

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*

Factors Affecting Staffs' Organizational Citizenship Behavior of Mahamakut Buddhist University

สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน (Supichet Tong-On)^{**}

ธนภูมิ อติเวทิน (Tanapoom Ativetin)^{***}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 230 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมาก และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รองลงมา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้
3. ตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนตัวแปรคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 42.80

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

The article is part of study for Master Degree of Business Administration Program. Major management, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University.

** นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Master Students of Business Administration Program. Major management, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University.

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Doctor, Department of Business Administration, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University.

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร, คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to study the relationship between variable factors — including quality of work life, organizational commitment and learning organization that affect the organizational citizenship behavior of Mahamakut Buddhist University staff. The samples were 230 members of staff/monks, selected by using stratified random sampling. The statistics used in this study were frequency, percentage, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and Multiple regression analysis. The research results revealed that:

1. The samples' organizational citizenship behavior and organizational commitment were at a very high level, and their quality of work life and learning organization were also at a high level.

2. The factor which had highly positive relationship with the staff's organizational citizenship behavior was organizational commitment, while quality of work life and learning organization had quite positive relationship with organizational citizenship behavior.

3. Variable factors — including quality of work life and organizational commitment, but not learning organization had a positive impact on the staff's organizational citizenship behavior statistically significance at 0.05 level. In addition, the two former variables were able to explain the staff's organizational citizenship behavior, at 42.80 percent.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, Organizational Commitment, Learning Organization

บทนำ

ในการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุงตนเองเพื่อความอยู่รอด และต้องเร่งพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ด้วยเหตุนี้ ทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมุมมองใหม่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในขณะนี้ คือการมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human Capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงของ

องค์การในระยะยาว และในอนาคต ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงาน และลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์การจึงต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถ และการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลที่มีทักษะความรู้ และความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน องค์การจึงต้องให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมากขึ้นด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายของ้องค์การ และพฤติกรรมของบุคคลใน้องค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ้องค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ (มาร์ควอตต์, 2557: 11-14; ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544; Motowidlo, Borman, and Schmit, 1997)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การ (Organizational Citizenship Behavior) โดยทั่วไปแล้ว หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่มีผลโดยตรง หรือเกี่ยวข้องกับการประเมินรางวัล โดยพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลโดยรวมต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของ้องค์การ (Organ, 1997; Muchinsky, 2006) อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของ้องค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ้องค์การต่าง ๆ จึงเล็งเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การ ดังจะเห็นได้จากการที่ได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การอย่างกว้างขวาง และหลากหลาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อ้องค์การ ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หาก้องค์การทุก้องค์การคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เณนิมสาร, 2555; อรัญญา ไชยศรี, 2556)

นอกจากนี้ ยังพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อ้องค์การ (Organizational Commitment) ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การ (วัลลพ ล้อมตะคุ, 2554: 143-144; ทิพย์สุคนธ์ จงรัช, กล้าหาญ ณ น่าน และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2557: 189-190; สุดารัตน์ ครุฑสีก, 2558: 94-95) เนื่องจากความผูกพันต่อ้องค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและ้องค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อ้องค์การแสดงว่าเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับ้องค์การต่อไป เพราะเห็นว้องค์การได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ประโยชน์แก่ตนเอง และรู้สึกว้องค์การเป็นส่วนหนึ่งของ้องค์การ และจากการศึกษายังพบว่า คุณลักษณะของ้องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรใน้องค์การแต่ละ้องค์การนั้นมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ้องค์การ ทั้งนี้เนื่องมาจากความเป็น้องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่เน้นย้ำมากเป็นพิเศษถึงเรื่องความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อ้องค์การ เป็นลักษณะ้องค์การที่สมาชิกสามารถสะสมและขยายความสามารถในการสร้างผลที่พึงปรารถนา ขยายแบบแผนวิธีคิดใหม่ ๆ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นแนวคิดที่รวมไว้ด้วยคุณค่า (Values) เป้าหมาย (Goals) และความเชื่อ (Beliefs) ที่ถูกแปรสถานะเป็นการกระทำ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นใน้องค์การแต่ละ้องค์การอีกด้วย (Garavan, 1997)

มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การที่สร้างบัณฑิตเพื่อเข้าสู่วิชาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยจัดว่าเป็นองค์การที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคน และพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งมีบทบาทเป็นสัญลักษณ์ทางปัญญา หรือความเจริญทางความคิดในสังคม มีจุดมุ่งหมายขององค์การในการให้การศึกษา เป็นแหล่งวิชาการ ให้บริการด้านวิชาการ รวมทั้งทำหน้าที่ในการเตือนสติชนสังคม จากลักษณะดังกล่าว บุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในระดับสูง เป็นคนดี มีจริยธรรม พร้อมปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ก้าวหน้าทันโลก อยู่ตลอดเวลา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541; จรัส สุวรรณเวลา และคนอื่นๆ, 2540) และเนื่องจากในปัจจุบันระบบการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากขึ้น ซึ่งบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์และส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งสร้างเสริมปัจจัยเหล่านั้นให้มีความแข็งแกร่งส่งผลให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างต่อเนื่องสืบไป

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาของสงฆ์แห่งแรกของประเทศไทย ที่จัดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา และเป็นสถาบันการศึกษาแห่งแรกที่เริ่มประยุกต์หลักพระพุทธศาสนาให้เข้ากับสังคมสมัยใหม่ จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางที่เน้นระดับปริญญา มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งเป็นวิทยาเขต 7 แห่ง 3 วิทยาลัย โดยจัดการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ในระดับปริญญาตรีจัดการเรียนการสอนทั้งสิ้น 14 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 5 หลักสูตร และปริญญาเอก 2 หลักสูตร และนำหลักสูตรดังกล่าวไปจัดการเรียนการสอนในวิทยาเขต และวิทยาลัยที่กระจายไปตามภูมิภาคต่าง ๆ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ยังเป็นมหาวิทยาลัยในลำดับต้น ๆ ที่พัฒนาออกนอกระบบจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือที่รู้จักกันในนามว่า “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” ซึ่งมหาวิทยาลัยนอกระบบ ก็คือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระแยกจากระบบราชการ (Autonomous University) แต่ยังได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยที่มหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบราชการ จะมีการหยุดรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด โดยตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ จะเรียกว่า “พนักงานมหาวิทยาลัย” ซึ่งมีกรอบเงินเดือน และสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น ซึ่งทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำการออกนอกระบบตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2540 เป็นต้นมา (รายงานประจำปี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2557)

จากการศึกษาเอกสาร หลักการ และเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อเป็นการยกระดับขีดความสามารถ มาตรฐานการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้สามารถพัฒนาองค์กร และพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในการใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อปรับแผนการบริหารงานทรัพยากร การวางแผนงานในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

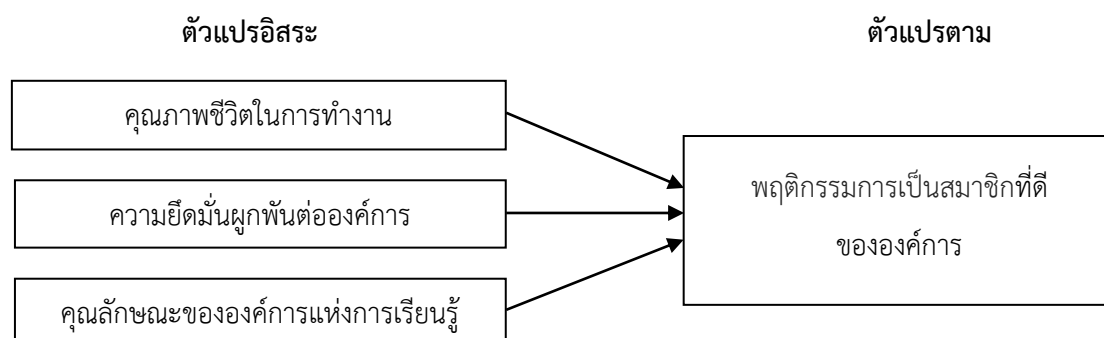
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 456 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 188 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 268 คน/รูป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967: 886) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 230 คน/รูป ซึ่งจำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 คน/รูป และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 145 คน/รูป

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรปัจจัย ได้แก่
 - 1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 11 ส่วนงาน จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 188 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 268 คน/รูป รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 456 คน/รูป

กลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร ยามาเน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ไว้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) ทำให้ได้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 230 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 คน/รูป และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 145 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และครอบคลุมตามเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ทำให้ได้แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.892 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.943 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.898 และแบบสอบถามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.965

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า

1.1 กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.355$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, $S = 0.435$) รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.439$) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.40$, $S = 0.464$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.500$) และด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.500$) ตามลำดับ

1.2 กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.09$, $S = 0.450$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.25$, $S = 0.465$) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.25$, $S = 0.505$) สูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.16$, $S = 0.492$) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.09$, $S = 0.597$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.03$, $S = 0.549$) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอ ($\bar{X} = 3.00$, $S = 0.549$) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.00$, $S = 0.588$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.95$, $S = 0.664$) ตามลำดับ

1.3 กลุ่มตัวอย่างมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.33$, $S = 0.439$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.42$, $S = 0.493$) สูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก รองมาเป็นด้านความผูกพันต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 3.37$, $S = 0.487$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน และด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.19$, $S = 0.524$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

1.4 กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.05$, $S = 0.543$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ($\bar{X} = 3.12$, $S = 0.548$) สูงที่สุด รองมาเป็นการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.06$, $S = 0.628$) ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน ($\bar{X} = 3.02$

, $S = 0.621$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.02$, $S = 0.631$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.01$, $S = 0.625$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

2.1 ตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) รองลงมา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.609 , 0.592 และ 0.446 ตามลำดับ

2.2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.433 ถึง 0.712 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในสูงที่สุดนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) กับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3)

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรากฏดังตารางที่ 1 – 2

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	12.567	4.189	58.134*	0.000
ภายในกลุ่ม	226	16.284	0.072		
รวม	229	28.851			
$R = 0.660$ $R^2 = 0.436$ $R^2_{adj} = 0.428$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัว ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.660 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ประสิทธิภาพการพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.436 และประสิทธิภาพการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว มีค่าเท่ากับ 0.428 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 42.80

ตาราง 2 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตัวแปรปัจจัย	b	β	SE _b	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	1.521		0.144	10.542*	0.000
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1)	0.210	0.266	0.069	3.051*	0.003
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2)	0.318	0.393	0.055	5.783*	0.000
คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3)	0.057	0.087	0.047	1.215	0.226

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (b) ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1) และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_3) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณา ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (X_2) รองลงมาเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.393 และ 0.266 ตามลำดับ

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.521 + 0.210(X_1) + 0.318(X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกและความเชื่อของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร การสนับสนุนการดำเนินงานและผลผลิตขององค์กร รวมถึงเป้าหมายขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร (ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547: 24; อ้างถึงใน Meyer and Allen, 1997: 24-36) ซึ่งจากความรู้สึกและความเชื่อดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับมหาวิทยาลัย ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.351 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ไชยศรี (2556) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.35

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และจากผลการวิจัยยังพบว่า การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่มหาวิทยาลัยตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของตน ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร จะทำให้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทางบวกมากยิ่งขึ้น (Dessler, 1991: 4) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ บุญล้อม (2551) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และความผูกพันต่อองค์กรทุกองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.455 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.234

และจากการศึกษาที่พบว่า คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งหมายความว่าหากบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมี

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้สูง จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรแสดงถึงพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม รวมไปถึงการเสียสละความสนใจในส่วนตัวตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มงาน อันจะทำให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน อันมีผลต่อการพัฒนาองค์การในระยะยาว และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อีกด้วย นอกจากนี้ ภาควิภาณ (2555) ยังได้กล่าวไว้ว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะช่วยทำให้บุคลากรได้ตรวจสอบตัวเอง และสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องต่อเป้าหมายของทั้งตนเอง และองค์การ รวมถึงช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญและมีความภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจากการเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ชูติชีวานนท์ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรณศึกษา กลุ่มผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับพฤติกรรมตามลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รองลงมาเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลต่อความรู้สึกด้านจิตใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทำให้เกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพันต่อองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่ และมีความยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ รวมทั้งมีความจงรักภักดีแก่องค์การ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก ดังที่แม็คเคนและวอนกลินาว (McShane and Von Glinow, 2000) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การมากจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีผลต่อลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก ผู้ที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกต่อองค์การในทางบวก มีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำงานเพื่อองค์การอย่างแท้จริง (Greenberg and Baron, 1995) ทั้งนี้อร์แกน พอดซาคอฟ และแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff, and Mackenzie, 2006) ก็ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของความผูกพันเป็นตัวแปรทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างบุคลากรกับองค์การ โดยบุคลากรที่รู้สึกว่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะมีความภาคภูมิใจ และต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตลอดไป จึงเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ

และในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นกระบวนการที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของบุคลากร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ซึ่ง ชูสด์

เลอร์ บูย์เทล และยังบลอด (Schuler, Beutell, and Youngblood, 1989) ได้กล่าวไว้ว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้อัตราการขาดงานของบุคลากรลดลง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและสนใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น จากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็น และการเคารพสิทธิของบุคลากร รวมถึงทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler, 1991: 4) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร และทำให้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทางบวกมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของกรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg, and Baron, 1995: 647) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ประการ คือ 1) เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นล้วนมีความสำคัญและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทั้งสิ้น

ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการคาดคะเนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งประสิทธิภาพของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับร้อยละ 14.1 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 27.7

และยังพบความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นูรลี หมัดปลอด (2556) ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 54 ซึ่งมีผลการวิจัยเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณิ จริยะพร (2559) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ได้ร้อยละ 84.60 และพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุดเท่ากับ 0.78

ส่วนตัวแปรคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ลึกซึ้ง ยากแก่การเข้าใจ จึงอาจส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คลาดเคลื่อนไป หรือไม่ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง จึงมีผลทำให้คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมากที่สุด ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การกล่าวคำชมเชยแก่บุคลากรว่าเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จของงาน การจัดกิจกรรม กระชับความสัมพันธ์เพื่อสร้างความประทับใจแก่บุคลากร การมอบรางวัลแก่บุคลากรดีเด่น ที่มีความประพฤติ และมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยควรเน้นไปที่รางวัลภายนอก (Extrinsic Reward) เช่น การมอบเกียรติบัตร การมอบเงินรางวัล เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่ามีเพียงตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยตัวแปรปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เพียงร้อยละ 42.80 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีตัวแปรปัจจัยอื่น ทั้งในระดับบุคคล และในระดับองค์การ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจทำให้ได้มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น พฤติกรรมส่วนบุคคล (Individual Behavior) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หรือบรรยากาศในองค์การ (Organizational Climate) เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร เพื่อที่จะขยายขอบเขตความรู้ความเข้าใจ และนำไปสู่การจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). *มหาวิทยาลัยที่ทางแยก : จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทยในอนาคต*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- จรัส สุวรรณเวลา และคนอื่นๆ. (2540). *บนเส้นทางอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา ชูติชวานันท์. (2554). “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่” งานวิจัยประมวลวิชาสำหรับนักศึกษาโครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ. (2558). “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” *การศึกษาและการพัฒนาสังคม* 10, 2 (มกราคม-มิถุนายน): 279-290
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557): “อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” *บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 8, 1 (มกราคม-เมษายน): 189-206.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- นุรลี หมดปลอด. (2556). “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา” *พฤติกรรมศาสตร์*. 19, 1 (มกราคม): 57-73
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงเมื่อ 14 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก www.msociety.go.th/document/article/article_3489.doc
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.

- ภาคภูมิ ถุกะเมธ. (2555). “หน่วยที่ 9 แนวคิดและพัฒนาการขององค์การแห่งการเรียนรู้” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้*, 11-14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มาร์ควอตต์, ไมเคิล เจ. (2557). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. แปลจาก Building the learning organization. แปลโดย กานต์สุตา มาชะศิริรานนท์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รายงานประจำปี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2557). *รายงานประจำปี 2557 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. เข้าถึงเมื่อ 10 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก http://www.mbu.ac.th/index.php/2014-09-12-03-44-53/921-2015-08-13-03-58-14#.WNKTn2_frIU
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย)” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554) “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศิริวรรณ ชื่นบุญ. (2553). “อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต” ปริญญาวิทยาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุดารัตน์ ครุฑสีก. (2558). “ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวรรณณี จริยะพร. (2559). “พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข” *สมาคมนักวิจัย* 21, 1 (มกราคม-เมษายน): 227-238.
- อรัญญา ไชยสร. (2556). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช” *เทคโนโลยีภาคใต้* 6, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 59-66.

ภาษาต่างประเทศ

- Dessler, G. (1991). *Human Resource Management*. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Garavan, T. (1997). The learning organization: review and evaluation. *The Learning Organization*. 4(1): 18-29.
- Greenberg, J., & Baron, R.B. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work*. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. (2000). *Organizational behavior*. 9th ed. Boston, MA: McGraw-Hill HigherEducation.
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C., & Schmit, M.J. (1997). "A theory of individual differences in task and contextual performance" *Human Performance*. 10(2): 71-83.
- Muchinsky, P.M. (2006). *Teams and teamwork. Psychology applied to work*. New York: Thomson Wadsworth.
- Organ, D.W. (1997). "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time" *Human performance*. 10(2): 85-97.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Pedler, M., Burgoyne, J.G., & Boydell, T. (1996). *The learning company: A strategy for sustainable development*. McGraw-Hill.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J., & Youngblood, S.A. (1989). *Effective Personal Management*. 3rd ed. Minnesoa: Nest Publishing Company.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.