

**จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรแห่งความพอเพียง  
ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กร กรณีศึกษากรมราชทัณฑ์**

ชนะพล ชัยทัฬห\*

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อศึกษาการทำนายของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์ทั้ง 4 แห่ง ดังนี้ 1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี 2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี 3) เรือนจำกลางสมุทรปราการ 4) เรือนจำอำเภอธัญบุรี มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมกันทั้งหมด 131 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ Three-way ANOVA, Two-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย 2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย 3) ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6

**คำสำคัญ:** จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, องค์กรแห่งความพอเพียง, ความสุขในการทำงาน, การสนับสนุนจากองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

---

\* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**Abstract**

The objectives of this research were to study the interaction between variables of psychological group and those of work situation group and organizational citizenship behavior, and study predictor variables of organizational citizenship behavior. The sample groups used for this research were 131 people consisting of officials, official staff, permanent employees, and temporary employees working in four Correctional Institutions of Department of Corrections as follows; 1) Pathumthani Correctional Institution for Male Drug Addicts, 2) Thonburi Woman Correctional Institution, 3) Samutprakan Central Correctional Institution, 4) Thanyaburi District Correctional Institution. Statistics used for data analysis were Three-way ANOVA, Two-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The research results were as follows: 1) organizational citizenship behavior of officials with considerable reasonableness and considerable work happiness was higher than that of officials with little reasonableness and little work happiness, 2) organizational citizenship behavior of officials with considerable work happiness and considerable organizational support was higher than that of officials with little work happiness and little organizational support, and 3) sufficiency organization, reasonableness, self-immunity, perception of virtue, work happiness, and organizational support could jointly predict 66.1% organizational citizenship behavior. Work happiness and self-immunity could jointly predict 64.6% organizational citizenship behavior.

**Keyword:** Psychological sufficiency, Sufficiency organization, Work happiness, Organizational support, Organizational citizenship behavior

**บทนำ**

ปัจจัยเรื่องมนุษย์ในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยใด ๆ ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นที่มาของทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นที่มาของทั้งกำเนิดและการสิ้นสุดขององค์การ เป็นที่มาของความสำเร็จและความล้มเหลวของกิจการงานทั้งปวง ดังนั้นปัจจัยมนุษย์จึงได้รับความสนใจอย่างยิ่งยวดทั้งในแง่วิชาการและแง่ปฏิบัติซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมองค์การมีความสำคัญ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542: น.467) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรภาครัฐเนื่องจาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือไปกว่าภาระหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ แต่มีความจำเป็นสำหรับความอยู่รอดและผลสำเร็จขององค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร (George & Jones, 2002: น.95) เป็นพฤติกรรมที่สมัครใจของบุคลากรในการช่วยเหลือองค์การ และพฤติกรรมนั้นไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับระบบรางวัล

จากงาน (Baron & Byrne, 1997: น.503) ดังนั้นแม้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะไม่ได้เป็นหน้าที่ ที่ถูกกำหนดไว้ในงาน แต่พฤติกรรมนี้ก็ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จต่อการทำงานและองค์การภาครัฐ

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรและองค์การภาครัฐ และมีการศึกษาพบว่าปัจจัยทางจิตลักษณะเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยปัจจัยทางจิตลักษณะที่สำคัญที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นคือ จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่เกิดขึ้นจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ครอบคลุมมิติที่สำคัญ 4 ด้านด้วยกันคือ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม มิติด้านจิตใจ (สมพร เทพสิทธา, 2548: 39-47 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551: 7) และมิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคม มิติด้านวัฒนธรรม จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยมิติด้านจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เมื่อบุคคลมีจิตลักษณะแบบพอเพียง จะเป็นผู้ที่มิพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายมากขึ้น ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นจนเกิดโทษจึงทำให้ครอบครัวของตนมีความเข้มแข็ง ชุมชนของตนมีเศรษฐกิจที่เติบโตแบบพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น เกิดความรับผิดชอบกลมเกลียวกัน ก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมได้มากอย่างแท้จริง ซึ่งในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในระดับปัจเจกบุคคล หรือ อุตบุคคล ทางจิตพฤติกรรมศาสตร์มีความเข้าใจว่า ความพอเพียง-พอประมาณ เกิดจากการมีจิตลักษณะจากส่วนที่มีการผสมผสานกันระหว่าง 2 ท่วง 1 เงื่อนไข เป็นอย่างน้อยมารวมกัน คือ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าความดี ในลักษณะที่เป็นส่วนต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ ของความพอเพียงที่เหมาะสมกับกาลเทศะ กลายเป็นจิตพอเพียง ก็จะนำไปสู่ พฤติกรรมพอเพียง และนำไปสู่ความสมดุล ปรับตัวได้ เข้มแข็ง และเป็นสุข อีกทอดหนึ่ง (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2551: น.8-12)

ในปัจจัยทางจิตลักษณะได้มีความสุขในการทำงานอีก ที่เป็นสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความสุขเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร เนื่องจากความสุขเป็นความรู้สึกที่ดี เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาในระดับต้น ๆ ของชีวิต และความสุขทำให้บุคลากรมีพลังใจพลังกายที่จะทำงาน ความสุขในการทำงานนั้นเป็นอารมณ์ทางบวก เป็นความรู้สึกที่ดี รู้สึกถึงความสุข มีความปลาบปลื้มใจ ความมีชีวิตชีวา นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีความยึดมั่นต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Manion, 2003: น.652-659) ในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรด้านความสุข พบว่า ตัวแปรด้านความสุขกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรด้านความสุขกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบุคลากรภาครัฐยังมีไม่มากนัก

นอกจากปัจจัยทางจิตลักษณะแล้ว ปัจจัยทางสถานการณ์ในการทำงานเป็นอีกปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถานการณ์ในการทำงานที่สำคัญที่เป็นปัจจัยสาเหตุของ

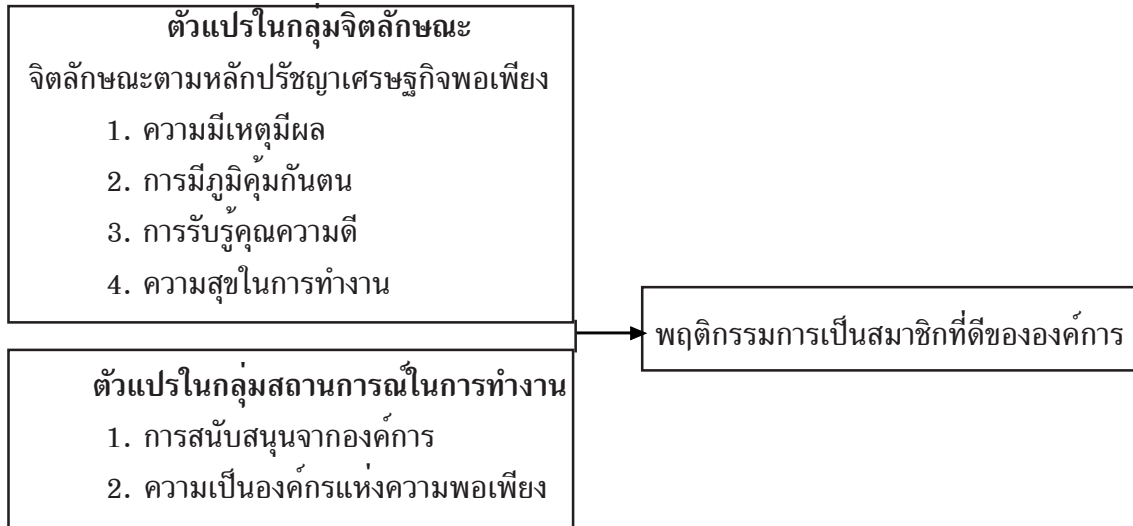
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งเป็นความเชื่อของบุคลากร ที่องค์การนั้นมองเห็นคุณค่าในการทำงาน เอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากร การสนับสนุนจาก องค์การทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; น.500) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความผูกพันที่องค์การมีต่อบุคลากรนั่นเอง (Hutchison & Garstka, 1996; น.1361 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548; น. 22) ในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปรด้านการสนับสนุนจากองค์การ พบว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุนจากองค์การกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่ยังไม่มีการนำมาศึกษาร่วมกับปัจจัยทางจิตลักษณะด้านต่าง ๆ จึงควรมานำมาศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำความเข้าใจร่วมกัน

ปัจจัยทางสถานการณ์ในการทำงานที่เป็นอีกปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การคือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ในประเทศไทยมีงานวิจัยที่ให้ความสนใจศึกษาตัวแปร ด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง พบว่า ตัวแปรด้านความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงกับตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อกัน จึงให้ความสนใจนำความเป็น องค์กรแห่งความพอเพียงมาร่วมศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ด้วย และในด้านความเป็นองค์กรแห่งความ พอเพียงนั้นกรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานราชการ ที่มีความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียงค่อนข้างสูง เพราะกรมราชทัณฑ์ได้พิจารณาเห็นว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นแนวทางการปฏิบัติตนที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความสุข ความสมดุล ความมั่นคง และยั่งยืน โดยมี เป้าหมายหลักของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในกรมราชทัณฑ์คือ การสร้างกระแสสังคมของ บุคลากรในกรมราชทัณฑ์รวมถึงผู้ต้องขังให้มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบแนวคิด หรือ ส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของตน (สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์, 2552; น. 9) ความเป็นองค์กร แห่งความพอเพียงในกรมราชทัณฑ์จึงเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ควรมานำมาศึกษา

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่ม สถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาการทำนายของตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะ และตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

ตัวแปรความมีเหตุมีผล ประกอบด้วย (1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล (2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ (โกศล มีคุณ, 2551)

ตัวแปรการมีภูมิคุ้มกันตน ประกอบด้วย (1) สติ-สัมปชัญญะ (2) ความชอบเสี่ยง (3) การจัดการกับความเครียด (4) การมองโลกในแง่ดี (ดูเจื่อน พันธุมนาวิน, และงามตา วนินทานนท์, 2551)

ตัวแปรการรับรู้คุณค่าความดี ประกอบด้วย (1) การรับรู้คุณค่าความดีของบุคคล (2) การรับรู้คุณค่าความดีของแผ่นดิน (3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (อุบล เลี้ยววาริณ, 2551)

ตัวแปรความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย (1) การติดต่อสัมพันธ์ (2) ความรักในงาน (3) ความสำเร็จในงาน (4) การเป็นที่ยอมรับ (Manion, 2003)

ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย (1) ด้านการเห็นคุณค่า (2) ด้านการดูแลเอาใจใส่ (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Eisenberger et al., 1986; 1990)

ตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง แบ่งออกเป็น เรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และ เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ไม่เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง

ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Organ, 1988)

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

2. บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

3. บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

4. ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้มากกว่าร้อยละ 50

### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานสังกัดกรมราชทัณฑ์จำนวน 4 แห่ง แบ่งเป็นเรือนจำ/ทัณฑสถานผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงจำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย (1) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี (2) ทัณฑสถานหญิงธนบุรี และ เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ยังไม่ผ่านการประเมินผลของกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรแห่งความพอเพียงจำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย (1) เรือนจำกลางสมุทรปราการ (2) เรือนจำอำเภอดุสิต มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 143 คน ได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นกำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 131 ชุด คิดเป็น 91.6%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 ถึง 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา มีมาตรประเมิน 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามที่ไม่มีข้ออื่นรวมอยู่ (Item total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ดังนี้



- 1) แบบสอบถามจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย
- แบบสอบถามด้านความมีเหตุมีผล ค่า r อยู่ระหว่าง .21 ถึง .64, ค่า a เท่ากับ .80
  - แบบสอบถามด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ค่า r อยู่ระหว่าง .23 ถึง .66, ค่า a เท่ากับ .88
  - แบบสอบถามด้านการรับรู้คุณค่าความดี ค่า r อยู่ระหว่าง .23 ถึง .74, ค่า a เท่ากับ .89
- 2) แบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน ค่า r อยู่ระหว่าง .29 ถึง .60, ค่า a เท่ากับ .82
- 3) แบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากองค์กร ค่า r อยู่ระหว่าง .42 ถึง .75, ค่า a เท่ากับ .91

- 4) แบบสอบถามด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่า r อยู่ระหว่าง .36 ถึง .76, ค่า a เท่ากับ .92

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for WINDOWS โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) ถ้าพบผลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe? ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) ถ้าพบผลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe? ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และข้อที่ 3

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter Multiple Regression Analysis) และ ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามประเภทขององค์กร ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และ การสนับสนุนจากองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีค่า (p-value = .49) หรือพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปรคือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ค่า (p-value = .02) และ ความสุขในการทำงาน ค่า (p-value = .00) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้ พบว่า (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามระดับ ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความมีเหตุมีผล และ ความสุขในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมีเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า (p-value = .03) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe? พบว่า (1) ในหมู่บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก “บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย” (2) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมาก หรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” (3) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมากพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อยพร้อมกัน และพบว่า (4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด

และพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปรคือ ความมีเหตุมีผล ค่า (p-value = .01) และ ความสุขในการทำงาน ค่า (p-value = .00) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้ พบว่า (1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามระดับ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ ที่แตกต่างกัน**

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า ( $p$ -value = .04) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe? พบว่า (1) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากพร้อมกัน เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อยพร้อมกัน

และพบผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปรคือ ความสุขในการทำงาน ค่า ( $p$ -value = .00) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระนี้พบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีการพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

ผลการทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวทำนาย

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter) ในการทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปร 6 ตัว เป็นตัวทำนาย ประกอบด้วย ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ใช้เป็นตัวทำนายเป็นรายตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .49, .33 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) ในการทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปร 6 ตัว เป็นตัวทำนาย ประกอบด้วย ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าที่ดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน โดย ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .48, .42 ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1: บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มึพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า พหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง หรือ พหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรประเภทแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน

แต่พบว่า พหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปร คือ ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง และ ความสุขในการทำงาน โดยพบว่า (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง มีพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง และ (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มึพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาก มี 2 ประการคือ

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งความพอเพียง
2. บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2: บุคลากรที่มีความมึเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มึพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมึเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความมึเหตุมีผล และ ความสุขในการทำงาน พบว่า พหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความมึเหตุมีผล และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า (1) ในหมู่บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก “บุคลากรที่มีความมึเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มึพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความมึเหตุมีผลน้อย” (2) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะมีความมึเหตุมีผลมากหรือมีความมึเหตุมีผลน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มึพหุติกรรมาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” (3) บุคลากรที่มีความมึเหตุมีผล

มาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย และ (4) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก พร้อมทั้ง 2 ด้าน จะยิ่งทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก

และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระทีละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวแปรคือ ความมีเหตุมีผล และ ความสุขในการทำงาน โดยพบว่า (1) บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก มี 4 ประการคือ

1. บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก
2. บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่าจะมีความมีเหตุมีผลมากหรือมีความมีเหตุมีผลน้อยก็ตาม
3. บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลน้อย และมีความสุขในการทำงานน้อย
4. บุคลากรที่มีความมีเหตุมีผลมาก และมีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3: บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อย

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่าง ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า (1) ในหมู่บุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์การมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อยก็ตาม “บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย” (2) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อย

ผลในส่วนนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน จะยิ่งทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ตัวแปรคือ ความสุขในการทำงาน โดยพบว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาก มี 2 ประการคือ

1. บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และพบผลเช่นนี้อีกในกลุ่มบุคลากรไม่ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์การมากหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อยก็ตาม

2. บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมาก และได้รับการสนับสนุนจากองค์การมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานน้อย และได้รับการสนับสนุนจากองค์การน้อย

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4: ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มากกว่าร้อยละ 50

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้ตัวแปร ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter) และ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) ดังนี้

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบรวม (Enter) พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 66.1 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่ใช้เป็นตัวทำนายเป็นรายตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรสำคัญ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .49, .33 ตามลำดับ

และ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise) พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ คือ ความสุขในการทำงาน และ การมีภูมิคุ้มกันตน โดย ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีลำดับตัวทำนายที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน มีค่าเบต้าเท่ากับ .48, .42 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งความพอเพียง ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี ความสุขในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 66.1 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญคือ ความสุขในการทำงาน และการมีภูมิคุ้มกันตน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 64.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรผู้ที่ยังมีความสุขในการทำงานมาก และยังมีภูมิคุ้มกันตนมาก บุคลากรผู้นั้นยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาที่พบว่า จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรส่งเสริมนโยบายด้านองค์กรแห่งความพอเพียงที่มีอยู่แล้วต่อไป และถ้าเป็นไปได้ควรขยายนโยบายด้านองค์กรแห่งความพอเพียงสู่เรือนจำทัณฑสถานให้ทั่วทั้งประเทศ โดยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานใช้ชีวิตบนความพอเพียงอย่างรอบด้านและอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว จนเกิดเป็นความเคยชินเป็นปกตินิสัย จนส่งผลทำให้เกิดจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นความพอเพียงที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคลากร ที่ไม่ใช่เพียงแค่การปฏิบัติจากภายนอก ในด้านการติดตามประเมินผลนั้น ควรมีการทดสอบจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรด้วยข้อคำถามทางจิตวิทยาเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรในเรือนจำ ทัณฑสถานนั้น มีจิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณความดี อย่างแท้จริง

2. จากการศึกษาที่พบว่า ความสุขในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายส่งเสริมเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้มีสัมพันธภาพที่ดี เกิดการช่วยเหลือกันระหว่างการทำงาน และควรทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยแนวทางในการส่งเสริมนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน หรือมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เห็นว่ามีเหมาะสมกับเรือนจำ/ทัณฑสถานนั้น ๆ เช่น กิจกรรมด้านการกีฬา กิจกรรมด้านการปฏิบัติธรรม กิจกรรมด้านการพัฒนาชุมชนรอบเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดและรับผิดชอบกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรได้เกิดสัมพันธภาพที่ดีมีการช่วยเหลือกันระหว่างการทำงาน



ปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในเรือนจำ/ทัณฑสถานแต่ละแห่ง ควรแสดงออกถึงการยอมรับในด้านการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการกล่าวคำชมเชยหรือการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความพยายามในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในโอกาสพิเศษต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน หรือการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความสำเร็จในการทำงานไม่ว่าจะเป็นในด้านคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ความรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความสุขในการทำงาน

3. จากการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน ด้วยการให้ความสำคัญในด้านการทำงานของบุคลากร เช่น การแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในผลงานของบุคลากรโดยการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน การรับฟังความคิดเห็นด้านการทำงานจากบุคลากรแล้วนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการออกกฎระเบียบให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสะดวก การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละระดับอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การอบรมพัฒนาความรู้ในการทำงานในด้านที่บุคลากรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ หรือมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษามิติในด้านที่ลึกลงไป ที่เป็นมิตีย่อยของปัจจัยหลัก ได้แก่ มิติองค์ประกอบของความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันตน การรับรู้คุณค่าชีวิต ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะ และปัจจัยในด้านสถานการณ์ในการทำงานอื่นที่ น่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ความเครียดความกดดันในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การมีเหตุผลทางจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านสังคม เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในลักษณะแบบพหุมิติที่มากขึ้น คือ โดยการศึกษาที่เพิ่มจำนวนปัจจัยที่น่าจะมีปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้มากขึ้น

4. ควรมีการนำสถิติในการวิจัยตัวอื่นมาใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้คำตอบจากการวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์ทิวทัศน์เชิงเส้น (Path Analysis) เป็นต้น



### เอกสารอ้างอิง

- โกศล มีคุณ. (2551). *การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะด้านความมีเหตุมีผลแบบพหุมิติ*. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทบูรณาการจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน และ งามตา วนินทานนท์. (2551). *การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน*. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทบูรณาการจาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2551). *จิตพอเพียง เครื่องมือวัดทางจิตพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- เปรมจิตร คลายเพชร. (2548). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ และตั้งใจลาออก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สมพร เทพลีธา. (2540). *คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ บทบาทของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์. (2552). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2552 กรมราชทัณฑ์ องค์การแห่งความพอเพียง*. นนทบุรี: สำนักสังคมสงเคราะห์ กรมราชทัณฑ์.
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2551). *การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดแบบพหุมิติของจิตลักษณะด้านการรับรู้คุณความดี*. กรุงเทพฯ: รายงานการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทบูรณาการจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (1997). *Social psychology*. (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and managing organizational behavior*. (3rd ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

วารสารวิทยบริการ  
ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๒ เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๖

จิตลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงฯ  
ชนะพล ชัยทัฬห

- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-659.
- Organ, D. W. (1988). A Restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management, 14*(4), 547-557.
- Organ, D. W., & Beteman, T. S. (1991). *Organizational behavior*. (4th ed.). Boston: Richard D. Irwin, Inc.

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล

นายชนะพล ชัยทัฬห

วัน เดือน ปีเกิด

8 กันยายน พ.ศ. 2530

วุฒิการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2552 - 2555 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(รัฐประศาสนศาสตร์)

E-mail: mac\_cpct@hotmail.com

\*\*\*\*\*