

ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา

ชรินทร์ จักรภพโยธิน*

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดลกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) 2) ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านพฤติกรรมการณ์ความอดทนอดกลั้น โดยทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมในระดับน้อยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65, 3.80 ตามลำดับ) 3) ความเห็นด้านการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับน้อย ($r = .301$) ข้อเสนอแนะ คือ จัดการระดมสมองกับบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับ เพื่อร่วมกันสร้างแนวทางในการจัดการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และจัดตั้งฝ่ายรับเรื่อง แสดงความคิดเห็น ข้อควรพัฒนาในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารบุคคลมีความเหมาะสม

*นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

และสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้สูงขึ้น เช่น จัดโครงการส่งเสริมสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาลเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น จัดตั้งกองทุนเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถเลือกเข้าร่วมโครงการได้

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Abstract

There were three objectives of this research, (1) to compare the differences of the opinion about personnel administration between government officers and university officers of Mahidol University, Salaya Campus, (2) to compare the differences of behavioral of organizational citizenship behavior between government officers and university officers of Mahidol University, Salaya Campus, and (3) to study the relationship between the personnel administration of Mahidol University and organizational citizenship behavior.

The results of the study were as follows: (1) The government officers and the university officers had statistical differences in every aspect of their opinion. The government officers agreed with the personnel administration in a moderate level (the average was 3.29) and the university officers agreed with the personnel administration in a high level (the average was 3.62). (2) The government officers and the university officers had statistical differences in every aspect of their opinion about organizational citizenship behavior, except patience and refrain. The government officers and university officers had organizational citizenship behavior in often level (the average was 3.65 and 3.80). (3) The opinion about the personnel administration and organizational citizenship behavior was positively related in a few levels. The recommendations for this research were to brainstorm about personnel administration, salary, welfare, personnel development, and performance evaluation for administrators and personnel in every level to be in accordance with the economy and society. Also, there should be a division to accept comments and opinions about personnel development so as to make the personnel development more suitable and promote the organizational citizenship behavior as well. For example a healthcare welfare project for university personnel can be set up. Then healthcare funds and healthcare insurance, which university personnel can participate in could be created.

Keyword: Personnel Administration Organizational Citizenship Behavior Autonomous State
University

บทนำ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันสังคมที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยภารกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัย 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการบริหารงานให้ครบทั้งถ้วนตามภารกิจทั้ง 4 ประการนั้น ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ที่ผ่านมการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ยังประสบกับอุปสรรคหลายประการ ที่สำคัญคือสภาพของการเป็นหน่วยงานของรัฐ ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่นเดียวกับส่วนราชการทั่วไป (กฤษณา, 2543: บทคัดย่อ) ขาดความเป็นอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารการเงินและงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

ทำให้แนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว มีผู้เสนอให้นำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ จากมหาวิทยาลัยของรัฐกลายเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความอิสระ คล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น เช่น ความเป็นอิสระในการจัดระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน ตลอดจนกฎเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลงานได้ด้วยตนเอง (จรัส, 2539: 85) ดังที่ ศ.ดร. สุรพล นิติไกรพจน์ได้อธิบายถึงความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล ในการสัมมนาทางวิชาการ ประจำปี พ.ศ. 2549 เรื่อง ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทย : วิฤตหรือโอกาส ในวันที่ 4-5 กันยายน พ.ศ. 2549 ณ ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ไว้ว่า มหาวิทยาลัยจะสามารถกำหนดค่าตอบแทนต่างๆ ได้เอง เช่น กำหนดจำนวนบุคลากรที่จะจ้าง กำหนดจำนวนบุคลากรสาย ก หรือ ข และอัตราเงินเดือน แนวคิดเรื่องการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ถือเป็นนโยบายด้านการบริหารของแผนอุดมศึกษาระยะ 15 ปี ของ ทบวงมหาวิทยาลัย ข้อตกลงระหว่างประเทศกับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ และมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ความเห็นชอบเงื่อนไขในการกู้เงินจากธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย โดยกำหนดไว้ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งจะได้รับการพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2545 (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546 : 46)

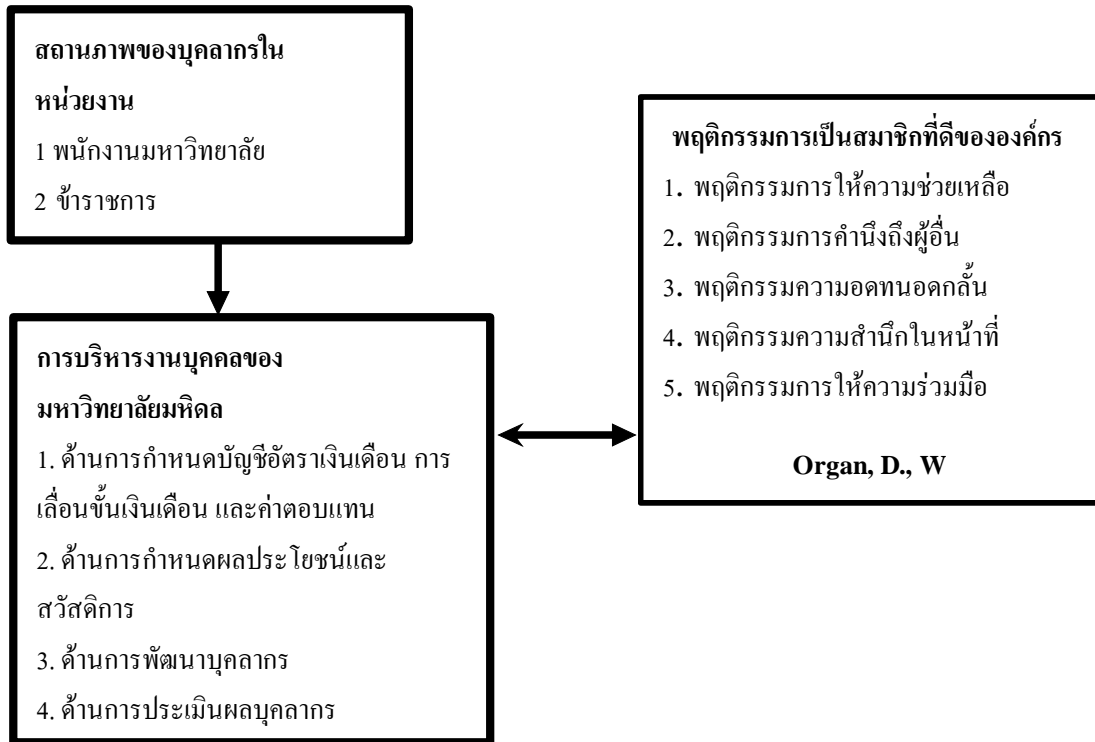
ความเปลี่ยนแปลงของสภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลอย่างมาก (อรัญรัตน์, 2544 : บทคัดย่อ) กล่าวคือ เมื่อเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บุคลากรที่มีสภาพเป็นข้าราชการบางส่วนได้เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยกลายเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ข้าราชการเดิมที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนสภาพ ที่ยังใช้ระเบียบข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ใช้ระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นจึงทำให้เกิดการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมแบบเดียวกัน แต่มีการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น การมีบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยจะเลื่อนขั้นเงินเดือนในลักษณะของ เปรอร์เซ็นต์

ส่วนข้าราชการลักษณะการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็จะเป็นขึ้น การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน เช่น เรื่องระบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาล สิทธิการลาต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ในกรณีของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้กำหนดให้จำนวนวัน และระเบียบในการลาประเภทต่างๆ ทั้งลาป่วย ลากิจ หรือลาพักผ่อนประจำปีที่แตกต่างกัน ดังนั้นความแตกต่างของงานบริหารงานบุคคลดังกล่าว บุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอย่างไรบ้าง นอกจากนี้จากการศึกษาของวราท วิลาวรรณ (2546) พบว่าความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเปรียบเสมือนสิ่งหล่อลื่นทางสังคมขององค์กร ประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น ช่วยลดค่าใช้จ่ายต่อการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงาน เพราะบุคลากรจะมีความสำนึกในหน้าที่อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรือพฤติกรรมการช่วยเหลือกัน ก็จะทำให้หน่วยงานเกิดแนวทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการประสานกิจกรรมระหว่างสมาชิกในทีมงาน และข้ามกลุ่มงาน ทำให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่น่าทำงานมากยิ่งขึ้น และทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันดีมากขึ้น สามารถที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ให้ทำงานกับองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งหากองค์กรใด พนักงานขาดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กรนั้นจะเข้าสู่สภาวะตกต่ำได้ง่าย (Katz และ Kahn 1966 อ้างใน ธัญวรรณ ตันตินาคม, : 2550)

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่ออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้การบริหารงานบุคคลมีลักษณะดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยประเด็นศึกษาในงานวิจัยนี้จะศึกษาในประเด็นต่างๆ คือ ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยในด้านการบริหารงานบุคคลว่าอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างกันอย่างไร และศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของกลุ่มบุคลากรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยว่าอยู่ในระดับสูงใด และมีความแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งผลจากการศึกษาน่าจะเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปพัฒนางานด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมการสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับข้าราชการและพนักงานของมหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่นๆ

ขอบเขตการวิจัย**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

1. การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในงานวิจัยนี้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล ใน 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ต้องคัดกรในงานวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีของ Organ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1. ข้าราชการ 2. พนักงานมหาวิทยาลัย (ไม่รวมระดับบริหาร) ของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จำนวน 350 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2553 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ.2553

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) เท่ากับ 0.95

ส่วนที่ 3 ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 39 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) เท่ากับ 0.75

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีการทางสถิติ โดยใช้ Computer เป็นเครื่องมือในการประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติ Independent t - Test, สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าได้แบ่งผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล	ข้าราชการ n = 81 (ร้อยละ)			พนักงานมหาวิทยาลัย n = 269 (ร้อยละ)			t	P-value
	(\bar{X})	(S.D.)	ความคิดเห็น	(\bar{X})	(S.D.)	ความคิดเห็น		
ด้านการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	3.07	.621	ปานกลาง	3.35	.717	ปานกลาง	-3.163*	.002
ด้านการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	3.32	.671	ปานกลาง	3.74	.597	มาก	-5.040*	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.47	.766	มาก	3.68	.757	มาก	-3.318*	.001
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.37	.766	ปานกลาง	3.69	1.124	มาก	-3.395*	.001
รวม	3.29	.954	ปานกลาง	3.62	.917	มาก	-4.699*	.000

จากตารางที่ 1 จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา จำนวน 350 คน พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และการบริหารงานบุคคลด้านที่ข้าราชการมีคะแนนความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย

3.47) และรองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) และการบริหารงานบุคคลด้านที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) โดยข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกด้าน

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่าง
ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ข้าราชการ n =81 (ร้อยละ)			พนักงานมหาวิทยาลัย = 269 (ร้อยละ)			t	P-value
	(\bar{x})	(S.D.)	การปฏิบัติ	(\bar{x})	(S.D.)	การปฏิบัติ		
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	3.78	.593	บ่อยมาก	4.06	.520	บ่อยมาก	-3.731*	.000
ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	4.08	.477	บ่อยมาก	4.24	.472	บ่อยมากที่สุด	-2.632*	.010
ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น	2.85	.441	ปานกลาง	2.83	.489	ปานกลาง	-.275	.783
ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	3.61	.493	บ่อยมาก	3.81	.420	บ่อยมาก	-3.154*	.002
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	3.76	.607	บ่อยมาก	3.97	.552	บ่อยมาก	-2.796*	.006
รวม	3.65	1.053	บ่อยมาก	3.80	1.083	บ่อยมาก	-4.096*	.000

จากตารางที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา จำนวน 350 คน พบว่า ข้าราชการมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติ บ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย 3.65) และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านที่ข้าราชการมีคะแนน การแสดงพฤติกรรมมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย 3.80) พฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ด้านที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนการแสดงพฤติกรรมมากที่สุดคือ ด้านพฤติกรรม กรคำนึงถึงผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ย 4.06) โดยข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรคำนึง ถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ยกเว้นด้าน พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient)

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient)

ความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคล	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	สถานภาพ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value
ด้านการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน	ข้าราชการ	.321*	.003
	พนักงานมหาวิทยาลัย	.174*	.000
	รวม	.227*	.000
ด้านการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	ข้าราชการ	.262*	.018
	พนักงานมหาวิทยาลัย	.269*	.000
	รวม	.310*	.000
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ข้าราชการ	.214*	.004
	พนักงานมหาวิทยาลัย	.242*	.000
	รวม	.245*	.002
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	.184*	.004
	พนักงานมหาวิทยาลัย	.169*	.005
	รวม	.169*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แยกตามรายด้าน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) พบว่า ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลของข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกด้าน โดยเรียงระดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน ($r=.321$)

ด้านการกำหนดลัทธิประโยชน์และสวัสดิการ ($r = .262$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r = .214$) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($r = .184$) ตามลำดับ

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. ความแตกต่างด้านความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในด้านการกำหนดบัญชีเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน พบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนในระดับปานกลาง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดบัญชีเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการในทุกประเด็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมหิดลมีระบบเงินเดือน ซึ่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่าระบบข้าราชการ ทั้งบัญชีอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 11,200 บาท รองศาสตราจารย์ 19,800 บาท ศาสตราจารย์ 26,000 บาท แต่หากเป็นข้าราชการสายวิชาการจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3,500-5,600 บาท รองศาสตราจารย์ 5,600 - 9,900 บาท ศาสตราจารย์ 13,000- 15,600 บาท เป็นต้น หรือในประเด็นที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพจะได้รับเงินเดือนเพิ่มเติม 1.4 เท่า ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในขณะที่ข้าราชการมองว่าการเป็นข้าราชการมีความมั่นคงมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย และเงินเดือนหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้นไม่คุ้มค่าต่อการเปลี่ยนสถานภาพ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ยังคงสถานภาพข้าราชการอยู่ ดังนั้นข้าราชการจึงเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดบัญชีเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านการกำหนดลัทธิประโยชน์และสวัสดิการ

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในด้านการกำหนดลัทธิประโยชน์ และสวัสดิการระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ด้านการกำหนดลัทธิประโยชน์และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดลัทธิประโยชน์และสวัสดิการในระดับปานกลาง และพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดลัทธิประโยชน์และสวัสดิการในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเพราะมหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีความใกล้เคียงกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการให้มากที่สุด เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ซึ่งเป็นผู้รับบำนาญ ใช้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามสิทธิของผู้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการจากทางราชการ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เปลี่ยนสถานภาพข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือสำหรับผู้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ มหาวิทยาลัยก็ได้มีการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพื่อการเลี้ยงชีพไว้ในอนาคต เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยที่ส่งเงินสมทบ 5 % ใช้สิทธิประกันสังคมส่วนที่เกินจากประกันสังคมและบุคคลในครอบครัว เบิกจากกองทุนสวัสดิการฯ ได้วงเงิน 20,000 บาท ต่อปี กรณีจำเป็น ที่ต้องใช้เงินวงเงินให้จ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัยในสัดส่วนร้อยละ 50 ไม่เกิน 50,000 บาทต่อปี อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่มีความคิดเห็นต่อการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสามารถอภิปรายได้ว่า ข้าราชการอาจรู้สึกว่าการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในระบบข้าราชการมีความคุ้มค่ากว่าระบบพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะประเด็นค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบุคคลในครอบครัวที่ข้าราชการให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งข้าราชการจะรู้สึกว่าการได้สิทธิค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบุคคลในครอบครัวลดลง ในขณะที่สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ ก็ไม่มีอะไรแตกต่างจากสิทธิที่ข้าราชการเคยได้รับ จึงทำให้ข้าราชการเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคล ด้านการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ด้านการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในด้านการพัฒนาบุคลากร ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการวางแผนล่วงหน้าโดยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๆ 3 ปี จึงทำให้ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าข้าราชการในทุกข้อ อาจเพราะการพัฒนาบุคลากร เช่น การลาเพื่อไปศึกษาต่อ หรือการลาเพื่อไปฝึกอบรม ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองได้ไม่แตกต่างกันตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย แต่ขั้นตอน หรือกระบวนการในการดำเนินการเพื่อลาในการไปพัฒนาตนเอง ข้าราชการมีขั้นตอนที่ค่อนข้างใช้เวลานานกว่า เช่น การลาไปศึกษา

ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงเพื่อพิจารณาอนุญาต ในขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด นอกจากนี้ในการพัฒนาบุคลากรเมื่อตนเองได้รับการพัฒนามากขึ้น มีความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติสูงขึ้น ก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม ที่สูงมากขึ้น แต่การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับบริหารก็จะทำให้ข้าราชการมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนสภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงอาจให้ข้าราชการเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะข้าราชการที่พึงพอใจที่จะเป็นข้าราชการต่อไป ก็จะมีความรู้ต่อการพัฒนาบุคลากรว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถมากขึ้น แต่ก็ไม่สามารถขึ้นสู่ระดับบริหารได้

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมทำงานเหมือนกัน การปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับก็จะไม่ต่างกันนัก หากอยู่ในตำแหน่งงานเดียวกัน และเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติก็ใช้วิธีการและระบบการประเมินงานแบบเดียวกัน โดยยึดหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องยุติธรรม เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับคำอธิบายลักษณะงาน และสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นการประเมินผลการปฏิบัติที่เน้นการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน แต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันก็คือผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจต่างกัน เช่น ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการจะขึ้นเงินเดือนเป็นขั้น ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะขึ้นเป็น เปอร์เซ็นต์ ซึ่งอาจได้มากกว่าข้าราชการ หรือในกรณีที่การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับบริหาร ข้าราชการก็จะไม่สามารถเลื่อนขั้นมาสู่ระดับบริหารได้ด้วยข้อกำหนดที่ตำแหน่งในระดับผู้บริหารต้องมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จึงทำให้ข้าราชการเห็นด้วยกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ความแตกต่างด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พนักงานมหาวิทยาลัยมีการแสดงพฤติกรรมสูงกว่าข้าราชการในทุกข้อ อาจเป็นเพราะ บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยที่อายุยังไม่มาก คือ อยู่ในช่วง 25- 35 ปี และส่วนมากมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เพราะ การให้ขอความช่วยเหลือและการให้ช่วยเหลือ มักจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่อายุใกล้เคียงกันซึ่งจะมีแนวโน้มจะมีความสนิทสนมกันมากกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จึงทำให้ภาพรวมของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของพนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่าข้าราชการ เช่น ในประเด็นข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน ซึ่งเป็นประเด็นหนึ่งที่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันมากพอสมควร เพราะการทำงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน เป็นการช่วยเหลือที่ค่อนข้างมาก การให้ความช่วยเหลือที่เกิดขึ้นจึงอยู่ในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียงกัน หรือในประเด็นข้าพเจ้าแบ่งปันสิ่งของส่วนตัวและอุปกรณ์ทำงานให้เพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือการทำงานของเขาด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือทั่วไป ซึ่งเป็นประเด็นที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีคะแนนสูงสุด อาจเป็นเพราะการหยิบบัตรของ เป็นเรื่องเล็กน้อย แต่ก็สามารถเกิดขึ้นได้บ่อย การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจึงมักเกิดขึ้นกับคนที่สนิทกันพฤติกรรมสูงที่สุดในประเด็นข้าพเจ้าเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนที่มีปัญหาในการทำงาน อาจเป็นเพราะข้าราชการส่วนมาก มีประสบการณ์การทำงานมานาน จึงสามารถช่วยแก้ปัญหาในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้ดี

ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น แตกต่างกัน โดยข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นในระดับปฏิบัติบ่อยมาก และพนักงานมหาวิทยาลัยมีพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นในระดับปฏิบัติบ่อยมากที่สุด อาจเป็นเพราะข้าราชการส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานที่มาก เข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน และสามารถ

ปฏิบัติงานได้ดี จึงทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานบางประการมีน้อย สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยอาศัยทักษะและประสบการณ์ของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาได้เอง จึงทำให้พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านพฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่นในบางประเด็นมีคะแนนน้อยกว่าข้ออื่น เช่น ประเด็นเมื่อต้องตัดสินใจทำในสิ่งที่จะมีผลกระทบต่อการทำงาน ข้าพเจ้าจะรายงานผู้บังคับบัญชาทราบก่อนเสมอ หากเป็นข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานมากก็อาจใช้ประสบการณ์ในการทำงานของตนเองตัดสินใจปฏิบัติได้เลย ซึ่งหากเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นข้าราชการก็จะได้รับผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหากเกิดความผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติ ที่จะส่งผลต่อไปยังความมั่นคงในการทำงานได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นจึงมีการแสดงออกมากกว่าข้าราชการในหลายประเด็น ได้แก่ ข้าพเจ้าปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่อาจได้รับผลกระทบจากการทำงานหรือการตัดสินใจของข้าพเจ้าเสมอ ข้าพเจ้าไม่ล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้ามักจะระมัดระวังตนเองไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องตัดสินใจทำในสิ่งที่จะมีผลกระทบต่อการทำงาน ข้าพเจ้าจะรายงานผู้บังคับบัญชาทราบก่อนเสมอ ข้าพเจ้ามักจะรับฟังความคิดเห็นต่างๆ จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการนัดหมายต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานข้าพเจ้ามาตรงต่อเวลา ข้าพเจ้าเก็บความลับของเพื่อนร่วมงานได้ดี ไม่เล่าต่อให้บุคคลอื่นฟัง พนักงานมหาวิทยาลัยจะมีการแสดงพฤติกรรมสูงกว่าข้าราชการ นอกนั้นมีด้านข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการทำงานที่อาจจะส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าแสดงความเห็นนอกเหนือใจ ปลอดภัยเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาดที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีการแสดงพฤติกรรมต่ำกว่าข้าราชการ

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยมาก โดยประเด็นข้าพเจ้าเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ข้าพเจ้าดูแลและใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ของหน่วยงานอย่างระมัดระวัง ข้าพเจ้าใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ของหน่วยงาน กับงานส่วนตัวของข้าพเจ้าในเวลาที่ยังว่างรับ หากงานที่ทำเป็นงานเร่งด่วน ข้าพเจ้าจะทำงานในช่วงเวลาพักหรือหลังเลิกงานเพื่อให้เสร็จทันกำหนด ข้าพเจ้าเคยคุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาว่างหรือขณะปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าใช้น้ำและไฟของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัดเสมอ ข้าพเจ้ามักจะทำงานก่อนเวลาเข้างานและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงานเสมอ ข้าพเจ้าลาหยุดงานเมื่อจำเป็นเท่านั้น ข้าพเจ้าพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยจะมีการแสดงพฤติกรรมสูงกว่าข้าราชการ อภิปรายได้ว่า ข้าราชการยังปฏิบัติงานตามความเคยชินในระบบข้าราชการ ที่มีลักษณะเฉื่อยชา นอกจากนี้ข้าราชการส่วนใหญ่

จะมีอายุการทำงานที่ค่อนข้างมาก ดังตารางที่ 4.1 ซึ่งส่วนใหญ่ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานมาเกินกว่า 10 ปี ดังนั้น ความกระตือรือร้นในหน้าที่การงาน ความเคร่งครัดในระเบียบ อาจจะน้อยกว่าบุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือบุคลากรที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ซึ่งจะมีความกระตือรือร้นการทำงาน ความสำนึกในหน้าที่การงานมากกว่า ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อายุการทำงานโดยภาพรวมยังไม่มาก ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความสำนึกในหน้าที่จึงมีมากกว่าข้าราชการ อย่างไรก็ตามทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้ทำงานอยู่ภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยต้องร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกัน จึงทำให้พฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับปฏิบัติมากทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พนักงานมหาวิทยาลัยมีการแสดงพฤติกรรมสูงกว่าข้าราชการในทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นคนส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยใช้ระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่งผลต่อลักษณะนิสัยในที่ทำงาน คือ พฤติกรรมมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ซึ่งพฤติกรรมในบางประเด็นอาจไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง แต่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน เช่น ในประเด็นข้าพเจ้าคอยติดตามข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ ซึ่งข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยที่เกิดในหลายประการ เช่น ความเปลี่ยนแปลงในกฎระเบียบด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ก็จะส่งผลกระทบต่อพนักงานมหาวิทยาลัยมากกว่าข้าราชการ หรือเมื่อมีการประชุมข้าพเจ้าจะแสดงการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เช่น การแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งก็จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมมาก ก็อาจมีผลต่อการพิจารณาถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในขณะที่เดียวกันหากพนักงานมหาวิทยาลัยขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัย อาจส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ในขณะที่ข้าราชการที่ใช้ระเบียบข้าราชการซึ่งมีความมั่นคงต่อตำแหน่งหน้าที่มากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งทั้งประเด็นข้าพเจ้าคอยติดตามข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ และประเด็นเมื่อมีการประชุมข้าพเจ้าจะแสดงการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เช่น การแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นการให้พฤติกรรมการให้ความร่วมมือส่วนบุคคล ซึ่งหากข้าราชการไม่ได้มีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรมที่จำเป็น ก็สามารถที่จะปฏิบัติได้

โดยจะส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือน้อยกว่าข้าราชการ อย่างไรก็ตาม ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มีบรรยากาศการทำงานเดียวกัน ภายในมหาวิทยาลัยเดียวกัน จึงทำให้ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปฏิบัติมากเหมือนกัน เช่น ในประเด็นการเข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่ข้าพเจ้าสังกัดตรงเวลาทุกครั้งด้วยความเต็มใจ หรือส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นประเด็นที่ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยต้องทำร่วมกัน

จากประเด็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พนักงานมหาวิทยาลัยมีการแสดงพฤติกรรมสูงกว่าข้าราชการ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมากกว่าข้าราชการในทุกด้าน ซึ่งจากการผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทางบวก และพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมากกว่าข้าราชการ จึงทำให้มีการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าตามไปด้วย

ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ข้าพเจ้ามักจะทำเรื่องเล็กๆ กลายเป็นเรื่องใหญ่กว่าที่ควรจะเป็น ข้าพเจ้าเคยพูดว่าจะลาออกจากงานให้ผู้อื่นฟัง ข้าพเจ้าไม่ท้อแท้ เบื่อหน่าย กับอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ข้าพเจ้าบ่นกับเรื่องต่างๆ ในการทำงานที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในเวลาทำงานเร่งรีบ ข้าพเจ้าจะรู้สึกหงุดหงิด หากงานที่ข้าพเจ้าทำหรือเพื่อร่วมงานทำงานไม่ได้ตามที่ข้าพเจ้าต้องการ เช่นทำงานผิดพลาดหรือทำงานช้า ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจเมื่อถูกหัวหน้าว่ากล่าวตักเตือน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทุกครั้งข้าพเจ้าจะรายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน อาจเป็นเพราะทั้งข้าราชการและพนักงานมีลักษณะการทำงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดล มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งลักษณะการทำงาน บุคคลในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานที่ทำงานร่วมกัน จึงให้ผลที่ได้ออกมาข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีความแตกต่างกัน โดยทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะการทำงาน ตลอดจนข้อปฏิบัติในการทำงานของมหาวิทยาลัยมหิดล มีการกำหนดแนวทางทำงานที่ชัดเจน ทำให้การทำงานราบรื่น ปัญหาการทำงานเกิดขึ้นน้อย การแสดงออกของพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นจึงอยู่เพียงในระดับปานกลางทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทน

การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อภิปรายได้ว่า หากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับ ซึ่งเงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิต และสามารถแสดงถึงสภาพทางสังคมเพื่อเปรียบเทียบว่าตนเองมีคุณค่าหรือตนเองเหนือกว่าคนอื่นได้ แสดงถึงการที่องค์กรได้ให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และได้รับการยอมรับจากสังคม ส่งผลทำให้พนักงานให้การยอมรับ และเชื่อมั่นในองค์กรมาก จึงนำไปสู่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อตอบแทนองค์กร (อิฐวรรณ ต้นดินาคม, 2550) โดยการแสดงพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อร่วมงานที่มีงานล้นมือ และการให้ความร่วมมือกับองค์กรในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประไพพร สิงหเดช (2539), Organ and Konovsky (1989) ที่พบว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอย่างยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

การกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องงานวิจัยของณัฐมน ตั้งพานทอง (2549) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้สวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร อภิปรายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเห็นต่อการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ แสดงว่าบุคลากรยอมรับต่อระบบการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ตนเองได้รับทั้งระบบสินเชื่อบริการที่มหาวิทยาลัยมีร่วมกับสถาบันการเงินต่างๆ สิทธิในเรื่องบำเหน็จ บำนาญ เงินสงเคราะห์เมื่อถึงแก่กรรมในกรณีต่างๆ สวัสดิการการรักษาพยาบาล การลาในกรณีต่างๆ และหากเกิดเหตุจำเป็นที่ต้องใช้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ก็จะได้รับ การตอบสนองต่อความจำเป็นอย่างเพียงพอ ทั้งในกรณีเจ็บป่วย กรณีถึงแก่กรรม หรือเหตุจำเป็นอื่น ๆ เป็นต้น ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในชีวิต สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งเสริมให้

บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง ตั้งใจทำงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่

ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรือการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การไปปฏิบัติงานวิจัย การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ แสดงเห็นว่าบุคลากรพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองตามแนวทางของมหาวิทยาลัย ซึ่งทางมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2554

จากการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ และสามารถนำความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการทำงานเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

สอดคล้องกับฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี สماعيلและสุวรรณ ทองประดิษฐ์, 2527 (อ้างใน ประไพพร สิงหเดช, 2539) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สอดคล้องกับ Jamann (1975 อ้างใน สาโรช บุญบุตร, 2535) พบว่าองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยของเมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2541) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และนำไปสู่การทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับการปฏิบัติงาน และต้องการที่จะมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมขององค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นพัฒนาการของการเกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อภิปรายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยในทางบวก ทั้งระบบและวิธีการการประเมินผล แนวทางการทำข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

ระยะเวลาและความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมีความยุติธรรม ซึ่งจากการศึกษาของบุษกร พัฒนพาณิชย์. (2546) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน (เกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wansoo Kim, Chihyung Ok, Myong Jae Lee (2009) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมส่งผลต่อแนวโน้มในการสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน ซึ่งทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยยังคงมีความเห็นอยู่เพียงระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการปรับปรุง เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้นจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรจัดตั้งศูนย์รับเรื่องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะปัญหาต่างๆ ทั้งในด้านเงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติ ตลอดจนประสานงานกับคณะกรรมการการบริหารงานบุคคล เพื่อพัฒนาแนวทางปรับปรุงระเบียบการบริหารบุคคลให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรให้อยู่มากขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบางส่วนมีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิต ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดโครงการส่งเสริมสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาลให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น สวัสดิการช่วยเหลือพ่อแม่ด้วยหรือดูแลผู้พิการ หรือเวลาเจ็บป่วยสามารถไปรักษาที่ศูนย์การแพทย์ หรือโรงพยาบาลศิริราชได้โดยไม่ต้องมีค่าใช้จ่าย โดยอาจจัดตั้งเป็นกองทุนเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพให้กับบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้

2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการระดมสมองกับบุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับ เพื่อร่วมกันสร้างนโยบายหรือแนวทางในการจัดการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งการระดมสมองจะทำให้เกิด

การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างแท้จริง ทำให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน

2. ผู้บริหารควรทำความเข้าใจ และชี้แจงสิ่งที่มหาวิทยาลัยจัดให้ที่อาจเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ได้นอกเหนือจากเงินเดือนว่ามีความสำคัญ และสามารถใช้อย่างเพียงพอการใช้ชีวิต เช่น สวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งด้านสิทธิประโยชน์ โอกาสต่าง ๆ หรือโอกาสในการพัฒนาตนเองในหน้าที่การงาน เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของทั้งผู้บริหารและบุคลากร

3. เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีติดเพ็ญเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้เพียง 3 ปี ทำให้ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคลยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรสร้างระเบียบการบริหารงานบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วยความชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยเร็วและทั่วถึง เพราะบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงระเบียบการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลง

4. ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความเป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้กับบุคลากร มีความยุติธรรมในการทำงาน ทั้งในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น และหากบุคลากรรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ควรมีหน่วยงานที่เข้ามารับเรื่องร้องเรียน และดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างเป็นกลาง

3 ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่ได้ดำเนินการออกนอกระบบไปแล้ว เพื่อนำมาพิจารณา และปรับปรุงงานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารงาน หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ความจงรักภักดีและความผูกพันในองค์กร เป็นต้น

3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพของข้อเท็จจริงในด้านลึก อันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นบุคลากร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อเปรียบเทียบระหว่างสายวิชาการ และสายสนับสนุนเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา จันทรโอสาร. (2543). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสถานะของรัฐในระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2539). รื้อปรับระบบสถานอุดมศึกษากรณีศึกษา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐมน ตั้งพานทอง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธัญวรรณ ต้นดินาคม. (2550). การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรและความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษกร พัฒนพาณิชย์. (2546). การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท แคนเรีย (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประไพพร สิงหเดช. (2549). การศึกษาคุณลักษณะที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรท วิลาวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริรัตน์ ชุณหทล้าย. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. นนทบุรี:

บริษัท ออฟเซ็ทเพรส จำกัด.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2546). *มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้ความรับผิดชอบ ต่อสังคม ผู้รับบริการและประโยชน์สาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

อรัญรัตน์ นามศรีฐาน. (2544). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์การที่มีความสัมพันธ์จากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Organ, D., W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior . *Journal of Applied Psychology*. 74(February 1989): 157-164.

Wansoo Kim , Chihyung Ok, Myong Jae Lee. (2009). Antecedents of Service Employees' Organizational Citizenship Behaviors in Full-Service Restaurants in Korea. *Cornell Hospitality Quarterly*, Vol. 50.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายชรินทร์ จักรภพโยธิน
วัน เดือน ปีเกิด	13 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2543-2546 มหาวิทยาลัยศิลปากร ศึกษาศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2550-2554 มหาวิทยาลัยมหิดล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	481/599 ซ. จรัญสนิทวงศ์ 37 ถ.จรัญสนิทวงศ์ บางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
