

คณะจิตวิทยา

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ในพนักงานธนาคาร

นายขเคนทร์ วรณศิริ

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

RELATIONSHIP BETWEEN PUBLIC CONSCIOUSNESS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR OF BANKING OFFICERS

Mr. Kaken Vannasiri

A Senior project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the bachelor of science

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2008

ขเคนทร์ วรณศิริ : ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะและพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพนักงานธนาคาร. (RELATIONSHIP BETWEEN
PUBLIC CONSCIOUSNESS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR OF BANKING OFFICERS)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร. เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์, 58 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะและ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ มาตรฐานจิตสำนึกสาธารณะ
และมาตรฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงาน
ธนาคาร จำนวน 178 คน

ผลการวิจัยพบว่า


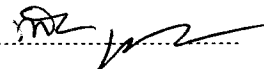
1. จิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .489, p < .01$)
2. จิตสำนึกสาธารณะส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .54, p < .01$) และสามารถอธิบายความผัน
แปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 22.1

คณะจิตวิทยา

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษา

4837403338 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS : PUBLIC CONSIIOUSNESS / ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP

BEHAVIOR

KAKEN VANNASIRI : RELATIONSHIP BETWEEN PUBLIC
CONSIIOUSNESS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
OF BANKING OFFICERS. ADVISOR : ASSOC. PROF. PENPILAI
RITHAKANANONE, Ph.D. 58 pp.

The purpose of this research were to study the relationship between public consiousness and organizational citizenship behavior. The instruments were Public Consiousness Scale and Organizational Citizenship Behavior Scale. The subjects were 178 employees in a banking company.

It was found that

1. Public consiousness had a significantly possitive correlation with organizational citizenship behavior ($r = .489, p < .01$)
2. Public consiousness had a significantly possitive effect on organizational citizenship behavior ($\beta = .54, p < .01$), and was accountable for 22.1% of the variation of organizational citizenship behavior.

Faculty of PSYCHOLOGY
Academic Year : 2008

Student's Signature Kaken Vannasiri
Advisor's Signature P. Rithakananone

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยทางจิตวิทยาฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณา ความเมตตา และความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา ซึ่งได้สละเวลาในการให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และมอบแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำงานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากอาจารย์อย่างจริงใจ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ ที่ได้ให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ และข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณพี่พระพงษ์ วงศ์อุปราศ ที่สละเวลาให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณพี่เจ้าหน้าที่ธนาคาร ที่ให้ความเอ็นดู ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย และขอขอบพระคุณพนักงานธนาคารทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้เป็นที่รักยิ่ง ผู้มอบสติปัญญา และสิ่งดีงามทั้งหลายแก่ผู้วิจัย ทั้งสนับสนุนกำลังใจ กำลังกาย จนผู้วิจัยมีความพร้อม และมีความมั่นใจ สามารถบรรลุหนึ่งในเป้าหมายที่นำภาคภูมิใจของชีวิต

ขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่มีได้เอื้อนนาม ซึ่งมีส่วนในการผลักดันให้โครงการทางจิตวิทยานี้จนสำเร็จ รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านในคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน เพิ่มพูนความรู้ และมอบโอกาสให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยชิ้นนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
กรอบความคิดในการวิจัย.....	15
สมมติฐานการวิจัย.....	16
ขอบเขตของการวิจัย.....	16
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	16
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
2. วิธีการดำเนินการวิจัย	
ประชากร.....	18
กลุ่มตัวอย่าง.....	18
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	18
การพัฒนาเครื่องมือและประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	18
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4. อภิปรายผลการวิจัย.....	38
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	42
รายการอ้างอิง.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	49
ภาคผนวก ก.....	50
ภาคผนวก ข.....	51
ภาคผนวก ค.....	52
ประวัติผู้วิจัย.....	58

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการวิเคราะห์มาตรฐานวัดจิตสำนึกสาธารณะ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ.....	22
2	ผลการวิเคราะห์มาตรฐานวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ	27
3	ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	33
4	ผลการวิเคราะห์แสดงค่าสถิติเชิงพรรณนา ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาดังกล่าวด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	34
5	แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวแปรที่ศึกษา และการแปรความหมาย.....	35
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่ทำการศึกษา.....	36
7	ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรในขั้นตอนการวิเคราะห์ โดยการใช้สถิติถดถอยอย่างง่าย	37

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบความคิดในงานวิจัย.....	15

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันนี้เกิดขึ้นตั้งแต่ในระดับพื้นฐานของสังคม ปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุอย่างมาก มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายให้มนุษย์ได้ใช้ เพื่อสนับสนุนในการดำรงชีวิต ก่อให้เกิดการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ค่านิยม วิธีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมที่ให้ความสำคัญกับตนเอง และพวกพ้องมากขึ้น (อนงค์นุช ภูยานนท์, 2550) สอดคล้องกับ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2549) ที่กล่าวว่าโลกในปัจจุบันให้ความสำคัญกับวัตถุมากกว่าจิตใจ เชิดชูความเป็นปัจเจกแทนที่ความเป็นชุมชน ลดความใส่ใจต่อความเป็นไปของสังคมภายนอก ให้ความสำคัญต่อการเจริญทางวัตถุ กล่าวคือ ผู้ที่สามารถกุมทรัพย์ากรได้มากคือผู้มีอำนาจ เป็นที่น่านับถือ ส่งผลให้เกิดการแก่งแย่ง แข่งขันกันแย่งชิงผลประโยชน์ และเริ่มพัฒนาเป็นความเห็นแก่ตัว ไม่เสียสละหรือคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นตัวกำกับการกระทำ

ประไพพิศ โอฟารวัฒน์ (2548) ที่ได้กล่าวถึงจิตสำนึกสาธารณะในสังคมไทยว่า

“ในสภาพความเป็นจริงของสังคมในปัจจุบัน คนไทยเป็นคนขาดวินัย ไม่มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ดังจะเห็นได้จากสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัว หากสิ่งใดเป็นสิ่งที่สาธารณะมักจะไม่ค่อยได้รับการดูแลรักษา ขำขุด ทรุคโทรม ความรู้สึกหวงแหน ละต้องการรักษาสิ่งของ หรือสถานที่สาธารณะของคนไทยมีน้อย ที่ร้ายไปกว่านั้น คือ ตัวเองเป็นผู้ทำลายของสาธารณะเหล่านั้นเสียเอง ตัวอย่างมีมากมาย เช่น การทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลอง การฝ่าฝืนข้อห้ามต่าง ๆ ในการใช้สาธารณสมบัติ...”

ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นตั้งแต่ในระดับประเทศที่นักการเมืองขาดความโปร่งใสในการบริหารประเทศไปจนถึงระดับพื้นฐานของสังคม คือ ครอบครัว พ่อแม่หรือผู้ปกครองมักมุ่งแต่การทำงานเพื่อแสวงหาอำนาจทางการเงินจนละเลยการอบรมสั่งสอนให้บุตรหลานของตนให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม หรือการมีจิตสำนึกสาธารณะ จนก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจริยธรรมในสังคม ทำอะไรตามความพอใจและความสะดวกของตนเอง จนเกิดนิยามลักษณะของคนไทยที่ว่า “ทำอะไรตามใจคือไทยแท้”

ลัทธิมา เกื้อสกุล (2547) กล่าวว่า จิตสำนึกสาธารณะเป็นเรื่องใหม่สำหรับคนไทย และได้ให้ความหมายจิตสำนึกสาธารณะว่า คือ การรู้และคำนึงถึงสิ่งที่เป็นส่วนรวม ร่วมกันกับผู้อื่นที่เป็นกลุ่มเดียวกับตน ที่จะทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรมของพลเมือง ซึ่งเป็นหัวใจขับเคลื่อนของขบวนการ คุณธรรมต้องเริ่มจากการศรัทธาที่จะอุทิศตน และเสียสละแก่ผู้อื่นในสังคม การเป็นอิสระจากการควบคุมของรัฐ ยิ่งต้องมีจิตสำนึกสาธารณะมากขึ้นดังนั้นหากคนในสังคมมีจิตสำนึกสาธารณะ สังคมนั้นย่อมมีความสุข ทุกคนจะรู้ความรับผิดชอบของตนเองต่อสังคม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และร่วมทำนุบำรุงให้สังคมนั้นเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

หฤทัย อัจจุ (2544) ได้กล่าวว่าจิตสำนึกสาธารณะมิได้จำเป็นเฉพาะในสังคมใดสังคมหนึ่งเท่านั้น หากแต่มีความสำคัญต่อทุกสังคม

ในองค์กรก็เช่นกัน หากพนักงานในองค์กรนั้นสนใจแต่สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเองเท่านั้น หรือปฏิบัติตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายของตนเองเพียงอย่างเดียว โดยมีได้สนใจต่อบุคคลรอบข้าง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน หรือใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างสูญเปล่า จะส่งผลกระทบต่อองค์กรมิอาจจะเติบโต เจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้นจิตสำนึกสาธารณะภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ซึ่งก็คือการตระหนักรู้ว่าตนเองนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องที่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรนอกเหนือจากหน้าที่ประจำที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างรู้คุณค่า ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Spector (2006) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทำงานขององค์กร และยังส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้อื่น การอาสาสมัครทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ปกติ การตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ ไม่อู้งาน เป็นต้น

Muchinsky (2006) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องข้องกับพฤติกรรมที่เอื้อต่อสังคม ซึ่งเป็นการกระทำนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงมีพฤติกรรมเชิงบวกหลาย ๆ อย่างรวมกัน อันจะก่อให้เกิดทั้งประสิทธิผลการทำงาน เกิดความสงบสุข สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร โดย คณาวรรณ เกียรติมั่งมี (2550) ได้กล่าวอธิบายถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแบ่งเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (Helping behavior) 2) ความมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty) 4) การเชื่อฟังและปฏิบัติตามองค์กร (Organizational compliance) 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual compliance) 6) การทำหน้าที่ของพลเมือง (Civic virtue) 7) การพัฒนาตนเอง (Self – Development)

อรภา ตั้งสัตยาชีพ (2546) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมีส่วนช่วยสนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศ (2549) เสนอข้อเสนอในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขว่าอยู่ที่ใดต้องรักหน่วยงานนั้น รู้สึกว่าหน่วยงานนั้นเปรียบเสมือนบ้านตนเอง หากเราคิดเช่นนี้เราก็จะเกิดความรักในหน่วยงาน มีกำลังใจที่จะปรับปรุง บำรุงรักษาให้หน่วยงานก้าวหน้าต่อไป

ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี (2541) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกว่า ไม่ว่าจะทำอะไร ทั้งการเรียน การทำงาน ต้องให้สิ่งนั้น ๆ ย้อนกลับไปสร้างคุณค่าของจิตสำนึกที่ดีเสมอ มิฉะนั้นจะเป็นคนขาดคุณค่า องค์กรของเราจะขาดคุณค่า งานของเราจะขาดคุณค่า การขาดคุณค่าก็คือ การขาดศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน การขาดคุณค่าจะนำความเสื่อมต่าง ๆ มาสู่เรามากขึ้น

ผู้วิจัยมีความสนใจที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากความเชื่อที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความใส่ใจ และรับผิดชอบต่อสังคม หรือมีจิตสำนึกสาธารณะ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การศึกษานี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดสำนึกทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคม

แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในองค์กรนอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องต่อการจูงใจด้วยรางวัล หรือการลงโทษ

กิติมา คงขวัญเมือง (2545) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติขึ้นมาเองด้วยความเต็มใจโดยที่องค์กรมิได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่าง เป็นทางการ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จและมักไม่ได้สิ่งตอบแทนที่กำหนดไว้ตามระบบ

คณาวรรณ เกียรติมั่งมี (2550) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมของพนักงานที่องค์การมิได้กำหนดไว้ว่าให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ และพฤติกรรมนั้นจะมี ส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรี สายสตุติ (2544) ได้ให้คำจำกัดความพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็น พฤติกรรมที่องค์การมิได้กำหนดไว้ว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานสมัครใจที่จะปฏิบัติ

ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ (2546) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกนอกบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ และไม่มีผลต่อระบบรางวัลที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

สุภาวญณ์ ชัยณรงค์ (2545) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลากรที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ โดยองค์การไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่พึงปฏิบัติ และพฤติกรรมนี้ไม่ได้รับอิทธิพลจากระบบการให้ความดีความชอบ หรือลงโทษจากองค์การ แต่พฤติกรรมนี้มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จ

อรภา ตั้งสัตยาชีพ (2546) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์การ โดยไม่ได้ระบุไว้ในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ทั้งยังไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้รางวัลตอบแทน และการลงโทษ แต่เป็นพฤติกรรมที่สมัครใจปฏิบัติ

อนงคินุช ภูยานนท์ (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งแม้ว่าจะไม่ใช่พฤติกรรมที่กำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่ แต่เป็น พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ โดยไม่หวังผลตอบแทนและเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ

Andrews, Baker, และ Hunt (2006) ให้นิยาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่า เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การเกิดประสิทธิภาพ โดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับรางวัล เช่นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังผลตอบแทน

Millward (2006 อ้างถึง Borman, 1991) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการกระทำที่อยู่นอกเหนืองานปกติ อยู่เกินขอบเขตหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งมีได้รับการประเมินโดยตรง และเป็นพฤติกรรมที่เอื้อสังคม

Organ, Podsakoff และ MacKenzie (2006) ได้ให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่นอกเหนือจากงานโดยปกติ โดยไม่มีผลโดยตรงต่อระบบการให้รางวัล ซึ่งผลของพฤติกรรมเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Spector (2006) อธิบายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมที่ทำนอกเหนือจากสิ่งที่ระบุไว้ในงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Staw (2004) ได้อธิบายว่ามีงานวิจัยในปัจจุบันได้จำแนกพฤติกรรมในองค์กรมีอยู่ 2 ส่วน คือ การสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ เช่น ทำหน้าที่ของตนให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด และการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้เกิดทำให้เกิดพฤติกรรมนอกเหนือความคาดหวังขององค์กร เช่น การอาสาสมัครทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน หรือมีรางวัลตอบแทน หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง

1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่าเป็นทฤษฎีที่ค่อนข้างใหม่ในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร และกำลังเป็นที่สนใจอย่างกว้างขวาง มีการจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ดังนี้

Muchinsky (2006) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องข้องกับพฤติกรรมการเอื้อต่อสังคม การกระทำนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของตน และการมีพฤติกรรมในทางที่ดีหลายๆอย่างรวมกัน (Contextual behavior) คือ มีพฤติกรรมที่เน้นประสิทธิผลการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายในขององค์กร ซึ่งจากการทำวิจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถจำแนกองค์ประกอบได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Altruism) คือมีความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเป็นรายบุคคลในการแก้ไขปัญหา หรือช่วยเหลือในเรื่องงาน
2. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ของตนเอง (Conscientiousness) เกี่ยวข้องกับการรักษาเวลา มีความตั้งใจ และเคร่งครัดที่จะรักษากฎระเบียบ หรือปฏิบัติตามแบบแผน วิธีการขององค์กร
3. พฤติกรรมการใส่ใจผู้อื่น (Courtesy) คือ การคำนึงถึง และเคารพต่อสิทธิของผู้อื่น

4. พฤติกรรมการมีน้ำใจ (Sportsmanship) หรือพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น เกี่ยวข้องกับการหลีกเลี่ยงที่จะต่อว่า หรือมีปัญหาขัดข้องใจกับผู้อื่น การนิินหาว่าร้าย อิจฉาริษยา ใจแคบ หรือการใส่ใจต่อความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) คือมีความรับผิดชอบที่จะมีส่วนร่วมต่อความเป็นไปขององค์กรพร้อมจะอยู่เคียงข้างองค์กรเสมอ ไม่ว่าจะต่อหน้า หรือลับหลัง เช่น การให้ความสนใจในการประชุม การรักษาชื่อเสียงขององค์กร และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือนี้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพราะเป็นการอุทิศตนต่อองค์กร และส่งผลต่อคุณภาพของการทำงาน

Organ, Podsakoff และ MacKenzie (2006) ศึกษาและพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับผลผลิตขององค์กร เช่น ปริมาณและคุณภาพของการทำงานกลุ่ม ผลการปฏิบัติงานของฝ่ายขาย ความพึงพอใจของลูกค้า เพิ่มผลประกอบการ และยังส่งผลให้สามารถการดำเนินงาน และบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ Podsakoff และ Mackenzie (1997) ได้ให้เหตุผลที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ

1. ช่วยส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพราะจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ช่วยสอน และฝึกฝน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

2. ช่วยส่งเสริมให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะพนักงานจะมีส่วนร่วมในการบริหาร ออกความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน มีน้ำใจเป็นนักกีฬา สามารถแก้ไขปัญหาคณะหน้า และยังคงตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และรวดเร็ว

3. ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด เพราะพนักงานจะนำความรู้ที่ตนเองมีสอนแก่พนักงานใหม่ ลดการสูญเสียทรัพยากรโดยไม่จำเป็น และยังคงช่วยเพื่อนร่วมงานแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ แทนหัวหน้างาน ตั้งใจปฏิบัติงานทำให้ได้ผลผลิตออกมาเต็มที่

4. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทั้งภายในและนอกกลุ่ม เพราะพนักงานจะมีความตั้งใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ช่วยประสานงานซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของกลุ่มเพิ่มขึ้น เคารพ และให้เกียรติสมาชิกในกลุ่ม

5. ช่วยให้องค์กรดึงดูด และรักษาคนที่มีความสามารถให้มาทำงานกับองค์กร เพราะองค์กรเป็นสถานที่ที่น่าทำงานด้วย จากการที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างดีจนองค์กรมีชื่อเสียง พฤติกรรม

การช่วย เหลือเกื้อกูล ให้กำลังใจ สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันของกลุ่ม ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี และความผูกพันกับองค์กร

6. ส่งเสริมให้องค์กรมีเสถียรภาพ ช่วยกระตุ้นให้พนักงานที่เฉื่อยชา ขาดงานบ่อย หรือช่วยแบ่งเบาพนักงานที่มีงานมาก รวมทั้งยังรักษาผลของการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงสม่ำเสมอ

7. ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง พนักงานผู้ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับตลาดมากกว่าจะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์ต่าง ๆ และยังให้ข้อเสนอแนะในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัย และยังสามารถที่จะเรียนรู้ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

Staw (2007) กล่าวว่ามีการศึกษาวิจัยได้พบปัจจัยเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ

1. การสร้างสันติในการทำงาน เป็นการกระทำที่ช่วยปกป้อง แก้ไข และช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคล

2. การสนับสนุนการทำงาน มีการใช้คำพูด หรือการกระทำที่ส่งเสริม หรือเสริมแรงให้ทำงานได้สำเร็จ และให้สามารถพัฒนาต่อไปอย่างมีอาชีพ

คณาจารย์ เกียรติมั่งมี (2550) ได้แบ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาด้วยความเต็มใจ และช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน

2. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานไม่บ่น หรือเรียกร้องสิ่งเล็กน้อย หรือไม่สำคัญ และมีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก และปัญหาในการทำงาน ความไม่สะดวกสบาย ความเครียด และความกดดันในการทำงานต่าง ๆ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมที่พยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียงขององค์กร สนับสนุน และสนองต่อนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร

4. การเชื่อฟัง ปฏิบัติตามองค์กร (Organizational compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเคารพกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะไม่มีใครเห็นก็ตาม

5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual initiative) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

6. การทำหน้าที่พลเมือง (Civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น และเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาภายในองค์กร การร่วมมือปฎิบัติ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน

7. การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานสนใจ พัฒนา ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พยายามเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิติมา คงขวัญเมือง (2545) ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าสูงจะมีระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วย ซึ่งได้อธิบายว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เป็นรูปแบบหนึ่งของการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความเชื่อใจ (Trust) และยังก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อองค์กรอีกด้วย และยังพบอีกว่าพยาบาลที่มีระดับการเห็นคุณค่าตนเองที่สูงจะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วย โดยได้อธิบายว่าพยาบาลเป็น อาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ต้องใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการช่วยเหลือผู้ป่วย กล่าวตัดสินใจ ดังนั้นการที่ พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เพราะอาชีพที่ทำหยาทำให้เกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง

พัชรี สายสตุดี (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 44.5 ($r^2 = .445$)

สุภาณจน์ ชัยณรงค์ (2545) ศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในสังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง ($\bar{x} = 3.92$) สอดคล้องกับ อัมพร พรพงษ์สุริยา (2544) ที่พบว่าพยาบาลอาชีพในสังกัดโรงพยาบาลรัฐนั้นมีการประเมินตนเองว่ามีระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สูงเช่นกัน โดยได้อธิบายว่าพยาบาลอาชีพนั้นได้รับการปลูกฝังให้มี คุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ มีความรับผิดชอบ เสียสละ เป็นต้น ซึ่งแสดงออกมาให้เห็นในรูปแบบของการ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น และยังได้ศึกษา พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีสหสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกด้วย

อรภา ตั้งสัตยาชีพ (2546) ศึกษาผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าความชอบเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้จำกัดผลของความชอบพบว่ามีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .71 แต่เมื่อทำการจำกัดอิทธิพลของความชอบก่อนการหาความสัมพันธ์ระหว่างทั้ง 2 ตัวแปรนี้พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .32

Andrews, Baker, และ Hunt (2006) ศึกษาพนักงานที่ทำงานในสหรัฐอเมริกาจำนวน 489 คน พบว่าค่านิยมเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์การส่งผลกระทบต่อการกระทำที่มีจริยธรรมในองค์การ ($r = .284, p < .05$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในองค์การประกอบการช่วยเหลือผู้อื่น ($r = .113, p < .01$) และความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($r = .134, p < .05$)

Spector (2006 อ้างถึง Hua, Lam, และLaw, 2000) ศึกษาพนักงานธนาคารโดยการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก่อนและหลังการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าพนักงานธนาคารที่มีแนวโน้มจะได้เลื่อนตำแหน่งจะมีระดับคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงก่อนการเลื่อนตำแหน่ง และจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลงหลังจากที่ได้เลื่อนตำแหน่งแล้ว จึงได้เสนอว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานอาจเป็นเพียงกลยุทธ์ที่จะได้ตำแหน่งที่คาดหวังไว้ และจะลดลงเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายได้แล้ว

Tepper, Hoobler, Duffy และEnsley (2005) ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีผลต่อเจตคติเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของเพื่อนร่วมงาน เมื่อรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความปลอดภัยสูง แต่พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงจะไม่ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของเพื่อนร่วมงานที่รับรู้ว่าจะงานนั้นไม่ปลอดภัย

Yoon (2008) ศึกษาผลจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อระบบการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์การโดยรวม (ERP : Enterprise Resource Planning) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสำเร็จของระบบERP โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน การตระหนักรู้หน้าที่ตนเอง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($P < .05$)

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจิตสำนึกสาธารณะ

2.1 ความหมายของจิตสำนึกสาธารณะ

จิตสำนึกสาธารณะ คือ การตระหนัก และตื่นรู้ถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะสร้างสรรค์สังคมให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงพร้อมที่จะแบ่งปันความรัก ความเอื้ออาทร และมีส่วนในการดูแลทรัพยากร สาธารณะสมบัติ

พจนานุกรม “ศัพท์จิตวิทยา” ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2548) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึก ว่าเป็นความรับผิดชอบชั่วดี แบ่งเป็น

1. การตระหนักเกี่ยวกับจริยธรรม และกฎเกณฑ์ทางสังคมของพฤติกรรมส่วนบุคคล
2. รูปแบบค่านิยมทางจริยธรรม และความรู้สึกรับผิดชอบต่อชีวิตในการตัดสินใจ
3. ในทางทฤษฎีจิตวิเคราะห์ หมายถึง ซุปเปอร์อีโก (Superego) ที่ป้องกันบุคคลจากการทำผิดจริยธรรม หรือองค์ประกอบด้านจริยธรรมของบุคลิกภาพที่ทำหน้าที่ตัดสินใจการกระทำ และเจตคติส่วนบุคคล

ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของจิตสำนึกทางสังคม หรือจิตสำนึกสาธารณะ คือการตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน

ประไพพิศ โอฟารวัฒน์ (2548) ได้ให้ความหมายจิตสำนึกสาธารณะว่า การที่ชุมชนมีความตระหนักรู้ และให้ความสำคัญต่อเรื่องส่วนรวมของสังคม มีสำนึกร่วมต่อประเด็นสาธารณะ ตลอดจนรัก และห่วงใยสาธารณะสมบัติอันเป็นของส่วนรวม

ประเวศ วะสี (2547) ได้อธิบายคำว่า จิตใจสูง หมายถึง การลดน้อยถอยลงของความเห็นแก่ตัว มีความรักเพื่อนมนุษย์ และสรรพสิ่ง การเข้าถึงความจริง ความงาม และความจริง มีสุขภาวะ และเป็นไปเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

พีระ ลีวลม (2549) ได้อธิบายจิตสำนึกสาธารณะว่า จิตสำนึกสาธารณะประกอบด้วย ความหมายของคำสองคำเข้าด้วยกันนั่นคือคำว่า "จิตสำนึก" และ "สาธารณะ" โดยจิตสำนึกเป็นเรื่องของการรับรู้ทางจิตใจ ส่วนสาธารณะนั้นเป็นเรื่องของส่วนรวมที่ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีสิทธิในการใช้ และมีหน้าที่บำรุงรักษาส่วนรวมกัน โดยลักษณะของสาธารณะนั้นมี 3 ลักษณะด้วยกันคือ พื้นที่สาธารณะ,

โครงสร้างสาธารณะ เช่น กฎหมาย, ระบบโทรคมนาคม, สื่อมวลชน และกระบวนการสาธารณะ เช่น ประชาพิจารณ์ เป็นต้น

ลัทธิริมา เกือสกุล (2547) กล่าวว่าจิตสำนึกสาธารณะ คือ การรู้และคำนึงถึงสิ่งที่เป็นส่วนรวม ร่วมกันกับผู้อื่นที่เป็นกลุ่มเดียวกับตน ที่จะทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรมของพลเมือง ซึ่งเป็นหัวใจขับเคลื่อนของขบวนการ คุณธรรมต้องเริ่มจากการศรัทธาที่จะอุทิศตน และเสียสละแก่ผู้อื่นในสังคม การเป็นอิสระจากการควบคุมของรัฐ ยิ่งต้องมีจิตสำนึกสาธารณะมากขึ้น

หฤทัย อาจปรุ (2544) ได้อธิบายจิตสำนึกสาธารณะว่า หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคลที่เกิดขึ้นในสังคมจากกระบวนการรับรู้ ทำให้เกิดการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ และคัดเลือกเหตุการณ์นั้นเป็นปัญหา แท้ว่าปัญหาเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อตนเอง มีความรักความเอื้ออาทรต่อบุคคลทั้งที่รู้จักและไม่รู้จัก คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมควบคู่กับประโยชน์ส่วนตน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของส่วนรวม เกิดความตั้งใจ ปรารถนาที่จะแก้ไขปัญหานั้น เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และพลังของการรวมกลุ่มกันในการที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม

วรนนท์ บุนนาค (2549) กล่าวว่าจิตสำนึกสาธารณะ คือ มีจิตที่ดี ที่เอื้อประโยชน์ เอื้อเพื่อ เพื่อแม่ แบ่งปันและหนุนช่วยเกื้อกูลผู้คน โดยเฉพาะคนที่เดือดร้อน

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ, และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2547) ได้กำหนดนิยามจิตสาธารณะว่า หมายถึง การที่บุคคลตระหนักรู้ และคำนึงถึงประโยชน์สุขของส่วนรวม และสังคม เห็นคุณค่าในการใส่ใจ ดูแลรักษาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เป็นของส่วนรวม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับจิตสำนึกสาธารณะ

ประไพพิศ โอฟารวัฒน์ (2548) ได้สรุปการอภิปรายนิยามความหมายของ “จิตวิญญาณสาธารณะ” ในบริบทสังคมไทยว่า

1. เป็นสิ่งที่จะต้องสร้างปฏิบัติ โดยมีการสร้างตัวอย่างที่ดี มีกิจกรรมทำต่อเนื่อง และสิ่งที่ทำลงไปจะมีผลกระทบร่วมกัน
2. เกี่ยวข้องกับประเพณี ความเชื่อ การมีทุนทางวัฒนธรรม เช่น ศาสนา ประเพณี ความเชื่อ จริยธรรม ความเอื้อเฟื้อต่อกัน
3. มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และต่อส่วนรวม ทั้งในรูปธรรมและนามธรรม
4. มีความเข้าใจสถานการณ์ โดยการทบทวนสิ่งที่ผ่านมา สิ่งที่กำลังดำรงอยู่ และมองการไกล

5. การมีความเข้าใจและวิธีคิดค้นที่ไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง โดยมีความรัก เอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความจริงใจ เสียสละ มีคุณธรรม มีวิธีคิดในเรื่องของสังคม และการเคลื่อนไหวใด ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของพลเมือง

และได้อธิบายต่อไปถึงเงื่อนไขหรือกระบวนการไปสู่ “จิตวิญญาณสาธารณะ” ว่าคือ

1. การสร้างองค์การผู้นำ สื่อ และสร้างวัฒนธรรมใหม่ มีการสร้างประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดกลุ่มที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ มีการเข้าร่วมกลุ่ม มีกิจกรรมสาธารณะอย่างต่อเนื่อง

2. มีทุนประชาคม คือ ความรู้ ภูมิปัญญา และเงิน

3. สามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

4. มีการสร้างเครือข่ายทุกเพศทุกวัย มีระบบคิดที่จะยอมรับผู้อื่น สามารถแยกแยะดีเลวได้ มีอิทธิบาท 4 ยอมรับในกฎระเบียบร่วมกัน

5. มีการตระหนักในสิทธิส่วนบุคคล และส่วนรวม สร้างจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยเริ่มปลูกฝังจากครอบครัว โดยต้องการนำสื่อเข้ามาร่วมสร้างให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ทำให้เห็นถึงคุณโทษต่าง ๆ

6. มีการสร้างทักษะการมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออก มีประเด็นเคลื่อนไหวร่วมกัน มีการเสียสละทุ่มเท เล็งเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

7. มีผู้นำ หรือบุคคลสาธารณะที่เป็นแบบอย่าง มีจิตสำนึกต่อสังคม มีคุณธรรม

สุภัทรา ภูษิตรัตน์ (2547) ได้ให้นิยามของกระบวนการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ หมายถึง ขั้นตอนในการอบรม ประพฤติเป็นแบบอย่าง และการสนับสนุนให้บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีส่วนช่วยให้ผู้คนในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือได้รับการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีองค์ประกอบ คือ กระบวนการพัฒนาจิตสำนึกจากครอบครัว กระบวนการพัฒนาจิตสำนึกจากครูอาจารย์ กระบวนการพัฒนาจิตสำนึกจากเพื่อน กระบวนการพัฒนาจิตสำนึกจากสื่อ

นฤทัย อาจปฐุ (2544) ได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสรุปองค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะว่ามี ดังนี้

1. ด้านความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม บุคคลรับรู้ว่าคุณภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อยู่ในสภาวะไม่ปกติ ซึ่งมีผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัว ประเทศชาติ และมีความจำเป็นจะต้องแก้ไขให้กลับไปอยู่ในสภาวะสงบสุข

2. ด้านการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัย สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงการคิดจำแนกสาเหตุ และกระบวนการที่ทำให้เกิดปัญหา รวมถึงผลกระทบจากปัญหาในด้านต่าง ๆ ว่ามีความ

สัมพันธ์กันอย่างไร รวมถึงการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น ถึงสภาพปัญหา แนวทางป้องกัน และแนวทางแก้ไข

3. ด้านความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี เนื่องจากรวมกลุ่มของบุคคลในสังคมนั้น ทำให้เกิดความหลากหลาย จึงจำเป็นต้องสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร และความสามัคคี

4. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนในการที่จะผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ภาวะหรือวันที่จะหาวิธี แนวทางและทรัพยากร ในการแก้ไขปัญหา

5. ด้านการลงมือปฏิบัติ หรือการร่วมมือที่จะแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เช่นการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งจากการริเริ่มตั้งกลุ่มด้วยตนเอง และการเข้าร่วมกลุ่มต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคม โดยการให้ทุนทรัพย์ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือในกิจกรรมต่าง ๆ ช่วยเสนอแนวคิด แนวทางการแก้ไขปัญหา หรือการกระทำอื่น ๆ ตามความรู้ ความสามารถของตน

6. ด้านการมีเครือข่ายในการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม ต้องมีการประสานเพื่อดำเนินการตามแนวทางในการช่วยเหลือสังคม โดยการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม ช่วยเหลือสังคม ร่วมกับองค์การของรัฐบาล และเอกชน

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณี, และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2547) ได้กล่าวถึงการถ่ายทอดจิตสาธารณะของผู้ปกครอง ว่าหมายถึง การอบรมสั่งสอน เอาใจใส่ ดูแลรักษาสีของต่าง ๆ ที่เป็นของส่วนรวม เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม และไม่ยึดครองของส่วนรวมมาเป็นของตน และได้มีการประพัตตินเป็นแบบอย่างในเรื่องดังกล่าวด้วย

ส่วนการปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะจากทางโรงเรียน คือ การที่ครูอาจารย์มีการอบรมสั่งสอน ทั้งโดยตรง และโดยอ้อมให้นักเรียนมีการประพัตตินที่เหมาะสม เคารพกฎระเบียบของสังคม เอาใจใส่ดูแลรักษาสีของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เป็นของส่วนรวม ไม่ยึดของส่วนรวมมาเป็นของตน ตลอดจนส่งเสริมมีส่วนร่วมในการประพัตตินให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประไพพิศ โอฟารวัฒน์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยการเกิดจิตสำนึกสาธารณะในชุมชน พบว่าว่ามีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำกลุ่มกิจกรรมสังคม ด้วยความศรัทธาของชาวบ้านที่มีต่อตัวผู้นำนำมาซึ่งการสนับสนุน และการให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม โดยผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มมักจะให้ความสำคัญแก่

ส่วนรวม และมักจะเป็นผู้เริ่มต้นเสียสละก่อนผู้อื่นเสมอ สิ่งเหล่านี้สร้างความศรัทธาต่อตัวผู้นำ นำมาซึ่งความต้องการที่จะทำเพื่อสังคมบ้าง

2. จิตสำนึกสาธารณะส่วนบุคคล ทั้งนี้ในชุมชนมักจะมีการรวมกลุ่มเพื่อกิจกรรมทางสังคมที่หลากหลาย แต่ละกลุ่มก็จะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป จิตสำนึกสาธารณะของคนกลุ่มนี้ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อีกด้านหนึ่งของการทำกิจกรรมสาธารณะ ก็คือการทำประโยชน์เพื่อส่วนตน เช่น การได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน และอีกด้านก็เพื่อการเจริญงอกงามของส่วนรวม

3. อัตลักษณ์ของชุมชน คือลักษณะเด่นเฉพาะตัวของชุมชนที่มีความหมายเป็นพิเศษต่อคนในชุมชน เช่น เป็นชุมชนที่มีชื่อเสียง มีความเก่าแก่ มั่นคง เป็นชุมชนระดับแนวหน้าในด้านการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน เป็นต้น ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับจิตสำนึกสาธารณะของคนในชุมชน เพราะมีส่วนให้เกิดความรู้สึกร่วม มีความภาคภูมิใจ ผูกพัน สำนึกรัก ช่วยกันดูแลรักษาสมบัติของชุมชน และต้องการรักษาชื่อเสียงของชุมชน

4. การสื่อสาร และกิจกรรมทางสังคม คือ การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของคนทุกคนในชุมชน สามารถพูดคุยในเรื่องของส่วนรวม ตกเถียงประเด็นต่าง ๆ ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีกิจกรรมทางสังคมเป็นสื่อให้คนในชุมชนได้มีโอกาสรับรู้ แลกเปลี่ยน และเรียนรู้ในอัตลักษณ์ด้านต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งส่งผลให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะ

5. พื้นที่สาธารณะ คือ มีบริเวณพื้นที่ที่เปิดกว้างให้คนในชุมชนสามารถนัดพบปะสมาคมเพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างอิสระ มีความเสมอภาค และมีส่วนร่วม หรือเป็นบริเวณที่คนในชุมชนมีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เช่น มีสวนสาธารณะ ห้องประชุมของชุมชน เป็นต้น

นฤทัย อาจปฐุ (2544) ศึกษาการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิต และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการมีจิตสำนึกสาธารณะ พบว่า ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบกลุ่มวิชาการ กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มก้าวหน้า กลุ่มกิจกรรม กลุ่มสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีจิตสำนึกสาธารณะ

ลลิตริมา เกื้อสกุล (2547) ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารของกองทัพบกเพื่อสร้างจิตสำนึกสาธารณะ เรื่องสิทธิมนุษยชนด้านสิ่งแวดล้อมพบว่าสามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ

1. กลยุทธ์การสื่อสารแบบเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Learning by doing) วิธีการนี้ทำโดยการที่หน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพบกรับนโยบายจากกองทัพบก จากนั้นจึงมอบภารกิจให้กับพลทหารในกองรับผิดชอบ ด้วยการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมร่วมกับหน่วย แล้วหน่วยถึงจะมีการชี้แจงให้พลทหารทราบถึงข้อดี ข้อเสีย ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพวกเขา โดยมีผู้บังคับบัญชาทำให้อุบัติเป็นตัวอย่าง

และจึงให้พลทหารกองประจำการได้ทดลองปฏิบัติจริง เช่น การกำจัดสิ่งปฏิกูล การแยกขยะ การประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ

2. กลยุทธ์การสื่อสารในเชิงฝึกอบรม (Training) เป็นกลยุทธ์การสื่อสารที่กองทัพพบใช้ผ่านทาง การอบรม ชี้แจง ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในการช่วยกันจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพูดแบบทหาร จะมีลักษณะสั่งการให้ปฏิบัติตาม น้ำเสียงจะเสียงดังหนักแน่น หรือการใช้คำพูดที่มีเหตุมีผล เพื่อให้พลทหารเข้าใจ และเห็นถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของการร่วมกันเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมไม่ให้มีผลกระทบต่อตัวตนเอง และสังคมโดยรวม

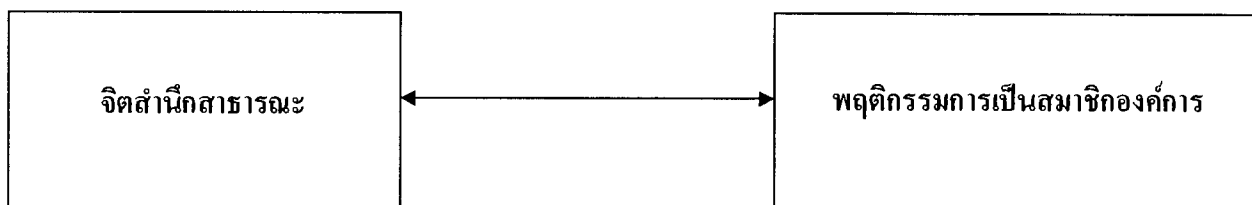
อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ, และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2547) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญา และคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทย พบว่า จิตสำนึกทางปัญญามีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการต่อต้านสังคม และจิตสำนึกสาธารณะ และยังพบอีกว่า จากการพิจารณาจิตสำนึกสาธารณะในแต่ละมิติ พบว่าเยาวชนวัยรุ่นหญิง มีความฉลาดทางอารมณ์ จิตสำนึกการบริโภคด้วยปัญญา และจิตสาธารณะสูงกว่าเยาวชนวัยรุ่นชาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพนักงานธนาคาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



สมมติฐานงานวิจัย

จิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เมื่อพนักงานตระหนักรู้ถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนเองต่อสังคมสูงแล้ว พนักงานมีแนวโน้มที่จะรับรู้บทบาทความรับผิดชอบของตนในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย เนื่องจากผู้ที่มีจิตสำนึกสาธารณะจะเป็นผู้มีคุณลักษณะทุ่มเท และอุทิศตน เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (ประไพพิศ อ่างถึงยุทธนา, 2542) ซึ่งหากมีลักษณะดังนี้แล้วน่าจะเชื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 - ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารขนาดใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปี
 - กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของธนาคารขนาดใหญ่จำนวน 300 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย
 - จิตสำนึกสาธารณะ
 - พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1. **จิตสำนึกสาธารณะ (Public consciousness)** คือ การตระหนัก และตื่นรู้ถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะสร้างสรรค์สังคมให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงพร้อมที่จะแบ่งปันความรัก ความเอื้ออาทร และมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากร สาธารณะสมบัติ

คะแนนในส่วนนี้วัดได้โดยใช้มาตรวัดที่ปรับปรุงจากเหตุทย์ อาจปรู (2544) มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ไปจนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถ้าคะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกสาธารณะในระดับต่ำ และถ้าคะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกสาธารณะสูง

2. **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior)** คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในองค์การนอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องต่อการจูงใจด้วยรางวัล หรือการลงโทษ

คะแนนในส่วนนี้วัดได้โดยใช้มาตรวัดที่ปรับปรุงมาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากคณาจารย์ เกียรติมั่งมี (2550) มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าตั้งแต่ “ปฏิบัติเป็นประจำ” ไปจนถึง “ไม่เคยปฏิบัติ” ถ้าคะแนนต่ำแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำ และถ้าคะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. ส่งเสริมให้องค์การเห็นความสำคัญของการปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะ อันจะส่งผลถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. เป็นแนวทาง และประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพนักงานธนาคาร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารขนาดใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเกิน 1 ปี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของธนาคารขนาดใหญ่ที่มีอายุงานเกิน 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 300 คน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ของธนาคารขนาดใหญ่ จำนวน 300 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
2. มาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะ ปรับปรุงจากมาตรวัดของหุทัย อาจปรุ (2544)
3. มาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปรับปรุงจากมาตรวัดของ คณาวรรณ เกียรติมิ่งมี (2550)

การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. มาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะ

มาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะ ปรับปรุงจากมาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะของ เรือโทหญิงหุทัย อาจปรุ (2544) ซึ่งได้สร้างขึ้นจากแนวคิดของอนุชาติ พวงสำลี และวีรบูรณ์ วิสารทกุล (2540) และยุทธนา

วรรณปิติ (2542 อ้างถึงเหตุภัย อาจปรุ, 2544) โดยผู้วิจัยได้แก้ไของค์ประกอบให้เหมาะสมกับงานวิจัย รวมมีองค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านการรับรู้ความสามารถในการผลักดันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหามิใช่ปัญหาในสังคม จำนวน 8 ข้อ

รวมมีข้อกระทง 34 ข้อ

ลักษณะของมาตรวัด

มาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด

เห็นด้วย หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนี้ส่วนใหญ่ แต่ไม่ทั้งหมด

ไม่แน่ใจ หมายถึง ไม่แน่ใจเกี่ยวกับข้อความนี้

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้ส่วนใหญ่ แต่ไม่ถึงกับไม่เห็นด้วยทั้งหมด

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด

ระดับการแสดงพฤติกรรม	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับจิตสำนึกสาธารณะออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับค่อนข้างสูง ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์การคำนวณหาความกว้างของอัตราภาคชั้นของอนงคฺนุช ฎยานนทฺ (2550) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับคะแนน
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60	ค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20	ค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00	สูง

1.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

1.1.1 นำมาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะของเหตุภัย อาจปฐุ (2544) มาทำการแก้ไขภาษาให้เหมาะสมกับงานวิจัย และเพิ่มข้อกระทงจำนวนรวมทั้งสิ้น 34 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน จำนวน 8 ข้อ ด้านการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม จำนวน 5 ข้อ ด้านความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี จำนวน 8 ข้อ ด้านการรับรู้ความสามารถในการผลักดันเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม จำนวน 5 ข้อ ด้านการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหในสังคม จำนวน 8 ข้อ

1.1.2 นำข้อกระทงที่ได้มาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของมาตรวัดเพื่อพิจารณาข้อกระทงเป็นรายข้อว่ามีความสอดคล้องกับการเป็นสมาชิกองค์กรหรือไม่

1.1.3 นำมาตรวัดที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด โดยนำไปใช้กับพนักงานธนาคารขนาดใหญ่ ในหน่วยงานพัฒนาบุคคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และเพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (corrected item-total correlation) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.4 จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด ในแต่ละองค์ประกอบของมาตรวัด พบว่ามีข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ

แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 14 ข้อ จึงได้ตัดข้อ
กระทงเหล่านี้ออก คงเหลือจำนวนข้อกระทงจำนวน 20 ข้อ

1.1.5 คำนวนความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้อง
ภายใน(Internal consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's Coefficient Alpha) โดยมีระดับค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .83

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ลำดับอันดับ โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ
 กระทบแต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) โดยการทำการวิเคราะห์ 2 ครั้ง

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทบ แต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ	
	ครั้งที่ 1 (N=36)	ครั้งที่ 2 (N=36)
ด้านตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน		
1. เศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้คนในสังคมเห็นแก่ตัว	.07	
2. สภาพสังคม เศรษฐกิจการเมืองในปัจจุบันอยู่ในภาวะไม่ปกติ	-.03	
3. ปัญหาเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อข้าพเจ้า	.58**	.59**
4. ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมีผลกระทบต่อข้าพเจ้า	.52**	.58**
5. ที่ทำงานของข้าพเจ้าได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	.47**	.57**
6. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของ ประชาชน	.33*	.35*
7. ข้าพเจ้าตื่นตัวในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมโดยศึกษาจาก แหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล หรือสื่อต่างๆ	.36*	.46**
8. ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข	.11	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 1	.57	.73
ด้านวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยสภาพสังคม		
9. ข้าพเจ้าสนใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	.79**	.78**
10. ข้าพเจ้าสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม	.69**	.69**
11. ข้าพเจ้าชอบการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่ เกิดขึ้นในสังคมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีเหตุผล	.81**	.81**
12. ข้าพเจ้าชอบการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่ เกิดขึ้นในสังคม กับเพื่อนอย่างมีเหตุผล	.79**	.79**
13. ข้าพเจ้าสนใจการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน และแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมร่วมกับบุคคลอื่น	.71**	.71**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 2	.90	.90

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ	
	ครั้งที่ 1 (N=36)	ครั้งที่ 2 (N=36)
	<u>ด้านความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี</u>	
9. ข้าพเจ้ามีหน้าที่ช่วยเหลือสังคมนอกเหนือจากการทำงานปกติ	.09	
10. ความรักในเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ทำให้สังคมสงบสุข	.19	
11. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นทุกข์เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์	.48**	.43**
12. ข้าพเจ้าจะไม่ช่วยเหลือผู้อื่นถ้าปัญหานั้นไม่ส่งผลกระทบต่อข้าพเจ้า	.21	
18. ความร่วมมือของคนหลายคนทำให้เกิดพลังในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม	.47**	.70**
19. บุคคลที่มีความคิดเห็นต่างจากข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่คิดไม่ถูกต้อง	.22	
20. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นก่อให้เกิดความสามัคคี	.26	
21. พลเมืองทุกคนไม่เพียงต้องรับรู้สิทธิของตนเองเท่านั้นแต่ต้องเคารพสิทธิผู้อื่นด้วย	.35*	.64**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 3	.49	.74
<u>ด้านการรับรู้ความสามารถในการผลักดันเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม</u>		
22. ข้าพเจ้าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมได้	.12	
23. ข้าพเจ้าต้องการที่จะช่วยเหลือสังคม เมื่อได้รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น	.11	
24. บุคคลเพียงคนเดียวก็สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้	-.19	
25. ข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม มีวิธีการแก้ไขได้	.46**	.77**
26. ทุกคนสามารถช่วยแก้ไขปัญหาสังคมได้ โดยเริ่มจากปัญหาใกล้ตัว	.61**	.77**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 4	.29	.86
<u>ด้านการปฏิบัติ หรือร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม</u>		
27. ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	.54**	.68**
28. ข้าพเจ้าเข้าร่วมในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือสังคม	.68**	.81**
29. ข้าพเจ้าทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม	.69**	.83**
30. เมื่อข้าพเจ้าพบขยะตกอยู่ ข้าพเจ้าจะเก็บไปทิ้งถังขยะ	.66**	.68**
31. ข้าพเจ้าบริจาคทรัพย์สินให้แก่กลุ่ม ชมรม หรือมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือสังคม	.47**	.48**
32. ข้าพเจ้าปิดน้ำทุกครั้งเมื่อไม่มีความจำเป็นต้องใช้	.05	

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ	
	ครั้งที่ 1 (N=36)	ครั้งที่ 2 (N=36)
	33. ข้าพเจ้าปิดไฟทุกครั้งเมื่อไม่มีความจำเป็นต้องใช้	.00
34. ข้าพเจ้าใช้สิทธิในการเลือกตั้งผู้นำในระดับต่าง ๆ	.26	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 5	.74	.86
ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค	.78	.83

**p<.01 *p<.05

2. มาตรการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มาตรการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยปรับปรุงมาตรการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของคณาภรณ์ เกียรติมั่งมี (2550) โดยได้แก้ไขข้อกระทงให้เข้ากับบริบทของงานวิจัย สามารถแยกตามองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ 7 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การให้ความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงตนเอง	จำนวน 12 ข้อ
องค์ประกอบที่ 2 ความมีน้ำใจนักกีฬา	จำนวน 8 ข้อ
องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ	จำนวน 14 ข้อ
องค์ประกอบที่ 4 การเชื่อฟังและปฏิบัติตามองค์การ	จำนวน 10 ข้อ
องค์ประกอบที่ 5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
องค์ประกอบที่ 6 การทำหน้าที่ของพลเมือง	จำนวน 7 ข้อ
องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาตนเอง	จำนวน 11 ข้อ
รวมมีข้อกระทงทั้งหมด 68 ข้อ	

ลักษณะของมาตรวัด

มาตรการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นมาตรวัดประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติบางครั้ง ปฏิบัติน้อยมาก และไม่เคยปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการแสดงผลพฤติกรรม	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ปฏิบัติเป็นประจำ	5	1
ปฏิบัติบ่อยครั้ง	4	2
ปฏิบัติบางครั้ง	3	3
ปฏิบัติน้อยมาก	2	4
ไม่เคยปฏิบัติ	1	5

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับค่อนข้างสูง ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์การคำนวณหาความกว้างของอัตราภาคชั้นของอนงคฺนูช ฎุยานนทฺ (2550) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับคะแนน
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60	ค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20	ค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00	สูง

2.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

2.1.1 นำมาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของคณาจารย์ เกียรติมั่งมี(2550) มาทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยมีข้อกระทงจำนวน 67 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงตนเอง จำนวน 12 ข้อ ความมีน้ำใจนักกีฬา จำนวน 8 ข้อ ความจงรักภักดีต่อองค์การ จำนวน 14 ข้อ การเชื่อฟังและปฏิบัติตามองค์การ จำนวน 10 ข้อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ การทำหน้าที่ของพลเมือง จำนวน 8 ข้อ การพัฒนาตนเอง จำนวน 11 ข้อ

2.1.2 นำข้อกระทงที่ได้มาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของมาตรวัด เพื่อพิจารณาข้อกระทงเป็นรายข้อว่ามีความสอดคล้องกับการเป็นสมาชิกองค์การหรือไม่ โดยได้ตัดข้อกระทงที่ไม่เกี่ยวข้องออก 1 ข้อ

2.1.3 นำมาตรวัดที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด โดยนำไปใช้กับพนักงานธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ในหน่วยงานพัฒนาบุคคลากร

2.1.4 จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด ในแต่ละองค์ประกอบของมาตรวัด พบว่ามีข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ข้อ จึงได้ตัดข้อกระทงเหล่านี้ ออก คงเหลือจำนวนข้อกระทงจำนวน 57 ข้อ

2.1.5 คำนวณความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยมีระดับค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .96

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์หามาตรวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation) โดยการทำการวิเคราะห์ 2 ครั้ง

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ	
	ครั้งที่ 1 (N=36)	ครั้งที่ 2 (N=36)
งานการให้ความช่วยเหลือ		
1. ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานแทนเพื่อนที่หยุดงาน	.52**	.52**
2. ข้าพเจ้าช่วยเพื่อนทำงานเมื่อเขามีงานล้นมือ แม้เขาจะไม่ได้ร้องขอ	.62**	.65**
3. ข้าพเจ้าสอนงานให้พนักงานใหม่	.75**	.76**
4. ข้าพเจ้าพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน	.68**	.69**
5. ข้าพเจ้าเต็มใจช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาเรื่องงาน	.63**	.64**
6. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้อื่น	.65**	.68**
7. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการทำงานนอกเวลา แม้จะเป็นงานเร่งด่วน	-.07	
8. ข้าพเจ้าช่วยงานของหัวหน้า โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	.56**	.58**
9. ข้าพเจ้าแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน	.64**	.65**
10. ข้าพเจ้าใช้เวลาพักเพื่อให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา	.52**	.55**
11. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ	.55**	.53**
12. ข้าพเจ้าหามาตรการวัดการป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการทำงาน	.72**	.72**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 1	.86	.90
งานความมีน้ำใจนักกีฬา		
1. ...เจ้าบนในเรื่องงาน	.48**	.20
14. ข้าพเจ้าจ้องจับผิดแนวทางการบริหารขององค์กร	.16	
15. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะมีอุปสรรค	.56**	.65**
16. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	.52**	.67**
17. ข้าพเจ้าพยายามแก้ปัญหาเรื่องงานด้วยตนเองก่อนให้คนอื่นช่วย	.42**	.62**
18. ข้าพเจ้าอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จ	.58**	.74**
19. ข้าพเจ้าไม่เครียด แม้ว่าจะมีปัญหาในที่ทำงาน	.30	

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ	
	ครั้งที่ 1 (N=36)	ครั้งที่ 2 (N=36)
20. ข้าพเจ้าคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าเขาจะปฏิบัติไม่ดีต่อข้าพเจ้า	.47**	.49**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 2	.70	.77
<u>ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร</u>		
21. ข้าพเจ้าปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กร	.68**	.62**
22. ข้าพเจ้ากระตือรือร้นที่จะเล่าเรื่องดี ๆ เกี่ยวกับองค์กรให้ผู้อื่นฟัง	.55**	.59**
23. ข้าพเจ้าใช้เวลางานเพื่อทำงานส่วนตัว	-.01	
24. ข้าพเจ้าเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร	.52**	.58**
25. ข้าพเจ้าเล่าเรื่องไม่ดีขององค์กรให้ผู้อื่นฟัง	.15	
26. ข้าพเจ้าใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	-.30	
27. ข้าพเจ้าคอยดูแลความปลอดภัยโดยทั่วไปให้แก่องค์กร	.71**	.75**
28. ข้าพเจ้ารักษาทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้เกิดความเสียหาย	.72**	.71**
29. ข้าพเจ้าอุ้งาน	.23	
30. ข้าพเจ้าทำงานเกินเวลา	.32	
31. ข้าพเจ้าใช้อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรอย่างระมัดระวัง	.55**	.59**
32. เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางลบ ข้าพเจ้าพยายามอธิบายเพื่อแก้ไข ความเข้าใจผิดของเขา	.61**	.72**
33. ข้าพเจ้าช่วยประหยัดไฟฟ้าขององค์กร	.68**	.73**
34. ข้าพเจ้าคอยดูแลสอดส่องการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ องค์กร	.73**	.76**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 3	.80	.90
<u>ด้านการเชื่อฟังปฏิบัติตามองค์กร</u>		
35. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะไม่มี ใครเห็น	.52**	.52**
36. ข้าพเจ้ามาทำงานสาย	.52**	.52**
37. ข้าพเจ้าลาป่วยทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ป่วย	.51**	.51**
38. ข้าพเจ้าคุยเรื่องไร้สาระกับเพื่อนร่วมงาน	.38*	.38*

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ	
	ครั้งที่ 1 (N=36)	ครั้งที่ 2 (N=36)
	39. ข้าพเจ้าทำงานเสร็จตามกำหนด	.35*
40. ข้าพเจ้าเข้างานตรงเวลา	.40*	.40*
41. ข้าพเจ้าคุยโทรศัพท์เรื่องส่วนตัวในเวลางาน	.49**	.49**
42. ข้าพเจ้าแจ้งให้หัวหน้างานทราบล่วงหน้า หากไม่สามารถมาทำงานได้	.42**	.42**
43. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	.60**	.60**
44. ข้าพเจ้าจะให้ความร่วมมือ เมื่อองค์กรเปลี่ยนแปลงระเบียบในการทำงาน	.52**	.52**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 4	.79	.79
<u>ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล</u>		
45. ข้าพเจ้าเสนอความเห็นเพื่อให้องค์การดีขึ้น	.78**	.78**
46. ข้าพเจ้าคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	.87**	.87**
47. ข้าพเจ้าเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น	.80**	.80**
48. ข้าพเจ้าหาทางพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ	.83**	.83**
49. ข้าพเจ้าเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	.74**	.74**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 5	.92	.92
<u>ด้านการทำหน้าที่ของพลเมือง</u>		
50. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.71**	.72**
51. ข้าพเจ้าชักชวนให้เพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	.67**	.73**
52. ข้าพเจ้าเข้าร่วมงานประชุมของหน่วยงาน	.76**	.78**
53. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	.75**	.79**
54. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาองค์กร	.86**	.88**
55. ข้าพเจ้าติดตามการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร	.76**	.77**
56. ข้าพเจ้าขาดประชุมของหน่วยงาน	-.27	
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 6	.83	.92

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ	
	ครั้งที่ 1 (N=36)	ครั้งที่ 2 (N=36)
	<u>ด้านการพัฒนาตนเอง</u>	
57. ข้าพเจ้าเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงาน	.72**	.75**
58. ข้าพเจ้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน	.76**	.81**
59. ข้าพเจ้าเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	.77**	.78**
60. ข้าพเจ้าเข้าร่วมอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน	.80**	.81**
61. ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	.81**	.84**
62. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการอบรมที่องค์กรจัดให้	-.01	
63. ข้าพเจ้ายอมจ่ายเงินเอง เพื่อเข้าอบรมการพัฒนาการทำงานของตน	.55**	.57**
64. ข้าพเจ้าประเมินตนเองเพื่อหาข้อดีข้อเสียในการทำงาน	.74**	.70**
65. ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาการทำงานตนเอง	.63**	.61**
66. ข้าพเจ้าหาหลักสูตรที่จะช่วยพัฒนาการทำงานของข้าพเจ้า	.83**	.82**
67. ข้าพเจ้าปรึกษากับหัวหน้างานเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการทำงาน	.53**	.56**
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคองค์ประกอบที่ 7	.89	.92
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค	.93	.96

**p<.01 *p<.05

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง

การเก็บรวบรวมครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัด โดยสามารถเก็บกลับมาและสามารถนำไปวิเคราะห์คุณภาพได้จำนวน 36 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของธนาคารขนาดใหญ่ และเจ้าหน้าที่ของบริษัทจะเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้พนักงานในองค์กรของตนที่มีอายุงานเกิน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 300 ชุด โดยสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80 แล้วจึงนำมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ต่อไปพบว่ามีจำนวน 178 ชุด คิดเป็นร้อยละ 59 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด โดยชุดที่ไม่สมบูรณ์คือ

- ชุดที่ผู้ตอบเจตนาตอบเป็นรูปแบบ เช่น เลือกตัวเลือกเดียวทั้งแบบสอบถาม
- ชุดที่ผู้ตอบตอบไม่ครบทุกหน้า
- ชุดที่ผู้ตอบอายุงานไม่ถึง 1 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเป็นลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของคำตอบ
2. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 15.0 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ระดับ .05

3. สถิติที่ใช้คำนวณมีดังนี้

- 3.1 วิเคราะห์ปัจจัยบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติพื้นฐาน เพื่อแสดงความถี่และร้อยละ

- 3.2 วิเคราะห์จิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- 3.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

- 3.4 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis)

บทที่ 3

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติทดสอบอย่างง่าย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แสดงในรูปแบบจำนวน และร้อยละแสดงในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	25.3
หญิง	133	74.7
อายุ (ปี)		
22 - 30	44	26
31 - 40	59	34.9
41 - 50	50	29.6
51 - 60	16	9.5
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		
1 - 5	42	23.6
6 - 10	14	7.9
11 - 15	50	28.1
16 - 20	40	22.5
20 ปีขึ้นไป	32	18

จากตารางที่ 3 พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวนทั้งสิ้น 133 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 2 ตัวแปร ประกอบด้วย จิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาดังกล่าวด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ได้ผลดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าสถิติเชิงพรรณนา ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาดังกล่าวด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

	M	SD	(1)	(2)
1. จิตสำนึกสาธารณะ	4.06	.44	(.90)	
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.04	.39	.489**	(.95)

** $p < .01$

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือคำนวณด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ จิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปร คือ จิตสำนึกสาธารณะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 4

จิตสำนึกสาธารณะกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก หมายความว่าพนักงานที่มีจิตสำนึกสาธารณะในระดับที่สูงก็จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับที่สูงด้วยเช่นกัน ในทางกลับกันหากพนักงานมีจิตสำนึกสาธารณะในระดับที่ต่ำ ก็จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับที่ต่ำด้วยเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .489

ตารางที่ 5 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตของตัวแปรที่ศึกษา และการแปรความหมาย

ตัวแปร	ค่ามัชฌิมเลขคณิต	การแปรความหมาย
1. จิตสำนึกสาธารณะ	4.06	พนักงานมีระดับจิตสำนึก สาธารณะค่อนข้างสูง
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	4.04	พนักงานมีระดับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ค่อนข้างสูง

หมายเหตุ 1) ความหมายของค่ามัชฌิมเลขคณิตของจิตสำนึกสาธารณะ 1.00 – 1.80 (ต่ำ) 1.81 – 2.60 (ค่อนข้างต่ำ) 2.61 – 3.40 (ปานกลาง) 3.41 – 4.20 (ค่อนข้างสูง) 4.21 – 5.00 (สูง)

2) ความหมายของค่ามัชฌิมเลขคณิตของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 1.00 – 1.80 (ต่ำ) 1.81 – 2.60 (ค่อนข้างต่ำ) 2.61 – 3.40 (ปานกลาง) 3.41 – 4.20 (ค่อนข้างสูง) 4.21 – 5.00 (สูง)

จากตารางที่ 5 พบว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตของจิตสำนึกสาธารณะมีค่าเท่ากับ 4.06 หมายความว่า พนักงานมีระดับจิตสำนึกสาธารณะค่อนข้างสูง และค่ามัชฌิมเลขคณิตของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าเท่ากับ 4.04 หมายความว่า พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การค่อนข้างสูง

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรที่ทำการศึกษา (N = 178)

ตัวแปร	ส่วน													
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7
1.จิตสำนึกสาธารณะ														
1.1 ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	4.17	.495	(.66)											
1.2 การวิเคราะห์วิพากษ์วิจารณ์ปัญหาสังคม	3.86	.611	.405**	(.83)										
1.3 ความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี	4.38	.591	.353**	.466**	(.70)									
1.4 การรับรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาในสังคม	4.17	.580	.255**	.301**	.513**	(.73)								
1.5 การปฏิบัติตามการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสังคม	4.18	.495	.820**	.405**	.353**	.255**	(.88)							
2.พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร														
2.1 การให้ความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงตนเอง	4.18	.454	.169*	.283**	.257**	.190*	.169*	(.84)						
2.2 ความมีน้ำใจนักกีฬา	4.02	.428	.160*	.204*	.244*	.266*	.160*	.483**	(.65)					
2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.08	.573	.311**	.446**	.342**	.139	.311**	.586**	.455**	(.87)				
2.4 การเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	4.20	.447	.156*	.206**	.182*	.151*	.156*	.498**	.396**	.500**	(.76)			
2.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่วน	3.93	.623	.249**	.340**	.256**	.165*	.249**	.585**	.403**	.653**	.344**	(.85)		
2.6 การทำหน้าที่ของพลเมือง	3.90	.609	.239**	.347**	.274**	.238**	.239**	.569**	.392**	.637**	.407**	.769**	(.87)	
2.7 การพัฒนาตนเอง	3.85	.547	.163*	.318**	.291**	.244**	.163*	.454**	.386**	.499**	.283**	.589**	.645**	(.87)

*p < .05 **p < .01

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือนำคำนวณด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของจิตสำนึกสาธารณะทั้ง 5 ด้าน และองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกคู่ โดยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของจิตสำนึกสาธารณะ ด้านการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ปัญหาสังคม และองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่ามากที่สุด ($r = .446, p < .01$) รองลงมาคือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของจิตสำนึกสาธารณะ ด้านการวิเคราะห์ วิพากษ์ วิจารณ์ปัญหาสังคม และองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการทำหน้าที่ของพลเมือง ($r = .347, p < .01$) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของจิตสำนึกสาธารณะ ด้านการรับรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาในสังคม และองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการเชื่อฟังและปฏิบัติตาม มีค่าต่ำที่สุด ($r = .151, p < .05$) ยกเว้นองค์ประกอบของจิตสำนึกสาธารณะ ด้านการรับรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาในสังคม กับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การที่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .139$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยอย่างง่าย

สมมติฐาน คือ จิตสำนึกสาธารณะจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรในขั้นตอนการวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis)

การวิเคราะห์ถดถอยเลือกตัวแปรแบบ	β	t	r	r^2	F
Enter					
จิตสำนึกสาธารณะ กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	.539**	7.148**	.489	.221	51.089**

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ถดถอยในตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า จิตสำนึกสาธารณะส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) มีค่าเท่ากับ .539 ($p < .01$) และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้สูงสุดถึงร้อยละ 22.1

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพนักงานธนาคาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐาน

จิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า จิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .489, p < .01$) สอดคล้องกับสมมติฐาน และจากการวิเคราะห์โดยการดูค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทั้ง 2 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกคู่ โดยเมื่อองค์ประกอบของทั้ง 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .01$ จำนวน 19 คู่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับปานกลางที่ $p < .05$ จำนวน 15 คู่ และไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 1 คู่ หมายความว่า พนักงานที่มีจิตสำนึกสาธารณะสูง จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูงด้วย และจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยสรุปผลได้ว่าจิตสำนึกสาธารณะสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 22.1 ($r^2 = .221$) หมายความว่าถ้าพนักงานมีจิตสำนึกสาธารณะสูงมีความเป็นไปได้ที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความเป็นไปได้สูงร้อยละ 22.1 ดังนั้นพนักงานที่มีการตระหนัก และตื่นรู้ถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะสร้างสรรค์สังคมให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงพร้อมที่จะแบ่งปันความรัก ความเอื้ออาทร และมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากร สาธารณะสมบัติ มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น การแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือ ความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา ความจงรักภักดีต่อองค์การ การเชื่อฟังและปฏิบัติตามองค์การ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์การ

สามารถอธิบายได้ว่าองค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม พนักงานก็เปรียบเสมือนสมาชิกในสังคมองค์การ พนักงานที่มีจิตสำนึกสาธารณะสูงเป็นพนักงานที่ตระหนัก และตื่นตัวว่าตนมีความรับผิดชอบที่จะสร้างสรรค์ให้สังคมดีขึ้น รวมไปถึงสังคมในองค์การ โดยแสดงออกผ่านทาง การแบ่งปันความรัก การช่วยเหลือ

เอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และมีส่วนในการดูแลรักษาชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงทรัพย์สินขององค์กร ซึ่งตรงกับการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้ ปราณีย์ มีหาญพงษ์ (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพยาบาลวิชาชีพ ได้สรุปถึงการเกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า วิชาชีพพยาบาลได้ถูกหล่อหลอมโดยกระบวนการสอน ตั้งแต่เริ่มเข้าวิชาชีพทำงานพยาบาลนั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้อื่น มีความอดทน เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีเมตตา กรุณา กระทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม คิดถึงผู้อื่น หรือคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้สอดคล้องกับจิตสำนึกสาธารณะ คือ การตระหนัก และตื่นรู้ถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะสร้างสรรค์สังคมให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงพร้อมที่จะแบ่งปันความรัก ความเอื้ออาทร

Andrews, Baker, และHunt (2006) ได้ศึกษาพบว่าองค์กรที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีการตักเตือนพนักงานที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม และให้รางวัลพนักงานที่มีความประพฤติที่เหมาะสม กล่าวคือองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานตระหนักถึงการมีจริยธรรม เพื่อให้สามารถอยู่ด้วยกันในสังคมอย่างสงบสุข มีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ($r = .113, p < .01$) และด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ($r = .134, p < .05$) รวมทั้งยังก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ($r = .417, p < .01$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ประเด็นสำคัญที่พบจากการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติการพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .219, p < .01$) สอดคล้องกับภัทรารัตน์ ตันนุกิจ (2546) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($r = .133, p < .05$)

อธิบายได้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานนั้นก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การได้รับความมั่นคง มีความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ อัมพรพรพงษ์สุริยา (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($r =$

.222, $p < .05$) ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และตระหนักว่าตนเองนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงประพฤติตนในทางที่ส่งผลดีต่อองค์กร เช่น การสอนงานพนักงานที่เข้าใหม่ ปกป้องภาพลักษณ์ โดย จิรามรณ์ (2544 อ้างถึง Becker, 1960) ได้กล่าววาระดับความยึดมั่นผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน Lingard และ Lin (2003) ได้อธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นในองค์กรเป็นลักษณะของความเชื่อที่เข้มข้นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ยังรวมถึงความปรารถนาดี ความทุ่มเทอุตสาหะให้องค์กร และยังมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานะภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร มององค์กรในแง่ดี และการประพฤติปฏิบัติกรรมที่เหมาะสมต่อองค์กร เช่น ลดการลาออกจากงาน การขาดงาน และเพิ่มแรงจูงใจและผลผลิตของงาน และ Tepper, Hoobler, Duffy และ Ensley (2005) ศึกษาพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับที่สูงส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้วย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับจิตสำนึกสาธารณะ

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับจิตสำนึกสาธารณะพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .119$) สอดคล้องกับเหตุย อจาบุรุ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิต และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการมีจิตสำนึกสาธารณะ และพบว่าจำนวนปีที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยไม่มีสหสัมพันธ์กับจิตสำนึกสาธารณะ ($r = -0.059$)

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ 2 ด้าน ดังนี้

1. จิตสำนึกสาธารณะนั้นเป็นสิ่งเฉพาะบุคคล ซึ่งจิตสำนึกสาธารณะนั้นเกิดจากการสะสม และตกตะกอนของประสบการณ์ การเลี้ยงดู สภาพแวดล้อม ดังนั้นบุคคลจึงมีวิถีชีวิต และค่านิยมด้านจิตสำนึกสาธารณะที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ, และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2547) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมในเยาวชนไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงก่อให้เกิดจิตสังคมมากที่สุด คือ การถ่ายทอดปัญญาสังคมของบิดา - มารดามากที่สุด ($\beta = .40, p < .01$) ซึ่งงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นความสำคัญของบิดา - มารดา การเลี้ยงดูสั่งสอน ปลูกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนในสังคม เช่น การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่า ตลอดจนทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ คือ จิตสำนึกสาธารณะ และยังพบอีกว่าลูกได้รับการสั่งสอน และปลูกฝังจากบิดามารดาอย่างไร ลูกก็จะมีลักษณะ และพฤติกรรมตามที่ได้รับปลูกฝังมา

2. องค์การมิได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะของพนักงาน มีสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรที่มีได้เอื้อให้เกิดการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ เช่น การสนับสนุนให้พนักงานได้ตระหนักถึงปัญหาสังคม หรือการส่งเสริมให้พนักงานเข้าไปมีส่วนที่จะช่วยเหลือสังคม พนักงานจึงไม่ได้ให้ความสำคัญต่อบริบทของสังคม การเมือง และเศรษฐกิจมากขึ้นตามระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หนุทัย อาจปรุ (2544) ได้ศึกษาพบความแตกต่างขององค์การที่เอื้อให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะ กับองค์การที่ไม่ได้เอื้อให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะ โดยได้พบว่าสถานศึกษาพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีสัมพันธภาพกับการมีจิตสำนึกสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .157$) และพบว่าสถานศึกษาพยาบาลในสังกัดทบวง มหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลในเขตกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.143$) ซึ่งแสดงว่านักศึกษาพยาบาลในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีแนวโน้มที่จะมีจิตสำนึกสาธารณะที่สูงกว่า โดยสามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอื้ออำนวยให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะมากกว่า ทั้งยังมีกิจกรรมในวิทยาลัยพยาบาลในการมีส่วนร่วมด้านการเมือง การปกครองด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพนักงานธนาคาร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. จิตสำนึกสาธารณะ
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานในการวิจัย

จิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง
 - กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของธนาคารขนาดใหญ่จำนวน 300 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
 - 2.2 มาตรฐานจิตสำนึกสาธารณะ ปรับปรุงจากมาตรวัดของหฤทัย อัจจุ (2544)
 - 2.3 มาตรฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปรับปรุงจากมาตรวัดของ คณาวรรณ เกียรติมิ่งมี (2550)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง การเก็บรวบรวมครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัด โดยสามารถเก็บกลับมา และสามารถนำไปวิเคราะห์คุณภาพได้จำนวน 36 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไป การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของธนาคารขนาดใหญ่ และเจ้าหน้าที่ของบริษัทจะเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้พนักงานในองค์กรของตนที่มีอายุงานเกิน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 300 ชุด โดยสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80 แล้วจึงนำมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ต่อไปพบว่า มีจำนวน 178 ชุด คิดเป็นร้อยละ 59 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด โดยชุดที่ไม่สมบูรณ์คือ

- ชุดที่ผู้ตอบเจตนาตอบเป็นรูปแบบ เช่น เลือกตัวเลือกเดียวทั้งแบบสอบถาม
- ชุดที่ผู้ตอบตอบไม่ครบทุกหน้า
- ชุดที่ผู้ตอบอายุงานไม่ถึง 1 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
2. การทดสอบสถิติถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. จิตสำนึกสาธารณะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .489, p < .01$)
2. จิตสำนึกสาธารณะส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .54, p < .01$) และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 22.1

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อค้นพบจากการ พบว่า จิตสำนึกสาธารณะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กันสูง และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น สามารถนำข้อค้นพบนี้ไปประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงานในองค์กรได้ เพราะหากพนักงานมีจิตสำนึกสาธารณะในระดับสูง ก็มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยเช่นกัน
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีจิตสำนึกสาธารณะในกลุ่มประชากรอื่น โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อสามารถขยายผลการวิจัยให้ครอบคลุมมากขึ้น

3. จากข้อค้นพบของการวิจัยที่ พบว่า จิตสำนึกสาธารณะและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนให้พนักงานเกิดจิตสำนึกสาธารณะ โดยเน้นเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่พลเมือง และการส่งเสริมการทำกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ แม้ว่าจากข้อค้นพบจะพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานก็ตาม แต่หากองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะย่อมจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น ซึ่งเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (Cooperate Social Response) โดยจะส่งผลดีทั้งต่อองค์กร และต่อสังคมไทย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิติมา คงขวัญเมือง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์การเป็นหลัก กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คนาวรรณ เกียรติมิ่งมี. (2550). *การพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉันทนา ผดุงทศ, สายพิน นัตถิรัตน์, และสุภัทร ฮาสุวรรณกิจ. (2549). *โรงเรียนแพทย์ชนบท: คู่มือเวชศาสตร์ชุมชนภาคสนาม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ประไพพิศ โอฟารวัฒน์. (2548). *กระบวนการเกิดจิตสำนึกสาธารณะของชุมชนบางลำพู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2547). *การพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ สุขภาพะจากการมีจิตใจสูงทั้งประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ประเวศ วะสี. (2541). *บนเส้นทางใหม่ การส่งเสริมสุขภาพ อภิวัดมนชีวิตและสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ปราณี มีหาญพงษ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2550). *ภาวะผู้นำ : การพัฒนาบุคลิกภาพ และการนำ*. กรุงเทพมหานคร: คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี สายสดุดี. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พีระ ลีวลม. (2549). *ความสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และลักษณะการสื่อสารในอดีต: ร่วมแรง
สร้างสรรค์สาระเพื่อสังคมไทย*. 15 ธันวาคม 2551,
<http://www.thaitopic.net/data/views.php?recordID=49>
- ภัทรารัตน์ ต้นนุกิจ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารการพยาบาลกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). *พจนานุกรม "ศัพท์จิตวิทยา"*. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร:
อักษรเจริญทัศน์.
- ลัทธิริมา เกื้อสกุล. (2547). *กลยุทธ์การสื่อสารของกองทัพบกเพื่อสร้างจิตสำนึกสาธารณะ เรื่อง สิทธิมนุษยชน
ด้านสิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิธัญญา วัฒนโธ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างานกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณัทธ์ บุนนาค. (2549). *พอช.(มูลนิธิองค์กรชุมชน) ให้ทุนโครงการสร้างบ้านดินงบ 10 ล้านบาท: สมานฉันท์
เพื่อสันติสุข*. 15 ธันวาคม 2551, <http://gotoknow.org/blog/rdi-kku/37373>
- สุภาวญจน์ ชัยณรงค์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า
หอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ
พยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทรา ภูษิตรัตน์นาถ. (2547). *ปัจจัยและกระบวนการที่เอื้อต่อการเกิดจิตสำนึกต่อสังคมของนิสิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นฤทัย อาจปฐ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิต และ
ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลเขตกรุงเทพ
มหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนงค์นุช ภูยานนท์. (2550). *ผลผลของปัจจัยในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความเครียดเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ, และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2547). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 104: การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญา และคุณภาพของเยาวชนไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรภา ตั้งสัตยาชีพ. (2546). *ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Andrews, M. C., Baker, T. L., and Hunt, T. G. (2006). Promotion ethical behavior and organizational citizenship behavior: The influence of corporate ethical values. Retrieved February 14, 2009 from <http://www.scidirect.com>
- Lingard, H., Lin, J. (2003). The Career family and work environment determinants of Organizational commitment among woman in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*. Retrieved February 14, 2009 from <http://www.scidirect.com>
- Milward, L. (2005). *Understanding occupational and organizational psychology*. London: Sage.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work : an introduction to industrial and organizational psychology* (8th ed.). Belmont: Thomson/Wadsworth.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior : its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Spector, P.E (2006). *Industrial and organizational psychology* (4th ed.). NJ: wiley & sons.
- Staw, B. M. (2004). *Psychological dimensions of organizational behavior* (3th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Tepper, B. J., Hoobler, J., Duffy, M. K., & Ensley, M. D.(2005). Moderators of the relationships between coworkers' organizational citizenship behavior and fellow employee's attitudes. *Journal of Applied Psychology*. Retrieved January 14, 2009 from <http://www.scidirect.com>
- Yoon, C. (2008). The effects of organizational citizenship behaviors on ERP system success. *Computer in Human Behavior*, Retrieved December 28, 2008 from <http://www.scidirect.com>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทางภาษา และความจริงของเนื้อหา(Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. รศ. ดร. เพ็ญพิไล ฤทธาคนานนท์ อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตาราง ก ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (N = 178)

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	25.3
หญิง	133	74.7
อายุ (ปี)		
22 - 30	44	26
31 - 40	59	34.9
41 - 50	50	29.6
51 - 60	16	9.5
การศึกษา		
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	11	6.2
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	148	83.1
ปริญญาโท	19	10.7
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		
1 - 5	42	23.6
6 - 10	14	7.9
11 - 15	50	28.1
16 - 20	40	22.5
20 ปีขึ้นไป	32	18

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อนำเสนอโครงการทางจิตวิทยาเรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร” แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน
คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดจิตสำนึกสาธารณะ

ส่วนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ด้วยความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพื่อให้ผู้วิจัย
สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และ
นำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นายขเจนทร์ วรรณศิริ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย “ ✓ ” ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือกรอกข้อความลงใน
ช่องว่างที่เว้นไว้

1. อายุของท่าน ปี
2. เพศ ชาย หญิง
3. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="radio"/> อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	<input type="radio"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
<input type="radio"/> ปริญญาโท	<input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)
4. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน..... ปี..... เดือน
5. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน
6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในฝ่าย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการมีจิตสำนึกสาธารณะ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับจิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจิตสำนึกสาธารณะขอให้

ท่านประเมินความคิดเห็นของท่านต่อข้อความด้านล่างนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย " ✓ " ลงในช่องเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด
ค่อนข้างเห็นด้วย	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนี้ส่วนใหญ่ แต่ไม่ทั้งหมด
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความบางส่วน และไม่เห็นด้วยกับข้อความบางส่วนพอ ๆ กัน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้ส่วนใหญ่ แต่ไม่ถึงกับไม่เห็นด้วยทั้งหมด
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. การตัดไม้ทำลายป่ามีส่วนทำให้เกิดน้ำท่วม	✓				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ปัญหาเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อข้าพเจ้า					
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมีผลกระทบต่อข้าพเจ้า					
3. ที่ทำงานของข้าพเจ้าได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม					
4. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน					
5. ข้าพเจ้าตื่นตัวในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมโดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล หรือสื่อต่าง ๆ					
6. ข้าพเจ้าสนใจวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม					
7. ข้าพเจ้าสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม					
8. ข้าพเจ้าชอบการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีเหตุผล					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆ กัน	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<p>14. ข้าพเจ้าชอบการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม กับเพื่อนอย่างมีเหตุผล</p> <p>15. ข้าพเจ้าสนใจการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมร่วมกับบุคคลอื่น</p> <p>16. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นทุกข์เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์</p> <p>17. ความร่วมมือของคนหลายคนทำให้เกิดพลังในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม</p> <p>18. พลเมืองทุกคนไม่เพียงต้องรับสิทธิของตนเองเท่านั้นแต่ต้องเคารพสิทธิผู้อื่นด้วย</p> <p>19. ข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม มีวิธีการแก้ไขปัญหาได้</p> <p>20. ทุกคนสามารถช่วยแก้ไขปัญหาสังคมได้ โดยเริ่มจากปัญหาใกล้ตัว</p> <p>21. ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม</p> <p>22. ข้าพเจ้าเข้าร่วมในโครงการที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือสังคม</p> <p>23. ข้าพเจ้าทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม</p> <p>24. เมื่อข้าพเจ้าพบขยะตกอยู่ ข้าพเจ้าจะเก็บไปทิ้งถึงขยะ</p> <p>25. ข้าพเจ้าบริจาคทรัพย์สินให้แก่กลุ่ม ชมรม หรือมูลนิธิเพื่อช่วยเหลือสังคม</p>					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์การ

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินพฤติกรรมของท่านเกี่ยวกับข้อความด้านล่างนี้ โดยเขียนเครื่องหมาย " ✓ " ลงในช่องเพียงช่องเดียวที่ตรง กับตัวท่านมากที่สุด ดังนี้

ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านปฏิบัติทุกครั้ง
ปฏิบัติบ่อยครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านปฏิบัติบ่อยครั้ง
ปฏิบัติบางครั้ง	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านปฏิบัติบางครั้งบางคราว
ปฏิบัติน้อยมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านปฏิบัติน้อยครั้ง
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายถึง	ข้อความนั้นท่านไม่ได้ปฏิบัติเลย

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติน้อยมาก	ไม่เคยปฏิบัติ
1. ข้าพเจ้าช่วยเหลือหัวหน้านอกเหนือเวลางาน โดยไม่หวังผลตอบแทน		✓			

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติน้อยมาก	ไม่เคยปฏิบัติ
1. ข้าพเจ้าเต็มใจทำงานแทนเพื่อนที่หยุดงาน					
2. ข้าพเจ้าช่วยเพื่อนทำงานเมื่อเขามีงานล้นมือ แม้เขาจะไม่ได้ร้องขอ					
3. ข้าพเจ้าสอนงานให้พนักงานใหม่					
4. ข้าพเจ้าพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน					
5. ข้าพเจ้าเต็มใจช่วยผู้อื่นแก้ปัญหาเรื่องงาน					
6. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้อื่น					
7. ข้าพเจ้าช่วยงานของหัวหน้า โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
8. ข้าพเจ้าแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน					
9. ข้าพเจ้าใช้เวลาพักเพื่อให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา					
10. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติน้อยมาก	ไม่เคยปฏิบัติ
11. ข้าพเจ้าหามาตรการป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการทำงาน					
12. ข้าพเจ้าบ่นในเรื่องงาน					
13. ข้าพเจ้าพยายามทำงานให้สำเร็จ แม้จะมีอุปสรรค					
14. ข้าพเจ้าตั้งใจทำงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
15. ข้าพเจ้าพยายามแก้ปัญหาเรื่องงานด้วยตนเองก่อนให้คนอื่นช่วย					
16. ข้าพเจ้าอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อให้งานสำเร็จ					
17. ข้าพเจ้าคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าเขาจะปฏิบัติไม่ดีต่อข้าพเจ้า					
18. ข้าพเจ้าปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กร					
19. ข้าพเจ้ากระตือรือร้นที่จะเล่าเรื่องดี ๆ เกี่ยวกับองค์กรให้ผู้อื่นฟัง					
20. ข้าพเจ้าเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์กร					
21. ข้าพเจ้าคอยดูแลความปลอดภัยโดยทั่วไปให้แก่องค์กร					
22. ข้าพเจ้ารักษาทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้เกิดความเสียหาย					
23. ข้าพเจ้าใช้อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรอย่างระมัดระวัง					
24. เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางลบ ข้าพเจ้าพยายามอธิบายเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดของเขา					
25. ข้าพเจ้าช่วยประหยัดไฟฟ้าขององค์กร					
26. ข้าพเจ้าคอยดูแลสอดส่องการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร					
27. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะไม่มีใครเห็น					
28. ข้าพเจ้ามาทำงานสาย					
29. ข้าพเจ้าลาป่วยทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ป่วย					
30. ข้าพเจ้าคุยเรื่องไร้สาระกับเพื่อนร่วมงาน					
31. ข้าพเจ้าทำงานเสร็จตามกำหนด					
32. ข้าพเจ้าเข้างานตรงเวลา					
33. ข้าพเจ้าคุยโทรศัพท์เรื่องส่วนตัวในเวลางาน					
34. ข้าพเจ้าแจ้งให้หัวหน้างานทราบล่วงหน้า หากไม่สามารถมาทำงานได้					
35. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร					
36. ข้าพเจ้าจะให้ความร่วมมือ เมื่อองค์กรเปลี่ยนแปลงระเบียบในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัติน้อยมาก	ไม่เคยปฏิบัติ
37. ข้าพเจ้าเสนอความเห็นเพื่อให้องค์กรดีขึ้น					
38. ข้าพเจ้าคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
39. ข้าพเจ้าเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น					
40. ข้าพเจ้าหาทางพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ					
41. ข้าพเจ้าเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
42. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
43. ข้าพเจ้าชักชวนให้เพื่อนร่วมงานและคนอื่น ๆ เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
44. ข้าพเจ้าเข้าร่วมงานประชุมของหน่วยงาน					
45. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
46. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาองค์กร					
47. ข้าพเจ้าติดตามการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร					
48. ข้าพเจ้าเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงาน					
49. ข้าพเจ้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงาน					
50. ข้าพเจ้าเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน					
51. ข้าพเจ้าเข้าร่วมอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน					
52. ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
53. ข้าพเจ้ายอมจ่ายเงินเอง เพื่อเข้าอบรมการพัฒนาการทำงานของตน					
54. ข้าพเจ้าประเมินตนเองเพื่อหาข้อดีข้อเสียในการทำงาน					
55. ข้าพเจ้าตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาการทำงานตนเอง					
56. ข้าพเจ้าหาหลักสูตรที่จะช่วยพัฒนาการทำงานของข้าพเจ้า					
57. ข้าพเจ้าปรึกษากับหัวหน้างานเพื่อหาแนวทางปรับปรุงการทำงาน					

ประวัติผู้เขียนโครงการ

นายขเคนทร์ วรรณศิริ เกิดเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2530 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ปีการศึกษา 2547 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2548