

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรการยางแห่งประเทศไทย

The organizational climate that affect to the organizational citizenship behaviors of
the employees of the Rubber Authority of Thailand

กิตติ สมมาลัย¹

KITTI SOMMALAI

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะบรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย โดยบรรยากาศองค์กรมีองค์ประกอบคือ
โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน ความยืดหยุ่นผูกพัน
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้แก่ พฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ พฤติกรรมต่อบุคคลอื่น
พฤติกรรมต่อองค์กร เพื่อนำไปประกอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย และ
องค์กรที่มีลักษณะบรรยากาศองค์กรที่ใกล้เคียงกัน โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ สำเร็จโดยการ
เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นบุคลากรองค์กรการยาง สาขาสำนักงานใหญ่ จำนวน 366 คน โดยใช้
แบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทยที่มี เพศ อายุ สถานภาพ รายได้โดย
เฉลี่ย ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความการรับรู้ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจากจากการศึกษาบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้าน
ความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this research was to study the affect from the organizational climate to the organizational citizenship behaviors of the employees of the Rubber Authority of Thailand which factors of organizational climate included Structure of organization factor(Structure), Standard of work in the organization(Standard), The recognition in the employees(Recognition), Supports from co-workers (Support) and the attachment of employees to the organization. The factors of organizational citizenship behavior are included the work performance of employees(Employee in-role Behaviors), the assistance between the employees (Organizational Citizenship Behaviors directed toward the individuals) and the behaviors that have benefits to the organization. For the benefit of the organization to use the information to develop the work of employees and used to improve the human management plan of the Rubber Authority of Thailand. This research is a quantitative research and surveys by collecting data from 366 samples which are employees of Rubber Authority of Thailand by using convenient sampling with an online questionnaire. The data was analyzed using Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The result shows that employees of the Rubber Authority of Thailand which have different gender, age, marriage status, income, job position and job experience also have different in organizational citizenship behaviors with statistical significance at the .05 level. The result also shows that organizational climate factors which are Standard, Responsibility, Support and commitment affect the organizational citizenship behaviors with statistical significance at the .05 level.

Keywords: organizational climate, organizational citizenship behaviors

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน องค์กรต้องขับเคลื่อนด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้้องค์กรสามารถจัดการบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ บรรยากาศขององค์กรที่พนักงานพึงพอใจก็ถือเป็นสิ่งสำคัญ หากองค์กรสามารถจัดการให้บรรยากาศขององค์กรมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ส่งผลไปถึงศักยภาพและการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้้องค์กรจะสามารถรักษาบุคลากรเพื่อทำงานให้กับองค์กรต่อไปได้ หากองค์กรใดไม่สามารถดึงดูดพนักงานให้มาร่วมงาน และรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ ้องค์กรนั้นก็มีความยากลำบากในการรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งสำคัญคือบุคลากรจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรช่วยกันส่งเสริมองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่พึงประสงค์ จะช่วยให้้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันกับ้องค์กรอื่นในโลกปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทย
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรการยางแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกัน

2. บรรยายกาตองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาบรรยากาตองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย ในลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Survey) โดยวางแผนความคิด ทฤษฎี ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือบรรยากาตองค์กร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)โครงสร้างองค์กร (2)มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3)ความรับผิดชอบ (4)การยอมรับ (5)การสนับสนุน (6)ความยึดมั่นผูกพัน

ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)พฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ (2)พฤติกรรมต่อบุคคลอื่น (3)พฤติกรรมต่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย สาขาส่งงานใหญ่ มีจำนวน 366 ราย

ประชากรที่เลือกศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย สาขาส่งงานใหญ่ จำนวน 2,384 คน (รายงานประจำปี การยางแห่งประเทศไทย ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2565)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์กรการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ กรกฎาคม-ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาตองค์กร (Litwin & Stringer, 1968) ได้อธิบายว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่บุคลากรที่อาศัยและปฏิบัติงานในองค์กรสามารถรับรู้ได้ ทั้งการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากร

Farooqui (2012) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นลักษณะแบบหนึ่งขององค์กรที่บ่งบอกว่าองค์กรนี้แตกต่างจากองค์กรอื่น

เซลิก (Celik, 2012) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นคุณลักษณะภายในของบุคลากรภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม และมีความแตกต่างกับองค์กรอื่น

อภิพงษ์ (2557) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นลักษณะต่างๆภายในองค์กรที่เป็นสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคลากร และก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม มีการตีความในรูปแบบความรู้สึก

สรียา (2558) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมหรือองค์ประกอบทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และส่งผลต่อพฤติกรรมทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ความนึกคิด และสะท้อนไปถึงคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบที่แตกต่างกันเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในองค์กรที่บุคลากรสามารถรู้สึกได้ โดยเกิดจากปฏิสัมพันธ์จากบุคลากรด้วยกัน โดยสามารถรู้สึกได้ทั้งทางตรง และทางอ้อม เป็นได้ทั้งความรู้สึกในเชิงบวก และเชิงลบ และจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยลักษณะภายในองค์กรที่แตกต่างกันจะทำให้องค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกัน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (William & Anderson, 1991) ได้อธิบายว่าเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แบ่งเป็นการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น และมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ภาพลักษณ์ การดูแลทรัพย์สิน

Schnake & Dumbler (2003) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรเต็มใจที่จะทำด้วยตนเอง และจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากการให้รางวัลหรือลงโทษจากองค์กร

Tambe & Shanker (2014) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือหน้าที่ของบุคลากร

กรณีการ (2551) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ โดยพนักงานจะปฏิบัติด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ธิตา (2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยที่ โดยจะปฏิบัติโดยไม่ได้ต้องการผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน โดยจะเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่นในงาน ให้ความร่วมมือกับองค์กร และป้องกันการเกิดปัญหาในงาน การอดทนในการปฏิบัติงานโดยไม่วิพากษ์หรือวิจารณ์ในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย และช่วยส่งเสริมบุคลากรอื่นให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยบุคลากรมีความเต็มใจทำงานให้กับองค์กร และมีส่วนช่วยให้องค์กรนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มงคล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกห่าองค์กรประกอบ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลิกห่าองค์กรประกอบด้านหัวหน้าใจ ด้านการมีจิตสำนึก ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ด้านความยึดมั่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Asghar และ Fariba (2017) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษาในเมืองอิสฟาฮัน ประเทศอิหร่าน จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์กรสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในสถานศึกษาในเมืองอิสฟาฮัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สาขาที่ศึกษา,ประสบการณ์การทำงาน,ตำแหน่ง และสาขาที่ทำงาน ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน

Pelin และ Funda (2013) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของบรรยากาศองค์กรต่อพฤติกรรมที่บั่นทอนความสำเร็จขององค์กร ในบุคลากรกลุ่มบริษัทการผลิต จากการวิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนและความผูกพัน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความเสียงและความขัดแย้ง ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่บั่นทอนความสำเร็จขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรการยางแห่งประเทศไทยที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดนับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) ได้จำนวน 343 คน แต่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 366 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือนี้กับบุคลากรการยางแห่งประเทศไทยที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี โดยสร้างขึ้นจากกรอบคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทยต่อบรรยากาศองค์กรเพื่อดูว่าบุคลากรมีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรมากน้อยเท่าใด ผู้กพัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีค่าระดับการรับรู้อยู่ 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วยไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพื่อใช้วัดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผู้กพัน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทยต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อดูว่าบุคลากรมีระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด ค่าระดับการรับรู้อยู่ 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพื่อใช้วัดองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมต่อบุคคลอื่น และด้านพฤติกรรมต่อองค์กร

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามคือบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทยที่ทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ผลการศึกษา พบว่า ในด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.9 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 52.2 อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 76.0 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.6 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 87.7 มีอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.7

ผลการศึกษาของระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย โดยในภาพรวมระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก และระดับการรับรู้ต่อพฤติกรรมความเป็น

สมาชิกที่ดีของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย โดยในภาพรวมระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก

บุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้โดยเฉลี่ย ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความการรับรู้ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แตกต่างกัน และพบว่าบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทย

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

5.2.1 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้โดยเฉลี่ย ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความการรับรู้ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดย Asghar และ Fariba (2017) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีอายุ อายุงาน และประสบการณ์มากกว่าจะมีทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุและอายุงานน้อยกว่า เคารพผู้อื่น และมีทักษะการดูแลบุคลากรที่ดีกว่า นอกจากนี้ สถานภาพสมรสของบุคลากรจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลไปถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรการยางแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Pelin และ Funda (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ที่กล่าวว่า หากการรับรู้ต่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน และความยืดหยุ่นผูกพัน ของพนักงานมีต่ำ จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในพนักงานกลุ่มบริษัทการผลิต ซึ่งสามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยการสร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนเกื้อกูลกันและกัน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยด้านที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับทักษะชีวิต

บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพในการ ทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากองค์กรได้ส่งเสริมให้ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรที่ดี แต่ด้านที่มีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ในหัวข้อการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจน หมายถึง บุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทยยังมิ การรับรู้ถึงนโยบายขององค์กรที่ยังไม่ชัดเจน หรือยังไม่ทราบเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ดังนั้นจึงควรมี การส่งเสริมในการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรแก่บุคลากรให้ชัดเจน และบุคลากรสามารถรับรู้ได้ ร่วมกัน เช่น การสร้างเว็บไซต์เพื่อชี้แจงนโยบาย ,ให้ผู้บังคับบัญชาเน้นย้ำถึงนโยบายขององค์กร หรือมีการ ย้ำเตือนถึงนโยบายขององค์กรทุกครั้งในงานอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงนโยบายขององค์กร ร่วมกัน และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามกับนโยบายขององค์กรและเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2. ระดับการรับรู้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่ด้านที่มีระดับการรับรู้ ต่ำที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมต่อบุคคลอื่น ในหัวข้อการช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคลากรไม่เข้ามาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องกิจธุระส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อบลักษณะการ ทำงานที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่น และส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงควร ส่งเสริมให้มีการอบรมและจัดทำนโยบายในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หรือจัดทำกิจกรรม นันทนาการระหว่างบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีสัมพันธภาพที่ดีมากขึ้น และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่ง ส่งผลต่อความสะอาดสบายของบุคลากร

3. บุคลากรองค์กรการยางแห่งประเทศไทยที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้โดยเฉลี่ย ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีระดับความการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดย บุคลากรที่มีอายุ อายุงานและประสบการณ์มากกว่าจะมีทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุ และอายุงานน้อยกว่า จึงควรจัดให้มีการอบรมเพื่อส่งเสริมทักษะการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานในกลุ่มบุคลากรที่อายุงานน้อย และกลุ่มบุคลากรที่ประสบการณ์ทำงานน้อย เพื่อให้กลุ่มบุคลากรเหล่านี้มีทักษะการสร้างสัมพันธภาพมากขึ้น และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีมาก ขึ้น

4. จากการศึกษาบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรการ ยางแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้าน ความยึดมั่นผูกพัน ส่งผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายความว่า บรรยากาศองค์กรใน ด้านต่างๆ ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมีการให้ผลย้อนกลับที่ชัดเจนและเหมาะสม, ภาระงานที่มี ปริมาณและความท้าทายที่เหมาะสม, บุคลากรมีความเป็นมิตรกัน และบุคลากรมีความรักและผูกพันต่อ องค์กร จะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมส่งเสริมให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการ ชี้แจงมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน จัดสรรภาระงานที่ท้าทายและเหมาะสมแก่บุคลากร และส่งเสริมการ ช่วยเหลือในหมู่เพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งถัดไป

1. เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ขององค์กรได้ดีมากขึ้น จึงควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบุคลากรการยางแห่งประเทศไทยหรือไม่ เพื่อศึกษาตัว แปรด้านอื่นที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น

2. ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอย่างเจาะจงในสำนักงานอื่น เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์กรขององค์กรการยางแห่งประเทศไทยมากขึ้น

3. ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลถึงพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรในบุคลากรการยางแห่งประเทศไทยหรือไม่ เพื่อศึกษาตัวแปรด้านอื่นที่ช่วยส่งเสริม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ วัฒนาวีโส. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง กับความพึงพอใจในงานและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธิดา เชื้อนแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. (2558). ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สรียา บุญธรรม. (2558). บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อภิพงษ์ โชติรัตน์. (2558). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Asghar, Z. P. & Fariba, K. (2017). The Relationship between Organizational Climate and the Organizational Silence of Administrative Staff in Education Department. *International Education Studies*, Vol. 9, No. 6,

Çelik, V. (2012). *School culture and management*. Ankara: Pegem Academy.

Farooqui, M.R. (2012). Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC), *Asian Journal of Business Management*, Vol. (4), No. (3), Pp. 294-302.

Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and organisational climate*. Division of Research, Harvard Business School, Boston.

Pelin Kanten and Funda Er Ülker(2013). The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises. *The Macrotheme Review* 2(4), Summer

Schnake, M. E., & Dumler, M. P. (2003). Levels of measurement and analysis issues in organizational Citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 283–301.

Tambe, S. & Shanker, M. (2014). A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management-IRJBM*, 1, 67-73.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.