

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสมของบุคลากรและองค์การเป็นสิ่งสำคัญ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การดำเนินชีวิตพฤติกรรมของคนในองค์การอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและทำให้ประสิทธิภาพในปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งจะรวมถึงการมีบุคลากรที่ดีในองค์การ เป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (พิชชา สุกเสถียร, 2555) ซึ่งปัจจุบันในองค์การต่างๆ จึงเริ่มให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้นโยบายต่างๆขององค์การประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้(สุนันทา เลานันท์, 2556: 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ การบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น

การศึกษาวิเคราะห์หรือทำความเข้าใจในเรื่อง พฤติกรรมองค์การจะช่วยเพิ่มความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสำหรับผลของพฤติกรรมบุคคลที่องค์การต้องการ (ทองฟู ศิริวงศ์, 2555: 5) ดังตารางที่ 1.1 ดังนี้

ตารางที่ 1.1 แสดงพฤติกรรมบุคคลที่องค์การต้องการ ดังนี้

พฤติกรรมบุคคล	องค์การต้องการ
การสร้างผลผลิตให้กับองค์การ	เพิ่มขึ้นทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
การขาดงาน	ตัวเลขการขาดงานต่ำ
การหมุนเวียนงาน	การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานน้อยลง
ความพอใจของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงานสูง
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	สมาชิกมีความประพฤติดี

ที่มา: พฤติกรรมองค์การ (ทองฟู ศิริวงศ์, 2555: 5)

การที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการดำเนินการใน 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมักจะโอนหรือลาออกจากงาน ด้วยสาเหตุต่างๆกัน เช่น ผลตอบแทนไม่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานไม่ดี การไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น (ทัศนวุฒิ มากมณี, 2556) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรกรมวิชาการเกษตร ซึ่งกรมวิชาการเกษตร เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2515 หน่วยงานนี้มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2446 เป็นต้นมาซึ่งถือเป็นการกำเนิดกรมวิชาการเกษตร ในปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรกว่า 8,500 คน ที่มีความรู้เฉพาะทางในแต่ละหน่วยงาน หากกรมวิชาการเกษตรมีอัตราการสูญเสียกำลังคนจากการโอนและการลาออกจำนวนมาก จะทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานต้องล่าช้า หรืออาจต้องหยุดชะงัก ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ระบบการทำงาน อีกทั้งยังสิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาและการฝึกฝนบุคคลใหม่เหล่านั้น ซึ่งพบว่าในปีที่ผ่านมาจำนวนการลาออกของบุคลากรกรมวิชาการเกษตรค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 1.2 ดังนี้

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนการลาออกของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2557 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2558 ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	17
พนักงานราชการ	317
ลูกจ้างประจำ	9
รวม	343

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

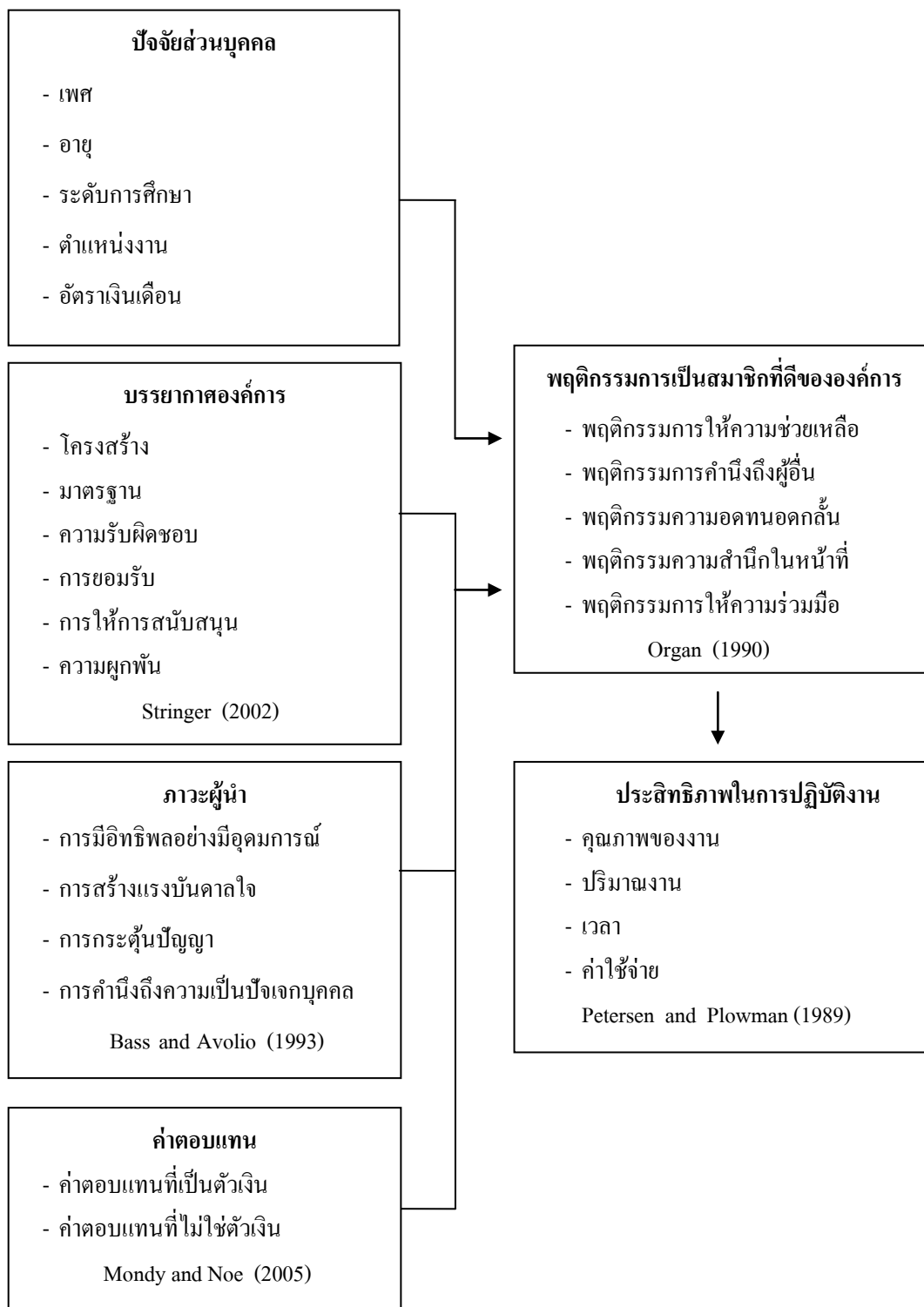
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้บุคลากรได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ทั้งในด้านของการปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

ทั้งนี้ กรมวิชาการเกษตร ยังมีได้มีการศึกษาค้นคว้า หรือมีงานวิจัยที่สำรวจเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร กำหนดนโยบาย และวางแผน โดยรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่าระดับบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

1.5 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยใช้แนวคิดของ Stringer (2002) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การให้การสนับสนุนและความผูกพัน

ศึกษาภาวะผู้นำ โดยใช้แนวคิดของ Bass and Avolio (1993) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ศึกษาค่าตอบแทน โดยใช้แนวคิดของ Mondy and Noe (2005) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้แนวคิดของ Organ (1990) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวคิดของ Petersen and Plowman (1989) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 8,500 คน

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่กรมวิชาการเกษตรวันที่ 9 พฤษภาคม 2559

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2559

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. นำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆที่จะทำให้บุคลากร มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. นำผลจากการศึกษาไปใช้วางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร พัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. นำผลการศึกษาไปเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร และภาวะผู้นำในองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.7 นิชยามศัพท์

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์ที่มีขอบเขต และความหมายเฉพาะไว้ ดังนี้

1. **องค์กร** หมายถึง กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. **บุคลากร** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. **ปัจจัยส่วนบุคคล**
 - 3.1 **เพศ** หมายถึง เพศของบุคลากร เพศชาย เพศหญิง
 - 3.2 **อายุ** หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ถึงวันเกิดครั้งสุดท้ายก่อนวันสำรวจ
 - 3.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ชั้นการศึกษาสูงสุดของบุคลากร
 - 3.4 **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ลักษณะว่าจ้าง ตามที่องค์กรกำหนดไว้ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.5 **อัตราเงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่บุคลากรได้รับตามตำแหน่งงาน
4. **บรรยากาศองค์กร**
 - 4.1 **โครงสร้าง** หมายถึง ความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองและบุคลากรอื่นในองค์กร
 - 4.2 **มาตรฐาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรต่อแรงกดดัน ที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตน
 - 4.3 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การตัดสินใจต่องานที่ตนได้รับผิดชอบและสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง
 - 4.4 **การยอมรับ** หมายถึง ความชัดเจนของการให้ผลตอบแทน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือมีบทลงโทษกรณีทำผิดพลาด
 - 4.5 **การให้การสนับสนุน** หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน การได้รับความไว้วางใจการได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
 - 4.6 **ความผูกพัน** หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้
5. **ภาวะผู้นำ**
 - 5.1 **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** หมายถึง ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติสิ่งที่เป็นแนวทางหรือแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 5.2 **การสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติสิ่งที่จะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนที่อยู่รอบๆข้าง
 - 5.3 **การกระตุ้นปัญญา** หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นถึงความพยายามของผู้ตามในทางริเริ่มสร้างสรรค์

5.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใส่ใจเป็นพิเศษกับความต้องการประสบความสำเร็จและความต้องการในการเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม

6. ค่าตอบแทน

6.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินโดยตรง เป็นค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างและเป็นค่าตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินทางอ้อม

6.2 ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และนโยบายที่เหมาะสม

7. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

7.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร

7.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นในการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

7.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

7.4 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและการสนองนโยบายขององค์กร

7.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการทำกิจกรรมต่างๆ

8. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

8.1 คุณภาพของงาน หมายถึง คุณสมบัติของงานสามารถตอบสนองความต้องการ มีความถูกต้อง

8.2 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

8.3 เวลา หมายถึง ผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

8.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือการใช้ทรัพยากรที่ต่ำกว่าที่กำหนดและยังได้ผลตามเป้าหมาย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีของแต่ละตัวแปร
 - 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน
 - 2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - 2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมวิชาการเกษตร

2.1 แนวคิด ทฤษฎีของแต่ละตัวแปร

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1968) ได้พัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมการรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการจูงใจของแต่ละบุคคลในองค์การ เป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายถึงธรรมชาติขององค์การหรือสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยพบว่าบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้โดยสมาชิกขององค์การ

Litwin and Stringer (1968) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ ธรรมชาติขององค์การและสามารถรับรู้ได้โดยสมาชิกขององค์การ

Tagiuri and Litwin (1968) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสมาชิกสามารถรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ (อ้างใน ศิริวรรณ ชื่นบุญ, 2553) ดังนี้

Brown and Moberg (1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การวางรูปแบบและความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจของบุคลากรที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณานั้นก็คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อสมาชิกองค์การในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่นๆ ในองค์การและบรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ซึ่งหากจะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ หรือบรรยากาศองค์การซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

Stringer (2002: 9) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ เป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ

Mullins (2002: 809) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการบ่งชี้ถึงความรู้สึกและความเชื่อของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในองค์การ โดยบรรยากาศจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

Griffin and Moorhead (2007: 486) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันที่มีอยู่ในองค์การ และเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน บุคลากร และการปฏิบัติงาน การจัดการต่างๆ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

Kelly (1980: 486) กล่าวว่า การศึกษาบรรยากาศองค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับ
2. ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในแง่ลบ
3. โครงสร้างของรางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรม เป็นไปตามความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น
4. ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน การให้การพิจารณา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา

5. การยอมรับความขัดแย้งในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับความแตกต่างกันทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ การยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การ เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Aldag and Brief (1981: 423) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรในองค์การมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การรวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในองค์การในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่นๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกขององค์การ โดยผ่านการสนับสนุนจากผู้นำด้วยสัมพันธภาพที่ดี

Timm, Peterson and Stevens (1990: 119-120) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความไว้วางใจ หมายถึง บุคลากรในองค์การในทุกระดับควรพยายามพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง บุคลากรในองค์การในทุกระดับขององค์การควรจะมีการติดต่อสื่อสารและปรึกษากันเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของนโยบายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ บุคลากรทุกระดับควรจะสื่อสารและปรึกษากับฝ่ายจัดการเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน

3. การสนับสนุน หมายถึง บรรยากาศโดยทั่วไปในองค์การ เป็นภาวะเปิดเผยและตรงไปตรงมาแสดงถึงความสัมพันธภาพในองค์การของบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน

4. เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง หมายถึง สมาชิกในองค์การควรมีส่วนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเขาโดยตรง ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้

5. รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน หมายถึง บุคลากรในแต่ละระดับขององค์การควรรับฟัง

ข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

6. เป้าหมายการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรในทุกระดับขององค์การควรแสดงถึงความผูกพันเพื่อให้เกิดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก็คือผลผลิตสูง คุณภาพสูง ต้นทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสมาชิกทุกคนในองค์กร

Stringer (2002: 10-11) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน คือ

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรว่ามีการจัดการและมีการระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างจะมีมากเมื่อพนักงานรู้สึกว่าทุกคนทราบภาระ หน้าที่ การงานของตนเป็นอย่างดี ระดับโครงสร้างจะมีน้อยเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่ของตน

2. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง การวัดถึงความรู้สึกที่เกี่ยวกับความกดดันในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กรและระดับของความภาคภูมิใจของบุคลากรว่ามีการทำงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูง หมายถึงการที่บุคลากรคอยหาแนวทางที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ระดับมาตรฐานที่ต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำของบุคลากร

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับสูงจะได้รับการสนับสนุนให้แก่ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำจะชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงและการทดสอบด้วยวิธีการใหม่ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้ หดกำลังใจ

4. การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรจะรู้สึกได้ถึง การได้รับรางวัลเมื่อทำงาน ได้ดีซึ่งการวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการตำหนิติเตียนและการถูกลงโทษบุคลากร การยอมรับในระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างการให้รางวัลและการถูกตำหนิติเตียน การยอมรับในระดับต่ำหมายถึงการที่ทำงานได้ดีแต่รางวัลที่จะได้รับนั้นไม่มีความแน่นอน

5. การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์กรซึ่งมีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และเมื่อพวกเขาารู้สึกแล้วเขาจะให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการทำ การสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกแยกจากผู้อื่นและ โดดเดี่ยว

6. ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับความผูกพันของบุคลากรต่อเป้าหมายขององค์กรการมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับระดับการมีความจงรักภักดีส่วนบุคคล

อย่างสูงของบุคลากร การมีความผูกพันในระดับต่ำหมายถึงการที่บุคลากรรู้สึกไม่สนใจต่อองค์กร และเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษา องค์ประกอบบรรยากาศขององค์กรมีความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างกัน อยู่บ้าง แต่เป็นสิ่งที่มิอยู่ในทุกๆองค์กร โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรนั้นๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงสรุปองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร ดังนี้

องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร	นักวิชาการ			
	Kelly	Aldag and Brief	Timm, Peterson and Stevens	Stringer
- โครงสร้าง	✓	✓	-	✓
- มาตรฐาน	-	-	-	✓
- ความรับผิดชอบ	-	-	-	✓
- การยอมรับ	✓	-	-	✓
- การให้การสนับสนุน	✓	✓	✓	✓
- ความผูกพัน	-	-	-	✓
- ความเป็นอิสระ	✓	✓	-	-
- โครงสร้างของรางวัลตอบแทน	✓	✓	-	-
- การเปลี่ยนแปลงในองค์กร	✓	-	-	-
- ความไว้วางใจ	-	-	✓	-
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	-	-	✓	-
- เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง	-	-	✓	-
- รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน	-	-	✓	-
- เป้าหมายการปฏิบัติงาน	-	-	✓	-

หมายเหตุ: 1. Kelly (1980) ที่มา: Organizational Behavior.

2. Aldag and Brief (1981) ที่มา: Managing Organizational Behavior.

3. Timm, Peterson and Stevens (1990) ที่มา: People at Work: Human Relations in Organizations.

4. Stringer (2002) ที่มา: Leadership and Organizational Climate.

จากองค์ประกอบบรรยากาศองค์การดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้ องค์ประกอบบรรยากาศ องค์การของ Stringer เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะองค์การของกรมวิชาการเกษตร ที่ทำการศึกษาใน ครั้งนี้ ซึ่งเป็นองค์การในระบบราชการ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการให้การสนับสนุน และด้านความผูกพัน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554: 10-11) คำจำกัดความของ ภาวะผู้นำ ในช่วง 25 ปีที่ผ่านมา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อสั่งการให้กลุ่มทำกิจกรรมเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ตกลงกันได้

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลระหว่างบุคคลที่แสดงออกโดยสถานการณ์ โดยผ่าน กระบวนการสื่อสารเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหลายอย่าง หรือเป้าหมายที่ตั้งขึ้น โดยเฉพาะ

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง การริเริ่มและการรักษาความคาดหวัง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน โดยผ่าน กระบวนการสั่งการภายในองค์การ

5. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลควบคุมการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

6. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมอบหมายข้อเสนออันเป็นคำสั่งที่มีความหมาย โดยก่อให้เกิดความพยายามในการบรรลุผลสำเร็จตามข้อเสนออันนั้น

7. ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่อุทิศตนแก่สังคมและคาดหวังที่จะทำเช่นนั้น

8. ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความพยายามดำเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

9. ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดความกระตือรือร้น อย่างเต็มที่ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Koontz, O'Donnell and Wehrich)

10. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของ สมาชิกในกลุ่ม

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำ (อ้างใน จุฑามาศ เลาห์จระกุล, 2554) ดังนี้

Yukl, Gary (1994: 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลของ ผู้นำที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้ตาม เช่น ภาวะผู้นำมีผลต่อการเลือกทางออกสำหรับกลุ่ม หรือองค์การ มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ มีผลต่อแรงจูงใจ ของผู้ตามที่จะไปสูเป้าหมาย และมีบทบาทต่อการรักษาสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์การ เป็นต้น

Helfetz and Laurie (1997) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ชักจูงให้บุคลากรใช้ความพยายามในการทำให้บรรลุเป้าหมายบางประการ โดยผู้นำที่ดีจะมีวิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคตและมีความสามารถในการที่จะสร้างความกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมายในหมู่สมาชิกขององค์กร

Schermerhorn, et al. (2000: 287) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กรณิเฉพาะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม มีการกระจายอำนาจ หรือมีการเสริม สร้างพลังใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพัฒนาผู้ตามให้เจริญเติบโตไปพร้อมกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985) ได้กล่าวว่า การจะสามารถวัดหรือตัดสินว่าบุคคลใดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั้น โดยสังเกตว่าผู้นำก่อผลอย่างไรต่อผู้ตาม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถแบ่งออกได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การมีบุญบารมี หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการกระตุ้นทางอารมณ์ความรู้ให้คล้อยตามผู้นำ
2. การกระตุ้นทางภูมิปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามนั้นตระหนักได้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ตามมองปัญหาได้จากแง่มุมใหม่ๆ
3. การพิจารณาถึงแต่ละบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำมีการให้ การสนับสนุน การส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตาม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 252-255) Bass and Avolio (1993) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม

ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเจตนิพนธ์ มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และแสดงความมั่นใจรวมถึงช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์นั้น สำหรับองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นี้ เป็นองค์ประกอบแรกหรือองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้นำกลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา ผู้นำจะมีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจสำหรับอนาคต และจะสื่อสารความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายแล้ววิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และมีอนาคตในแง่บวก บ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการให้คำแนะนำการสนับสนุน และการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการ

เอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่อย่างไร

Avolio et al (2003) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 5 แบบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทางด้านคุณสมบัติของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำนั้นมีการรับรู้ในการสร้างความไว้วางใจ และมีมุมมองความคิดที่มุ่งมั่นในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทางด้านพฤติกรรมของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำนั้นสามารถเป็นศูนย์รวมของ ศรัทธา ความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นในพันธกิจต่างๆ
3. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะมีพฤติกรรมในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ตาม
4. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเพื่อให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ไขปัญห
5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้นำที่มีการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

จากการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำมีความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างกันอยู่บ้างแต่เป็นสิ่งที่มิอยู่ในทุกองค์การ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การนั้นๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดังนี้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ	นักวิชาการ		
	Bass	Bass and Avolio	Avolio et al
- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	-	✓	✓
- การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓
- การกระตุ้นปัญญา	✓	✓	✓
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓
- การมีบุญบารมี	✓	-	-

หมายเหตุ: 1. Bass (1985) ที่มา: Leadership and performance beyond expectations.

2. Bass and Avolio (1993) ที่มา: Transformational leadership and organizational culture.

3. Avolio et al (2003) ที่มา: Leadership models, methods, and applications.

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้ องค์ประกอบภาวะผู้นำของ Bass and Avolio เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะองค์กรของกรมวิชาการเกษตร ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นองค์การในระบบราชการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของค่าตอบแทน (อ้างใน ขมาภรณ์ ส้อมทองและคณะ, 2551) ดังนี้

Milkovich and Newma (1990: 3) ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน การบริการที่จับต้องได้และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

Mondy, Noe and Premeaux (1999: GI-2) ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลตอบแทนทั้งหมดที่บุคลากรจะได้รับ โดยการแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างเงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจและผลประโยชน์อื่นๆ

วรารัตน์ เขียวไพรี (2550: 1-3) ให้ความหมายว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่องค์กรจ่ายให้กับบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล วันหยุด วันลา ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

Gomez-Mejia, Balkin and Cardy (1998: 329) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนสามารถแบ่งออกได้ 3 แบบด้วยกัน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายถึง การจ่ายเงินตามอัตราที่มีรูปแบบแน่นอนเป็นประจำเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ซึ่งอาจจ่ายให้เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้าง
2. ค่าตอบแทนแบบจูงใจ หมายถึง การให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี โดยกำหนดอัตราการจ่ายให้สัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนตามงานที่ได้ นอกเหนือไปจากค่าจ้างพื้นฐานที่ได้รับ
3. ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การให้รางวัลแก่บุคลากร โดยเป็นผลที่ได้จากการจ้างงาน และการดำรงตำแหน่งภายในองค์กร เพื่อบุคลากรมีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Mondy and Noe (2005) แบ่งองค์ประกอบของ ค่าตอบแทนในรูปแบบ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินกับไม่ใช่ตัวเงิน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินโดยตรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจาก นายจ้าง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส (Bonus) ค่านายหน้า (Commission) ซึ่งเป็นค่าตอบแทน พิเศษตามผลงาน ค่าคุณวุฒิ หรือประสบการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะและค่าพาหนะ ขนส่ง

1.2 ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับตามที่ กฎหมายกำหนด ได้แก่ การประกันสังคมและการประกันการว่าง รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัด ให้แก่พนักงาน ในช่วงวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย ลาดอดบุตรและ ผลประโยชน์อื่น ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต เงินบำเหน็จบำนาญ การทุพพลภาพ สวัสดิการ อาหารกลางวัน เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ศูนย์ดูแลเด็ก เงินช่วยเหลือบุตร และค่าเล่าเรียนบุตร

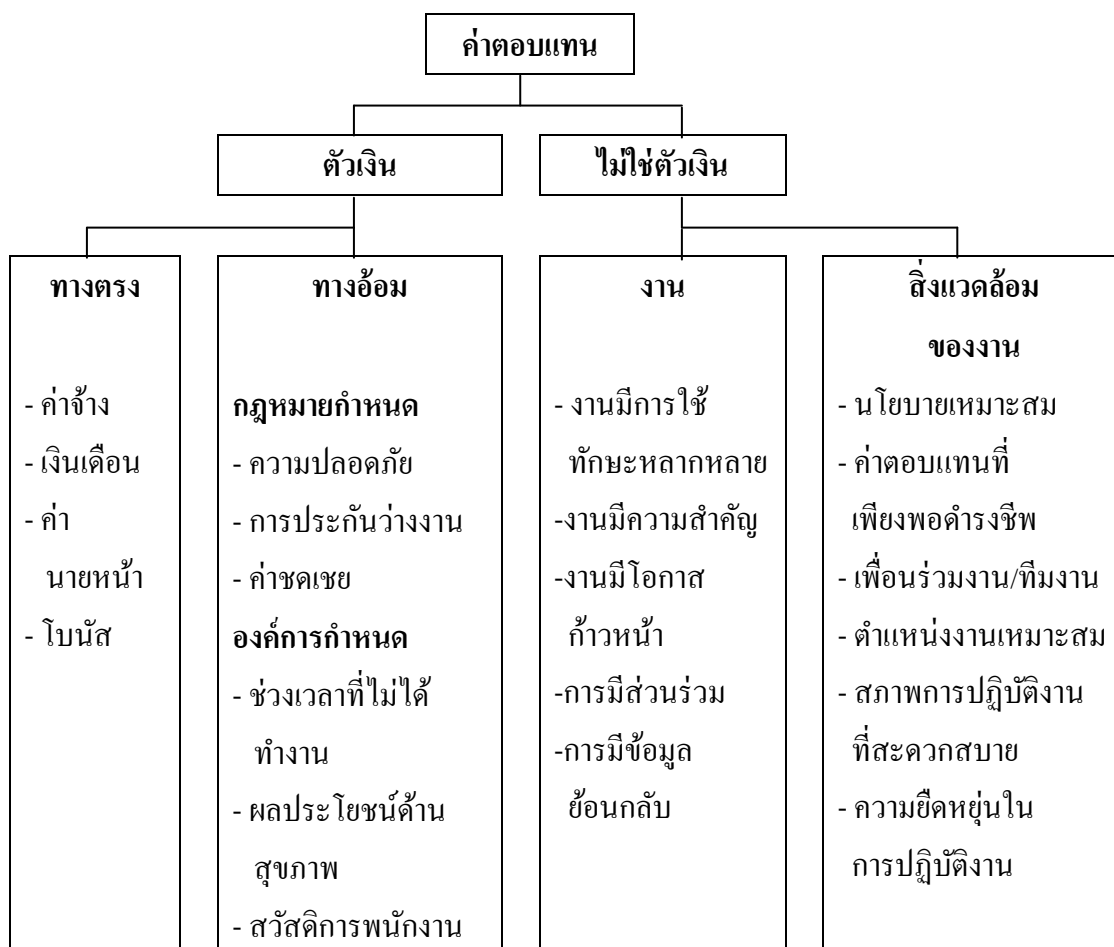
2. ค่าตอบแทนไม่ใช่รูปของตัวเงินประกอบด้วย

2.1 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีการใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นและกำหนดวัตถุประสงค์ของงานและการมีข้อมูลย้อนกลับสามารถเสนอข้อคิดเห็น ปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายที่เหมาะสม ผู้บริหารและพนักงานมี ความสามารถความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ความยืดหยุ่นใน การทำงานทั้งด้านของเวลา การติดต่อสื่อสารและการกำหนดชั่วโมงการทำงาน

การบริหารค่าตอบแทนจะต้องกำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทนภายในองค์กร หน่วยงาน และการจ่ายเป็นรายบุคคลเพื่อช่วยลดอัตราการหมุนเวียนงาน ลดอัตราการขาดงาน เพิ่ม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานดีขึ้น โดยมีปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก เข้ามามีส่วนสำคัญในการกำหนดองค์ประกอบค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน และ ไม่ใช่ตัวเงิน ดังนี้

องค์ประกอบค่าตอบแทนของมอนด์และโนว์



ภาพประกอบที่ 2.1 องค์ประกอบค่าตอบแทนของมอนด์และโนว์

ที่มา: การบริหารค่าตอบแทน (วรารัตน์ เขียวไพร, 2550)

Milkovich and Newman (2005: 7-12) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน สามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนรวม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลประโยชน์ที่ตอบแทนอื่นๆ
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับสัมพันธ์กับงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามสถานะที่ปฏิบัติอยู่

จากการศึกษา องค์ประกอบค่าตอบแทนมีความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่เป็นสิ่งที่มิอยู่ในทุกๆ องค์การ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การนั้นๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงสรุปองค์ประกอบของค่าตอบแทน ดังนี้

องค์ประกอบของค่าตอบแทน	นักวิชาการ		
	Gomez-Mejia, Balkin and Cardy	Mondy and Noe	Milkovich and Newman
- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	-	✓	-
- ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน	-	✓	-
- ค่าตอบแทนรวม	-	-	✓
- ค่าตอบแทนที่ได้รับสัมพันธ์กับงาน	-	-	✓
- ค่าตอบแทนพื้นฐาน	✓	-	-
- ค่าตอบแทนแบบจูงใจ	✓	-	-
- ผลประโยชน์เกี่ยวกับ	✓	-	-

หมายเหตุ: 1. Gomez-Mejia, Balkin and Cardy, (1999) ที่มา: Human Resources.
 2. Mondy and Noe (2005) ที่มา: Human resource management.
 3. Milkovich and Newman (2005) ที่มา: Compensation.

จากองค์ประกอบค่าตอบแทนดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้ องค์ประกอบค่าตอบแทนของ Mondy and Noe เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะองค์กรของกรมวิชาการเกษตร ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นองค์การในระบบราชการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (อ้างใน จุฑามาศ เลาห์จิระกุล, 2554) ดังนี้

Organ (1987) กล่าวว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นได้จากตัวของบุคลากรเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อองค์การ

Johns (1996) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในงาน แต่เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่ส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ

Newstrom and Davis (1997) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมทางสังคมที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

Hellriegel and Slocum (2004) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การปฏิบัติงานที่ทำอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการยอมรับและภาพลักษณ์ขององค์กร

องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1990) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรไว้ 5 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทันทีเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ การแนะนำบุคลากรใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ขาดแคลน

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภายหลัง เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นทุกคนในองค์กรต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานนั้นจึงควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ความรู้สึก หรือความต้องการของผู้อื่นด้วย เช่น การเคารพสิทธิและความต้องการของเพื่อนร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร ซึ่งรวมถึงการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นก่อนที่จะมีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในการปฏิบัติงานว่ามีผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่นหรือไม่

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่แสดงออกถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความคับข้องใจ ความผิดหวัง ความเครียด ความไม่สะดวกสบาย หรือความกดดันต่างๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ การปฏิบัติงานด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ ถึงแม้ว่าในบางครั้งบุคคลมีสิทธิที่จะเรียกร้องหรือร้องทุกข์ เพื่อขอความเป็นธรรม แต่เนื่องจากการร้องทุกข์ในบางเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นนั้นจะเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและทำให้เกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคคลจึงต้องมีความอดทนอดกลั้นด้วยความเต็มใจเพื่อผลประโยชน์ส่วนร่วม

4. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กรด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และการรักษาเวลา ยกตัวอย่างเช่น การติดตามข่าวสารภายในองค์กร การสนใจที่จะเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายในหัวข้อต่างๆ การเก็บรักษาความลับขององค์กร และรวมถึงการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะช่วยเหลือและให้ความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กร การรักษาความสะอาด การรักษาคุณแลทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำนอกเหนือเวลางานปกติก็ตาม ไม่ใช่เวลาในการที่จะต้องปฏิบัติงานไปใช้ในกิจธุระส่วนตัว

Graham (1991) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถแบ่งออกได้ 3 แบบด้วยกัน ดังนี้

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อผู้นำองค์กรและต่อองค์กรโดยรวม

2. การเคารพเชื่อฟังองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรมีการปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างขององค์กรรายละเอียดของงาน และนโยบายด้านบุคลากร

3. การมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกโดยการให้ความสนใจในกิจกรรมต่างๆขององค์กร

George and Brief (1992) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถแบ่งออกได้ 5 แบบด้วยกัน ดังนี้

1. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรมีการช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระมากเกินไป

2. การเผยแพร่โมติวัตรขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรพยายามเผยแพร่องค์การออกสู่สังคมในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์และมีการคิดค้นนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆให้กับองค์กร

4. การปกป้ององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรมีการปกป้องหรือคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินขององค์กรหรือสมาชิกในองค์กร

5. การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กร สนับสนุนในการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น

Podsakoff and Mackenzie (1994) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถแบ่งออกได้ 3 แบบด้วยกัน ดังนี้

1. ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำกับบุคลากรใหม่ มีความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน

2. ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรเอาใจใส่งานขององค์กร สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ให้การสนับสนุน ให้ข้อมูลกับเพื่อนร่วมงาน และมีความสนใจในการเข้าร่วมประชุม

3. ความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กร ไม่แสดงอาการบ่น หรือเรียกร้องในเรื่องที่ไม่สำคัญ มองข้ามข้อบกพร่องของเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษา องค์ประกอบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความคล้ายคลึงกัน และมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่เป็นสิ่งที่มิได้อยู่ในทุกๆองค์กร โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรนั้นๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงสรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	นักวิชาการ			
	Organ	Graham	George and Brief	Podsakoff and Mackenzie
- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	✓	-	✓	✓
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	✓	-	-	-
- พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	✓	-	-	✓
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	✓	-	-	-
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	✓	✓	-	✓
- การเผยแพร่ไมตรีจิตขององค์กร	-	-	✓	-
- การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์	-	-	✓	-
- การปกป้ององค์กร	-	-	✓	-
- การพัฒนาตนเอง	-	-	✓	-
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร	-	✓	-	-
- การเคารพเชื่อฟังองค์กร	-	✓	-	-

- หมายเหตุ: 1 Organ (1990) ที่มา: Organizational Citizenship Behavior.
 2. Graham (1991) ที่มา: An Essay on Organizational Citizenship Behavior.
 3. George and Brief (1992) ที่มา: A.P. Feeling good-doing good.
 4. Podsakoff and Mackenzie (1994) ที่มา: Organizational Citizenship Behaviors.

จากองค์ประกอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังกล่าว ผู้วิจัยเลือกใช้อ้องค์ประกอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ Organ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะองค์กรของกรมวิชาการเกษตร ที่ทำการศึกษานี้ ซึ่งเป็นองค์กรในระบบราชการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่าประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อ้างใน มณฑป ผลาสินธุ์, 2552) ดังนี้

Petersen and Plowman (1953) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพและความสามารถในการผลิตและการดำเนินงาน เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าและบริการ ให้มีปริมาณและคุณภาพที่ต้องการและเหมาะสม

Millett (1954: 4) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน

Zeleanick and Others (1958) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะดีหรือไม่ดี ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Herbert A. Simon (1960: 180-181) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาถึงงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำเข้ากับผลผลิตที่ได้รับออกมาและถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐก็ให้เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Good (1972) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยการใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างสมบูรณ์

Harrington Emerson (1913) ได้กล่าวว่า หลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” สามารถแบ่งออกได้ 12 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน หมายถึง การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง ผู้บริหารจะต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักการเหตุผลทั่วไป หมายถึง ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดย ค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้
3. คำแนะนำที่ดี หมายถึง คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย หมายถึง รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่างๆ
5. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน หมายถึงการทำงานต้องเชื่อถือได้มีความนับปล้น มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน ไว้เป็นหลักฐาน
7. ความนับไขวของการจัดส่ง หมายถึง งานควรมีลักษณะแข็งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึงผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับ แต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา หมายถึง งานเสร็จทันเวลา ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงาน และกำหนด เวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน หมายถึง ผลงานได้มาตรฐาน ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติกรที่มีมาตรฐาน หมายถึง การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ หมายถึง กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้ ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Steers (1970) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยของการปฏิบัติงานที่ดีสามารถแบ่งออกได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

2. ความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ หมายถึง การยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานนั้น

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อ้างใน สายฝน กล้าเดินดง, 2551) ดังนี้

Petersen and Plowman (1989) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจ ผลของการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือ ตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานนั้นจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับงานมีความทันสมัย และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ โดยลงทุนให้น้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการศึกษา องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่เป็นสิ่งที่มิอยู่ในทุกๆองค์การ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การนั้นๆ ผู้วิจัยเลือกใช้ องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Petersen and Plowman เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะองค์กรของกรมวิชาการเกษตร ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นองค์การในระบบราชการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำค่าตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่ามีงานวิจัยที่ได้ศึกษาไว้ ดังนี้

1. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

อลงกต จิตต์ปราณี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 192,415 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 400 คน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและอัตราเงินเดือน

พระมหานพดล สีทอง (2554) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ภูมิศึกษา สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 300 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล จากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชชา ศุภเสถียร (2555) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ภูมิศึกษา บริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริง จำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท จำนวน 171 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล จากการวิจัยพบว่า เพศ อายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

รัตนา เลียงพานิชย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 672 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 251 คน จากการวิจัยพบว่า เพศ รายได้ อายุงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีรวิรุ้ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรใน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของบริษัท เมือง

โบราณ จำกัด จำนวน 677 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 251 คน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตาราง 2.5 แสดงค่าเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล	นักวิจัย				
	อลงกต จิตต์ปราณี	พระมหา นพดล สีทอง	พิชชา สุกเสถียร	รัตนา เลียงพานิชย์	ธีรวีร์ รุจพงษ์ จันทร์
- เพศ	x	x	✓	✓	x
- อายุ	x	✓	✓	✓	x
- อายุในการปฏิบัติงาน	-	✓	x	✓	x
- ระดับการศึกษา	✓	x	x	-	x
- ตำแหน่งงาน	✓	-	-	-	x
- ระดับตำแหน่งงาน	✓	-	-	-	-
- อัตราเงินเดือน	✓	✓	x	✓	x
- สถานภาพการสมรส	x	x	-	x	x
- ประสบการณ์ทำงาน	✓	-	-	-	-

หมายเหตุ: ✓ คือ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 x คือ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 - คือ ไม่ได้ใช้ปัจจัยดังกล่าว

2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

พรตบุตร จุฑะกนก (2552) ได้ศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 จากการวิจัยพบว่า เมื่อข้าราชการที่รับรู้ว่าองค์กรได้ให้ผลตอบแทนในสิ่งที่ต้องการ โดยการสร้างบรรยากาศองค์กรเหล่านี้ให้ดีขึ้น ข้าราชการจะมีการรับรู้บรรยากาศในระดับสูง และจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

ชนาพร ชันสำลี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานพระราม 3 จำนวน 1,500 คน คน โดยใช้การคำนวณ ของ Taro Yamane (1967) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 315 คน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ในส่วนของความคิดเห็นต่อบรรยากาศในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เมตตา คงหอม (2555) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของ พนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน จำนวน 418 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 205 คน จากการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานบริษัทในเครือเจริญสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีรวิรุ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของ บุคลากรใน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของบริษัท เมือง โบราณ จำกัด จำนวน 677 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 251 คน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

วิมลรัตน์ ครองมงคล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่ง หนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 162 คน จากการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ระดับบรรยากาศของ องค์การอยู่ในระดับปานกลาง ระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง มาก และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในส่วนของภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้อย่าง มีนัยสำคัญระดับ 0.01

ชาญวุฒิ วงศ์กาฬสินธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา สถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ โดยมี ที่ตั้งทำการในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ เพียง 4 แห่ง

ได้แก่ ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จำนวน 5,424 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 373 คน จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความอดทนอดกลั้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ในส่วนของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน

อัมรา สาโหมด (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูและอยู่ในระดับปานกลาง

ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 395 คน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ และประเภทบุคลากร ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ชมพูเนกซ์ ศัพทศรีกรินทร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานชาวไทยของบริษัท คาวาซากิ มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานระยอง จำนวน 1,876 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 330 คน จากการวิจัยพบว่า ในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น พนักงานที่มีอายุงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน

ชีวกาส ทองปาน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์ก่อสร้างแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานทุกระดับในบริษัท ผลิตภัณฑ์ก่อสร้างแห่งหนึ่ง เฉพาะในส่วนของพนักงานประจำโดยไม่

รวมพนักงานรับช่วงต่องาน (Subcontract) จำนวน 300 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 171 คน จากการวิจัยพบว่า พนักงานในบริษัท ผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่และในส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับปานกลาง

ชุติมา คุณนะ (2556) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 296 คน โดยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 170 คน จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อยู่ในระดับสูงทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ ยกเว้นด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สายฝน กล้าเดินดง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 18-29 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับเจ้าหน้าที่ของ บริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรม โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณได้ 384 คน จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเคมี บริการและอื่นๆ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

2.3 งานเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ประวัติความเป็นมาและหน่วยงานในกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประวัติความเป็นมาของกรมวิชาการเกษตร

กรมวิชาการเกษตรได้รับการสถาปนาขึ้นเป็น หน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2515 แต่ก่อนที่จะ มาเป็นกรมวิชาการเกษตรในปัจจุบัน หน่วยงานนี้มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน นับย้อนหลังไปเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2446 ได้มีการจัดตั้งกรมช่างไหมขึ้นในกระทรวงเกษตรราธิการ ซึ่งถือเป็นการกำเนิดกรมวิชาการเกษตร

พ.ศ. 2449 เปลี่ยนชื่อกรมช่างไหม เป็น กรมเพาะปลูก

พ.ศ. 2474 เปลี่ยนชื่อกรมเพาะปลูก เป็น กรมตรวจกสิกรรม

พ.ศ. 2476 เปลี่ยนชื่อกรมตรวจกสิกรรม เป็น กรมเกษตร

พ.ศ. 2478 เปลี่ยนชื่อกรมเกษตร เป็น กรมเกษตรและการประมง

พ.ศ. 2484 แยกกรมเกษตรและการประมงเป็น 2 กรม คือ กรมเกษตร และ กรมการประมง

พ.ศ. 2495 เปลี่ยนชื่อกรมเกษตร เป็น กรมการกสิกรรม

พ.ศ. 2496 ยกฐานะกองการข้าวและการทดลอง ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดของกรมการกสิกรรม จัดตั้งเป็นกรมการข้าว แยกออกมาจาก กรมการกสิกรรม

พ.ศ. 2497 เปลี่ยนชื่อกรมการกสิกรรม เป็น กรมกสิกรรม

พ.ศ. 2515 รวมกรมการข้าว กับ กรมกสิกรรม สถาปนาเป็น กรมวิชาการเกษตร

วิสัยทัศน์

กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากล บนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม

ชื่อสัตย์ โปร่งใส งานวิจัยมีคุณภาพ

วัฒนธรรม

รักองค์กร ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และมุ่งผลสัมฤทธิ์

พันธกิจ

1. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร ผู้กลุ่มเป้าหมาย
2. กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิตภัณฑ์พืชและปัจจัยการผลิต พัฒนาระบบตรวจรับรองสินค้าการเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
3. อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์
4. กำกับ ดูแล และพัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ

ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งกรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ออกกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2557 ให้กรมวิชาการเกษตร มีภารกิจเกี่ยวกับพืช โดยศึกษา วิจัยและพัฒนาพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และปัจจัยการผลิต ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตพืชสู่กลุ่มเป้าหมายทั้งภาครัฐ เอกชน และเกษตรกร บริการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ รับรองมาตรฐานสินค้าพืช รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับดิน น้ำ ปุ๋ย พืช วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช เพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตพืชเพื่อพัฒนาผลผลิตพืช ให้มีคุณภาพและปลอดภัยต่อผู้บริโภคตามมาตรฐานสากล และเพื่อให้บริการการส่งออกสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการกักพืช กฎหมายว่าด้วยปุ๋ย กฎหมายว่าด้วยพันธุ์พืช กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการควบคุมยาง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพันธุ์พืช และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิจัย และพัฒนาวิชาการเกษตรด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพืช
3. ให้บริการด้านการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ และรับรองมาตรฐานสินค้าพืช และให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องดิน น้ำ ปุ๋ย พืช วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช การบริการส่งออกสินค้าเกษตร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ให้บริการวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกร เอกชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เนื้อหาในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นหลักดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้เก็บข้อมูลการวิจัยเดือน มิถุนายน – กรกฎาคม พ.ศ. 2559 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบการวิจัยและทำให้การวิจัยสามารถครอบคลุมประเด็นที่จะทำการศึกษา และตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วทดลองใช้กับประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษา เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จึงเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากประชากรที่เป็นบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวนประชากรรวม 8,500 คน

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่กรมวิชาการเกษตร วันที่ 9 พฤษภาคม 2559

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง 383 คน (วิธีคิด อุ่ออื่น: 2550)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{8,500}{1+(8,500 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 383$$

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling plan)

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) ในการสุ่มตัวอย่างการวิจัย ดังตาราง ตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ดังนี้

รายการ	จำนวนประชากร ที่ใช้ในการวิจัย (คน)	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	อัตรา (%)	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน) (Try Out)
ข้าราชการ	2,000	90	23	7
พนักงานราชการ	5,500	248	65	19
ลูกจ้างประจำ	1,000	45	12	4
รวม	8,500	383	100	30

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยและความหมายของตัวแปรให้ตรงตามแนวคิดทฤษฎี

2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

- บรรยายกาของค์การ
- ภาวะผู้นำ
- คำตอบแทน
- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่เสร็จเรียบร้อยแล้วไปเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบในเบื้องต้นว่าแบบสอบถามครอบคลุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานวิจัยหรือไม่ สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

5. นำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item Objective Congruence) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์	หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
อาจารย์สุรี พงษ์ทวีศักดิ์	เลขานุการหลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
คุณปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไอ.พี.เทรคดิ่ง จำกัด

ในครั้งนีการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.89 – 1.00 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม ดังนี้

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	IOC
บรรยากาศองค์กร	18	0.89
ภาวะผู้นำ	16	1.00
ค่าตอบแทน	37	0.96
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	23	0.99
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	16	0.96
รวม	110	0.96

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดอยู่ในช่วง 0.907 – 0.964 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาคของแบบสอบถาม ดังนี้

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach' Alpha
บรรยากาศองค์กร	18	0.907
ภาวะผู้นำ	16	0.964
ค่าตอบแทน	37	0.958
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	23	0.957
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	16	0.917
รวม	110	0.941

8. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 383 คน

3.4 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัยซึ่งเป็นรูปแบบข้อคำถามปลายปิด (Close ended Question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Checklist Nominal Scale และ Ordinal Scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 18 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Interval Scale ลักษณะ Quest: Likert's Scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| - โครงสร้าง | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1-3) |
| - มาตรฐาน | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 4-6) |
| - ความรับผิดชอบ | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 7-9) |
| - การยอมรับ | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 10-12) |
| - การให้การสนับสนุน | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 13-15) |
| - ความผูกพัน | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 16-18) |

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ได้อ้างอิงมาจาก ศรียา เอียดเสน: 2550)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Interval Scale ลักษณะ Quest: Likert's Scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| - การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4) |
| - การสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8) |
| - การกระตุ้นปัญญา | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9-12) |
| - การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13-16) |

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ได้อ้างอิงมาจาก พนิตา ปรีชา: 2547)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน จำนวน 37 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Interval Scale ลักษณะ Quest: Likert's Scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 1-9)
- ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน จำนวน 28 ข้อ (ข้อ 10-37)

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้อ้างอิงมาจาก อาภากรรณี สือสุวรรณ: 2555)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 23 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Interval Scale ลักษณะ Quest: Likert's Scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8)
- พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 9-11)
- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 12-17)
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 18-23)

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้อ้างอิงมาจาก ชมพูนุช ศัพทศรีครินทร์: 2553)

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Interval Scale ลักษณะ Quest: Likert's Scale ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- คุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)
- ปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8)
- เวลา จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9-12)
- ค่าใช้จ่าย จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13-16)

(แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้อ้างอิงมาจาก มณฑป ผลาสินธุ์: 2552)

3.5 การรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดย

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและขอข้อมูลจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม เรือโนธิบดีกรมวิชาการเกษตร ในการขอความอนุเคราะห์ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล จำนวน 383 คน

2. กรมวิชาการเกษตร ดำเนินงานตามระบบและส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆใน กรมวิชาการเกษตร โดยกำหนดวัน เวลา ในการรับแบบสอบถามกลับคืน

3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืนเพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำข้อมูลทั้งหมดเพื่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ คำตอบแทน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรกรมวิชาการเกษตร

สถิติเชิงอนุมาน

1. T-test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. F-test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงานและด้านอัตราเงินเดือนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. Multiple Regression ใช้วิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำและคำตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. Multiple Regression ใช้วิเคราะห์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับบรรยากาศองค์การ ระดับภาวะผู้นำ ระดับค่าตอบแทน ระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) (วิธีคิด อยู่อื่น: 2550) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น (ระดับ)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \end{aligned}$$

ระดับชั้น	แสดงความคิดเห็น
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	น้อย
2.61 – 3.42	ปานกลาง
3.43 – 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื้อหาในงานวิจัยบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะการวิจัย จากประเด็นที่ค้นพบ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยจากประเด็นที่ค้นพบ
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.9 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.1 ตำแหน่งงาน พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 64.8 และอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ว่าใคร คือผู้บังคับบัญชาของตน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.77

ด้านมาตรฐาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ว่าเป้าหมายขององค์การ คือ เป้าหมายในการทำงานของตนด้วย มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.14

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ว่าเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรจะพยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตัวเองก่อน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02

ด้านการยอมรับ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญ ว่าเมื่อบุคลากรทำผิด องค์การมีบทลงโทษที่เหมาะสม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.56

ด้านการให้การสนับสนุน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยาก จะสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03

ด้านความผูกพัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.94

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าหัวหน้าของตนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าหัวหน้าของตนแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.06

ด้านการกระตุ้นปัญญา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าหัวหน้าของตนให้ความสนใจที่จะปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการใหม่ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.87

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าหัวหน้าของตนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.75

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของตน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.67

ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ว่าตนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าตนช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องการทำงานและปัญหาส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.12

ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าตนรักษาทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรที่ต้องใช้ร่วมกัน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.21

ด้านพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าตนมีความตั้งใจในการที่จะพัฒนาการทำงานมากกว่าวิจารณ์โดยไม่ทำอะไร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22

ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าหากงานไม่เสร็จยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.30

ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าสามารถรักษาความลับของหน่วยงานได้ดี ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.32

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าผลงานที่ผ่านมาของตน มีคุณภาพตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.99

ด้านปริมาณงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าจำนวนของผลงานของตนที่สำเร็จไป ตรงตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.02

ด้านเวลา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่ามีการกำหนดแผนในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.01

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าในการทำงานสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน ฯลฯ ค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.22

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.5 บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ด้านมาตรฐาน ด้านความผูกพัน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 47.2 ($R^2 = 0.472$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สูงที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ($Beta = 0.523$) รองลงมา คือ ด้านมาตรฐาน ($Beta = 0.160$) ด้านความผูกพัน ($Beta = 0.093$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ($Beta = -0.110$) ตามลำดับ นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 59.4 ($R^2 = 0.594$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($B = 0.330$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($Beta = 0.175$) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($Beta = 0.133$) และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($Beta = 0.092$) ตามลำดับ นั่นคือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วนจึงยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภูมิศึกษา ภูมิวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภูมิวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและ

สหกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนสิทธิ์ จันท์ปลูก (2552) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกันจะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย กำจัด (มหาชน) ของ สุกัญญา สุนทรสันต์ (2553) ที่พบว่า ความแตกต่างของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากการศึกษาของ บุญพริ้งกา แจ่มเจริญกิจ (2556) พบว่า บุคลากรใน ด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ (2557) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่าง กัน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อลงกต จิตต์ ปรานี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของ พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และ อัตราเงินเดือน ซึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากร กรมวิชาการเกษตร ได้รับการเอาใจใส่ดูแลจาก กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างเท่าเทียมกันและเป็น ไปอย่างเหมาะสมตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรกรมวิชาการเกษตรมีทัศนคติที่ดีต่อกันและส่งผลให้เกิดการดูแลกันและกันเหมือน ครอบครัว การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหน่วยงานทำให้ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรด้านความผูกพัน และด้านมาตรฐาน สามารถร่วมในการพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ซึ่งทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับ ชมพูนุช ศัพทศรีครินทร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัท คาวาซากิ

มอเตอร์ เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ เมตตา คงหอม (2555) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน มี บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงานบริษัทในเครือเจริญสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษาการรับรู้บรรยากาศ องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากร บุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ของ รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์, ประสพชัย พสุนนท์ (2559) พบว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการทำความเข้าใจสภาพ องค์กร และเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งในภาพรวมและการจำแนกแยกย่อย ออกเป็นรายละเอียดต่างๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาโครงสร้างนโยบายของ องค์กร เป็นต้น ซึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากรกรมวิชาการเกษตร มีความรู้สึกลึกซึ้งที่ได้ทำงาน ในองค์กรทำให้เกิดความผูกพันและส่งผลถึงการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ขึ้นไปตามมาตรฐาน ที่กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนดไว้ ทำให้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน สามารถร่วมในการ พยายามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ ในทิศทางตรงกันข้ามกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมี ความสัมพันธ์ทางบวกและด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งทั้งสองด้านอยู่ ในระดับมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ยูวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ด้านการ ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน อาจจะเนื่องมาจาก บุคลากรกรมวิชาการเกษตร มีความพึงพอใจใน งานที่ปฏิบัติและลักษณะงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตนและสอดคล้องกับนโยบายของกรม วิชาการเกษตร ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เนื่องจากงานในกรมวิชาการเกษตรส่วนใหญ่จะ เป็นงานเฉพาะทางที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูง และเป็นงานที่น่าสนใจและในแต่ละ หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรก็จะมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่น่าเบื่อซ้ำซาก ทำให้ บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง งานอย่างสม่ำเสมอและการปฏิบัติงานของบุคลากรมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จากการประเมินผลงานอยู่เสมอ นอกจากในส่วนงานแล้วการที่บุคลากรได้รับความห่วงใย การดูแล

เอาใจใส่และการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานจากหัวหน้า ซึ่งมักเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรึกษาหารือ ชี้แจง หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีส่วนสำคัญที่ทำให้กรมวิชาการเกษตรประสบความสำเร็จและในส่วนของค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินพบว่ามียุทธผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของกรมวิชาการเกษตรเช่นกัน แต่บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินนั้นสำคัญมากเท่าปัจจัยอื่นๆ ที่ได้กล่าวมาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งอาจจะเกิดจากการที่บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการอื่นๆมากกว่า เงินค่าตอบแทน เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น ซึ่งถ้าหากจะพิจารณาตามภาระงาน หน่วยงานจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ทุกปีจะมีการปรับเงินขึ้นตามความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับผิดชอบ ทำให้ค่าตอบแทนมียุทธผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

3. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมียุทธผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมียุทธผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ สามารถร่วมในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สายฝน กล้าเดียด (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จากการศึกษาของ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรม ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า บุคลากรกรมวิชาการเกษตรนั้น มีพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือกับองค์กรในการรักษาความลับและบุคลากรสามารถให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆขององค์กร บุคลากรต่างมีการแสดงความคิดเห็นต่างๆในการประชุม และมักจะเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา การที่บุคลากรในกรมวิชาการเกษตรมี

พฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น ในการสร้างระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับผู้อื่น รวมทั้งระมัดระวังในการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานต่างมีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและรักษาทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรที่ต้องใช้ร่วมกันและในส่วนของพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่นั้น บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้ตรงเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งหากงานไม่เสร็จบุคลากรยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา ส่วนการใช้อุปกรณ์สำนักงานบุคลากรมีการใช้ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวัง ประหยัด คุ่มค่า และมักจะใช้ทรัพยากรขององค์กร (อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ) ในเรื่องขององค์กรเท่านั้น ทำให้บุคลากรกรมในวิชาการเกษตรมีความรู้สึกรักหวงแหน เมื่อได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานเพิ่มขึ้น โดยปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กร ให้มีพฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้มาทำงานและยังสามารถให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดีและเต็มใจอีกด้วย ส่งผลทำให้พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยจากประเด็นที่ค้นพบ

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนา พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรวางแผนโครงสร้างนโยบายขององค์กรในการบริหารจัดการและการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน เช่น องค์กรกำหนดผู้มีอำนาจในการตัดสินใจของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็ว
2. ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย โดยเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรจะพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองก่อน ซึ่งเป็นการประเมินเบื้องต้นถึงปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งย่อมทำให้เกิดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและยังสามารถทำให้บุคลากรสามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ยังเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายอีกด้วย
3. ผู้บริหารควรแจ้งผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การให้รางวัลและสิ่งตอบแทนที่มีให้อย่างเพียงพอและเหมาะสม หรือเมื่อบุคลากรทำผิด องค์กรมีบทลงโทษที่ชัดเจนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา
4. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานและมีความเหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความไว้

เนื้อเชื่อใจและสนับสนุนซึ่งกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โดยการให้รางวัลหรือกล่าวชมอย่างจริงใจ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติต่อไป เช่น ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

5. ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำในการถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร ให้มีความเข้าใจและชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในการใช้อำนาจในทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น

6. ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคลากรได้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ขององค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อความมั่นใจกับบุคลากร และผู้ร่วมงานว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ โดยการแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน

7. ผู้บริหารควรจัดสัมมนา จัดงานประชุม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและผู้ร่วมงานพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา ด้วยการให้บุคลากรในองค์กรมองปัญหาในหลายแง่มุม ให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ เป็นการกระตุ้นความคิดของบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ดำเนินงาน

8. ผู้บริหารควรคำนึงถึงบุคลากรในองค์กรเป็นรายบุคคล ในการพัฒนาจุดเด่นของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการให้คนให้ถูกงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและยังส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย เช่น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากร การให้ความสนใจถึงปัญหาของบุคลากรทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เป็นต้น

9. ผู้บริหารควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรอดทนต่อข้อจำกัดต่างๆ และการกระทบกระทั่งกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในการประสานงาน ซึ่งมักจะเกิดอุปสรรค ปัญหาต่างๆ ให้แก้ไขอยู่เสมอ หากมีการพัฒนาการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

10. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น

11. ผู้บริหารควรสร้างระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากันระหว่างบุคลากรในองค์กร มีการจัดประชุมหรือมีหนังสือเวียน ถึงเรื่องที่ถูกคนในองค์กรต้องรับทราบ เพื่อให้บุคลากรรับรู้และมีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

12. ผู้บริหารควรจะพัฒนาให้บุคลากรในองค์กร สามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน หรือช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในแง่ของการทำงานและการปฏิบัติตัวในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาขององค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบและนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรให้เพิ่มขึ้น

3. ควรมีการขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรแบบเชิงลึก เพื่อทราบความคิดเห็นจริงๆ เช่น การขอสัมภาษณ์บุคลากรถึงพฤติกรรมละประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น