. การใช้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
 2. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการเอาใจใส่ในการทำงาน ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร
 3. ความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พึงพอใจออกมา
 4. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจสร้างความเดือดร้อนหรือปัญหาต่อผู้อื่น และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น
 5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องหรือการดำรงอยู่
- จากกระบวนการมีส่วนร่วมต่างๆ เหล่านี้ในคุณลักษณะงานทั้งห้าองค์ประกอบทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการทำงาน จึงสามารถแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่เกิดจากความพึงพอใจและการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเต็มใจที่จะพึ่งพาบนผู้ที่มีส่วนในการแลกเปลี่ยนของคนที่มีความเชื่อมั่น (Moorman et al., 1993) หรือหมายถึงการเต็มใจหรือยินยอมให้ผู้ที่มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจทำในสิ่งที่ผู้ที่เชื่อถือว่าไว้วางใจสามารถช่วยเหลือตนเองหรือทำเองได้ (Thom et al, 2004) หรือหมายถึงความเต็มใจที่จะพึ่งพาบนการแลกเปลี่ยนของหุ้นส่วนในความเชื่อมั่นของผู้อื่น (Hadjikhani และ Thilenius, 2005; Moorman et al, 1992.) ซึ่งจากงานวิจัยของ Ndubisi (2007) พบว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ อย่างมากต่อการสร้างความภักดีและมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกันระหว่างความ



ไว้วางใจและความภักดีของลูกค้า ในการสร้างความมั่นใจของลูกค้าและการส่งมอบคุณภาพการบริการ นำไปสู่องค์กรที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นความไว้วางใจของลูกค้า ซึ่งอาจสรุปได้ว่าความไว้วางใจ หมายถึง การเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ในลักษณะความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไปในการที่จะให้ผู้ที่ได้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจได้กระทำทุกวิถีทางในการปกป้องผลประโยชน์ และไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจซึ่งไม่สามารถทำเองได้

ความสำคัญของความไว้วางใจ Reynolds (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นวิถีทางหนึ่งของการระหว่งความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธภาพกับความไว้วางใจ การตอบสนองต่อความไว้วางใจมี 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจจะต้องทำให้มีอยู่อย่างสม่ำเสมอแต่ก็ไม่อาจพูดได้ว่าการสร้างความไว้วางใจจะใช้เวลาาน แต่อาจจะใช้เวลาสั้นก็ได้ โดยต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและไม่มีการลงโทษจะทำให้ความไว้วางใจพัฒนาได้เร็วขึ้นซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำ ประการที่สอง ความต้องการความไว้วางใจ ต้องมีความอดทน ความไว้วางใจในองค์กรต่างก็ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำถ้าความไว้วางใจในองค์กรสูงจะทำให้บุคลากรทุกคนมีมาตรฐานในการท างานที่สูง และสุดท้าย คือ ความไว้วางใจ ต้องใช้ทักษะและการฝึกปฏิบัติซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธภาพความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ในความมีเอกสิทธิ์ของงานเพราะฉะนั้น บุคลากรในองค์กรได้รับอิสระจากการ ที่ได้ทำงานที่ต้องใช้ความหลากหลายของทักษะ เป็นงานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การทำงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องาน และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น สร้างการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานนั้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้ง ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อกิจกรรมขององค์กรทั้งทีมงาน ผู้นำ การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านคุณลักษณะงานและความไว้วางใจในการบริหาร สามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 (H2) คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร

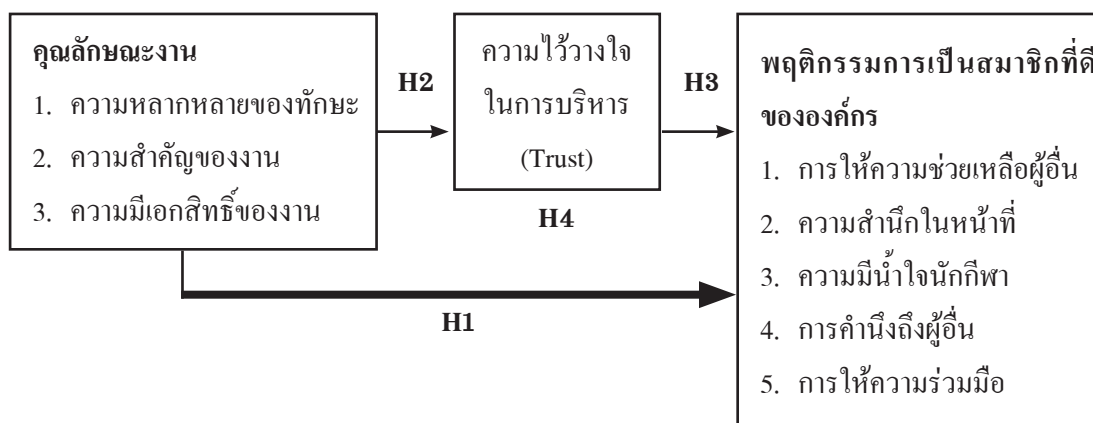
สมมติฐานที่ 3 (H3) ความไว้วางใจในการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 (H4) ความไว้วางใจในการบริหารเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาแสดงผลเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยและสมมติฐานได้ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีระยะเวลาการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 ถึงวันที่ 12 มกราคม 2559

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้นจำนวน 101 คน
กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 101 คน ขอบเขตทางด้านเวลา คือ ปีการศึกษา 2558

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะของงานเป็นแบบสอบถามความคิดที่ปรับปรุงมาจาก อริสา สารอง (2553) ซึ่งได้นำเอาทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1975) มาสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยมาตรวัดที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง



ความสำคัญของความไว้วางใจในการบริหารเป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ พิชามณัฐ อุดลวิทย์ (2553) ซึ่งได้นำเอาทฤษฎีความสำคัญของความไว้วางใจ Reynolds (1997) มาสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่ไว้วางใจอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง ไว้วางใจอย่างยิ่ง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงมาจาก เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) มาสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 101 คน ด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละประเภทสายงาน จากนั้นทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละประเภทสายงาน ของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติบรรยายพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล 91 คนส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 20-40 ปี รองลงมาคือ 41-50 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 29.7 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.9 และ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 81.3 และสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 18.7

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



คุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในผู้บริหารและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ตัดสินใจ
คุณลักษณะงาน	4.16	1.238	มาก
ความไว้วางใจในผู้บริหาร	4.07	0.537	มาก
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.12	0.788	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในผู้บริหารและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 91 คน โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

คุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อจำแนกตามด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เรียงตามลำดับคือ งานที่ทำเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย รองลงมาคือ ข้าพเจ้าได้รับโอกาสให้ทำงานที่หลากหลาย และ งานของข้าพเจ้าต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายตามลำดับด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เรียงตามลำดับคือ ข้าพเจ้ารับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการทำ งานจนสำเร็จ รองลงมาคือ งานของข้าพเจ้าที่รับผิดชอบส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร และงานของข้าพเจ้ามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของบุคคลอื่น ตามลำดับด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.05$) เรียงตามลำดับคือ งานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้จัดสรรเวลาได้อย่างยืดหยุ่นด้วยตัวข้าพเจ้าเอง รองลงมาคือ ด้วยลักษณะงานที่ข้าพเจ้าทำ ข้าพเจ้าสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเองและงานของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและได้ทราบประสิทธิภาพการทำงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับความไว้วางใจในผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เรียงตามลำดับคือผู้บริหารไม่นำความลับหรือเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผย รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่กระทำการสิ่งที่ไม่ดีศีลธรรมและผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ตามลำดับ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อจำแนกตามด้านพบว่า ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงตามลำดับคือ ข้าพเจ้าใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง รองลงมาคือ ข้าพเจ้าปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงานและข้าพเจ้าช่วยเหลือ แนะนำ เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานตามลำดับด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เรียงตามลำดับคือ ข้าพเจ้าเป็นคนตรงต่อเวลาทั้งตอนเช้าและตอนพักกลางวัน รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่างๆ รองลงมาอีกที่มีระดับเท่ากันคือ ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะปรับปรุงการทำงานมากกว่าที่จะวิจารณ์และข้าพเจ้ามีความอดทนจากความไม่สะดวกต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้านความมีน้ำใจ



นักกีฬาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เรียงตามลำดับคือข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อการเคารพซึ่งกันและกันของคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร และข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เรียงตามลำดับคือข้าพเจ้าติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กร รองลงมาคือ ข้าพเจ้ามีความร่วมมือจัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ข้าพเจ้าจะเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขด้วยความเต็มใจตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของคุณลักษณะงาน ความไว้วางใจในผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตัวแปรตาม	สมมติฐานการวิจัย / ตัวแปรตาม			
	1 OCB	2 Trust	3 OCB	4 OCB
Characteristics	0.362***	0.359***		0.169**
Trust			0.282**	0.120
OCB				
Adjusted R2	0.131	0.129	0.079	0.139
F	13.442	13.150	7.677	8.236

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความไว้วางใจในงานบริหาร ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านความไว้วางใจในงานบริหาร ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกันเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.129 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 0.131 และความไว้วางใจในการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.079 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เป็นรายชื่อสรุปได้ดังนี้



สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ประกอบด้วยตัวแปรการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสานึกในหน้าที่ ความมีน้ำใจนักกีฬา การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัยคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ 0.005 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความไว้วางใจในการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ประกอบด้วยตัวแปรการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสานึกในหน้าที่ ความมีน้ำใจนักกีฬา การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าความไว้วางใจในการบริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ 0.005 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 4 เมื่อมีการควบคุมความไว้วางใจในการบริหาร ซึ่งเป็นตัวแปรกลางผลปรากฏว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทางสถิติที่ระดับ 0.005 ขณะเดียวกันความไว้วางใจในการบริหารมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 แสดงว่าความไว้วางใจในการบริหารมีลักษณะเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีประเด็นสำคัญดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานเนื่องจากคุณลักษณะงานทั้งสามองค์ประกอบทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการทำงาน จึงสามารถแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Farh, Posdakoff and Organ (1990) ทำการสำรวจข้อมูลพนักงานโทรคมนาคม พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่งผ่าน



กระบวนการทางจิตวิทยาโดยเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบและความสำคัญของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของChen and Chiu (2009) ศึกษาบทบาทของตัวแปรคั่นกลางความเกี่ยวข้องในงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในกลุ่มพนักงานและหัวหน้างานจาก 7 องค์กรในประเทศไทยได้พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากคุณลักษณะงาน ประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงานเพราะฉะนั้น บุคลากรวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ทำงานที่ต้องใช้ความหลากหลายของทักษะ เป็นงานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการรับรู้งานนั้นมีความหมาย ส่วนความมีเอกสิทธิ์ของงานทำให้เกิดความมีอิสระในการทำงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงานนั้น ทำให้เกิดความไว้วางใจในการบริหาร และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000) ได้กล่าวไว้ว่าความไว้วางใจของ พนักงานส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานงาน การคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ความตั้งใจที่สนับสนุนและมุ่งมั่นต่อความเปลี่ยนแปลง และการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรและสอดคล้องกับ Cook and Wall (1980) กล่าวว่าความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานความมีอิสระในการทำงาน รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เป็นความไว้วางใจในการบริหารและผู้บริหารสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านคือ สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี(2557) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและด้านงานที่รับผิดชอบมีความทำทนาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานและการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ในระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมรวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในองค์กรภาครัฐของประเทศไทย คือ 1) สมรรถนะความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา 2) ความเมตตากรุณาให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาพบปัญหาความเอาใจใส่ในการดูแลและเป็นห่วงเป็นใย 3) การยึดถือหลักคุณธรรมมีความซื่อสัตย์และเปิดเผยในการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชารวมทั้งเป็นผู้ที่รักษาสัญญาการกระทำในสิ่งที่พูด มีความยุติธรรมสูงและ4) ความสามารถพยากรณ์ได้มีความสม่ำเสมอของพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาภายใต้มาตรฐานเดียวกัน



สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรความไว้วางใจในการบริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความไว้วางใจในการบริหาร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร มีความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากันเมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึงการเปิดเผย ตรงไปตรงมาในการบริหารงาน จึงทำให้เกิดความเชื่อ ความไว้วางใจของบุคลากร ภายในองค์กรส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานและความผูกพันกับองค์กรอย่างเข้มแข็ง ในที่สุดกลายเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Nyhan & Marlowe, 1997) สำหรับงานวิจัย แสดงถึงผลพวงหลักของความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและผลงานในหลายด้าน ทั้งการสื่อสาร และการแบ่งปันข้อมูล ความขยัน การยุติความขัดแย้ง ความผูกพัน รวมทั้งผลงานส่วนบุคคลและผลงานของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับ (Laka-Mathebula, 2004; Korsgaard, Brodt, & Whitener, 2002) มีผลการวิจัย ที่สอดคล้องกันว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อกิจกรรมขององค์กรทั้งทีมงาน ผู้นำ การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรองและสอดคล้องกับ พระสิพล พิลาสูตา (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษา ในด้าน ความไว้วางใจ มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 4 ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรกลางของความไว้วางใจในการบริหาร พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความไว้วางใจในการบริหาร เป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากคุณลักษณะงานมีความมีอิสระและเอกสิทธิ์ในการทำงานการตัดสินใจกระทำการใดๆ ในหน้าที่ของตนนั้นนำมาซึ่งความจงรักภักดีและความไว้นื้อเชื่อใจในผู้บริหารและนำมาซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรต้องการให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น ควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างคุณภาพชีวิตให้อิสระในการทำงานให้เขามีความรู้สึกรับรู้ความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานสร้างความไว้นื้อเชื่อใจในการบริหารสร้างการติดต่อสื่อสารแบบแนวราบเพื่อพึ่งพากันเมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึง การเปิดเผย ตรงไปตรงมาในการบริหารงานนำมาซึ่งการรักดีต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2553) พบว่า เมื่อมีการควบคุมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรกลางปรากฏว่าความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ

การศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความไว้วางใจในการบริหารและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา และการทำความเข้าใจในสภาพปัญหาของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการศึกษาครั้งนี้ได้ยืนยันแล้วว่า แนวคิดและทฤษฎีทั้ง 3 เป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความเข้าใจในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหาร หรือองค์กรต้องตระหนักในความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ ในการออกแบบทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยคุณลักษณะงานจำเป็นต้องทำให้เกิดความท้าทายและมอบหมายให้ตรงกับลักษณะของบุคคลเพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ หรือจัดให้ได้รับการฝึกอบรมการศึกษาดูงานภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ และอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป การนำความรู้เหล่านี้ไปพัฒนาให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจถึงพฤติกรรมในขณะทำงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สนับสนุนทฤษฎีคุณลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในการบริหาร และการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยเป็นการศึกษาในลักษณะการพิสูจน์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรโดยผ่านตัวแปรกลางคือความไว้วางใจในการบริหาร (Trust) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของงานมีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีรวมถึงความไว้วางใจในการบริหาร โดยทำการศึกษากับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาที่ออกนอกระบบในการกำกับของรัฐ ซึ่งถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาและการพัฒนาประเทศอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยในอนาคต

1. จากผลการวิจัยได้ทำแบบจำลองโมเดลเพียงขั้นตอนเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิดเชิงทฤษฎีเท่านั้น ดังนั้น โมเดลตัวแบบนี้จึงควรได้รับการพัฒนาและทดสอบต่อไป ในสภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งอาจมีตัวแปรที่แตกต่างที่ส่งผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อให้แบบจำลองสามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น



2. ผลการวิจัยที่ได้ครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากับบุคลากรวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ของมหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น ดังนั้น จึงควรนำโมเดลที่สร้างขึ้นนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมประชากรในขอบเขตที่กว้างมากขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- ลาวัลย์ พร้อมสุข.(2544) :ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดลเกษตรศาสตร์
- อริสา สารอง. (2553). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรขององค์กรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ : องค์กรที่เป็นสมาชิก การจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย. คุณฉันทิพนธ์ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร เอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระสีกุล พิลาสุตา (2558). บรรยายการสอนการในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552).ปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในองค์กรภาครัฐของประเทศไทย
- พิชามญช์ อดุลวิทย์ (2553). ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาชาวต่างชาติและการแบ่งปันความรู้.
- สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี.(2557). ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์.(2553).ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่าน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- Cook, J., & Wall, T. B. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupation Psychology*, 53, 39-52.
- Chen, C.C., & Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal of Social*



- Psychology. 149 (4),474-494.
- Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, (2000). <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/ความไว้วางใจ.htm> สืบค้นเมื่อ 6/1/2559
- Farh, J.L., Posdakoff, P.M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*. 16(4), 705-721.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Korsgaard, M. A., Brodt, S. E., & Whitener, E. M. (2002). Trust in the face of conict: The role of managerial trustworthy behavior and organizational context. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 312-319.
- Laka-Mathebula, M. R. (2004). Modeling the relationship between organizational commitment, leadership styles, human resource management practices and organizational trust. Unpublished doctoral dissertation, University of Pretoria, Pretoria, South Africa
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee responsibilities and Rights Journal*. 6, 209-225.
- Ndubisi, N. O. 2007. Relationship quality antecedents: the Malaysian retail banking perspective. *The International Journal of Quality & Reliability Management*, 24(8), 829.
- Nyhan, R.C; & H.A. Marlowe, Jr. C (1997). Development and psychometric properties of the organization trust inventory. pp.614-635
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA : Lexington, MA: Lexington Books.
- Reynolds, L. (1997). *The trust effect: Creating the high trust high performance organization*. London: Nicholas Berkley.
- Thom et al, (2004). <http://www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/ความไว้วางใจ.htm> สืบค้นเมื่อ 20/11/2558
