

**พฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน
และช่วยวิชาการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน**
Behavior in the Accountability Function of Supportion Staff in Kasetart
University Kamphangsan Campus

มณฑณี อุบลสิงห์ , วลัยภรณ์ รัฐฉัตรานนท์ , สมเกียรติ วันทะนะ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ โดยตัวอย่างในครั้งนี คือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์พฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่ ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 6 ด้าน ในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ต่อบรรยากาศองค์การของหน่วยงาน 5 ด้าน ในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการกับบรรยากาศองค์การพบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: พฤติกรรมด้านสำนักรับผิดชอบในหน้าที่, บรรยากาศองค์การ, ความสัมพันธ์

Abstract

This study aimed 1) to examine behaviors of senses of responsibilities among supporting staff and academic assistants on Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, 2) to compare the behaviors of senses of responsibilities according to personal factors and 3) to determine the relationship between organization climate and the behaviors of senses of responsibilities. The study sample consisted of 354 supporting staff and academic assistants on Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. The instrument was a questionnaire and the data were analyzed in terms of percent, average mean and standard deviation. Then, difference between two average means was tested; one-way ANOVA was done and Pearson's correlation coefficient was determined. The level of statistical significance 0.05.

The results revealed that as for the overall 6 dimensions of the behaviors of senses of responsibilities, the supporting staff and academic assistants on Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus viewed at the high level; as for the overall 5 dimensions of organization climate, they also viewed at the high level and as for the relationships between organization climate and the behaviors of senses of responsibilities were in the same direction at the moderate level.

Keywords: Behavior in the accountability function, organization climate, relationships

บทนำ

หลักธรรมาภิบาล (GOOD GOVERNANCE) เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 เน้นการสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อส่วนรวมองค์ประกอบที่สำคัญคือหลักความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นหลักบริหารพื้นฐานในการบริหารบ้านเมืองที่ดี ซึ่งความรับผิดชอบต่อหมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหา การบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาและเคารพในความคิดเห็นที่

แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากกระทำของตนเอง โดยใช้บุคลากรภายในองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยในสภาพปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานภาคเอกชน ล้วนแล้วแต่แข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพการให้บริการทุกหน่วยงานโดยประเมินจากควมมีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการนำทักษะและความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร รวมถึงความสามารถในการพัฒนางานในความรับผิดชอบต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์การปฏิบัติงานใน

หน่วยงาน พบว่าปัญหาต่างๆ ที่ทำให้
หน่วยงานดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิด
จากการขาดสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของ
คนในหน่วยงาน (บุษยามาศ แสงเงิน.2555)

การสร้างจิตสำนึกที่ดีในเรื่องของ
หลักความรับผิดชอบต่อ เป็นเรื่องของจิตที่อยู่ใน
ตัวของบุคคลแต่ละคนการสร้างจิตสำนึกที่ดี
ต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็น
สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับส่วนราชการ
ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่จะต้องคำนึงถึง
เรื่องการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี (ชนินทร์ จักร
ภพโยธิน, 2554) เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน
ให้มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายการทำงาน
อย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อในหน้าที่
(วิภาส ทองสุทธิ, 2551) ผลงานมี
คุณภาพสูงรวมถึงการมีจิตสำนึกที่ดีในการ
ช่วยเหลือทรัพย์สินของส่วนราชการเสมือน
ตนเองเป็นเจ้าของ พฤติกรรมด้านความ
รับผิดชอบต่อของบุคลากรที่เกิดขึ้น อาจมีปัจจัย
ด้านบรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนด (นิภา
แก้วงาม, 2527) และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
ด้านสำนึกรับผิดชอบต่อของบุคลากรสอดคล้อง
กับงานวิจัยของนพพร นาคแสง (2555) เรื่อง
ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ
บาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ
เมือง จังหวัดกระบี่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า
ปัจจัยการปฏิบัติราชการที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ
บาล มี 5 ปัจจัย ซึ่งมีหลักความรับผิดชอบต่อ
เป็นปัจจัยตัวหนึ่ง และปัญหาการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาล มี 3 ประการ โดยมี
เรื่องบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อและความ
ทุ่มเทต่อหน้าที่งานไม่เพียงพอ เป็นปัญหา
หนึ่งในการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา
เขตกำแพงแสน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน
แถบภูมิภาคตะวันตก เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มี
บุคลากรหลายประเภท ประกอบด้วย
ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย
เงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัย
เงินรายได้ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ
ลูกจ้างชั่วคราว โดยผลการประเมิน
คุณภาพภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งกำหนดไว้ในทุกปี
การศึกษา ผลการประเมินคุณภาพของ
หน่วยงาน ระดับสำนัก สถาบัน ของ
มหาวิทยาลัย มีผลการประเมินที่แตกต่างกัน
กล่าวคือ ผลการประเมินของหน่วยงานระดับ
คณะวิชา จะมีผลการประเมินที่สูงกว่า
หน่วยงานระดับสำนักสถาบัน ซึ่งผลการ
ดำเนินการส่วนหนึ่งมาจากการรวบรวม
ข้อมูลพื้นฐานจากการปฏิบัติของบุคลากร
ทั้งสิ้น

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่
ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของ
หน่วยงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา
พฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อในหน้าที่ของ
บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ซึ่งมี
บุคลากรหลายประเภทปฏิบัติงานอยู่ด้วยกัน
ประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงาน
มหาวิทยาลัย สาย ข และสาย ค ซึ่ง
บุคลากรทั้งหลายเหล่านี้ถือว่าเป็นบุคลากรที่
มีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้
หน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งมีหน้าที่และพันธ
กิจ 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้าน

การวิจัย ด้านการบริการวิชาการและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการว่าการศึกษาที่บุคลากรในหน่วยงานจะมีพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้ดี หน่วยงานจะต้องมีบรรยากาศองค์การเป็นอย่างไร เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้นำผลงานวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการจัดบรรยากาศองค์การให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม

ด้านสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือหัวหน้าหน่วยงาน และบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 354 คน (ข้อมูล ณ ตุลาคม 2556) โดยทำการเก็บข้อมูลการศึกษาในเดือน พฤษภาคม 2557 – มิถุนายน 2557 จำนวน 3,000 คน การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างตาม ตามวิธีของ Wanlop จำนวน 354 คน โดยทำการส่งแบบสอบถามไปให้กลับกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้คำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละโดยแบ่งตามปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานต้นสังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ 6 ด้าน ได้แก่ มีความสามารถ มีความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยการสร้างแบบสอบถาม Likert's Scale เป็นมาตรวัดโดยมีการให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 คือ น้อยที่สุด ถึง 5 คือมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การของหน่วยงาน ใน 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้งและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร โดยการสร้างแบบสอบถาม Likert's Scale เป็นมาตรวัดโดยมีการให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่บุคลากรเป็นลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ (t - test) การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในภาพรวม

(n=354)

พฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มีความสามารถ	4.00	.492	มาก
2. มีความเป็นระเบียบ	3.86	.341	มาก
3. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.94	.401	มาก
4. ต้องการสัมฤทธิ์ผล	4.17	.370	มาก
5. มีวินัยในตนเอง	4.19	.368	มาก
6. มีการกำหนดเป้าหมายปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.04	.414	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	0.318	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, S.D.=.318) โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านการมีวินัยในตนเอง

อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$, S.D.=.368) รองลงมา คือ พฤติกรรมการต้องการผลสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.=.370) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น โดยอยู่ในระดับมาก คือ ความเป็นระเบียบ ($\bar{x}=3.86$, S.D.=.341)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยภาพรวม

(n=354)

บรรยากาศองค์การโดยภาพรวม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.77	.537	มาก
2. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.83	.313	มาก
3. ด้านการให้รางวัล	3.59	.617	มาก
4. ด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง	3.68	.516	มาก
5. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ	3.72	.402	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	.406	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, S.D.=.406) โดยเฉพาะด้านบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.8$, S.D.=.313) รองลงมาคือบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.77$, S.D.=.537) ส่วนด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น โดยอยู่ในระดับปานกลาง คือ บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ($\bar{x}=3.59$, S.D.=.617)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสำนักับผิดชอบในหน้าที่ จำแนกตามเพศ

(n=354)

พฤติกรรมด้านสำนักับผิดชอบในหน้าที่	เพศ	จำนวน (คน)	\bar{x}	SD	t	P - value
1. ความสามารถ	ชาย	72	4.05	.552	1.005	.315
	หญิง	282	3.99	.476		
2. ความเป็นระเบียบ	ชาย	72	3.89	.293	.759	.448
	หญิง	282	3.85	.353		
3. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	ชาย	72	4.02	.378	1.755	.080
	หญิง	282	3.92	.406		
4. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ชาย	72	4.23	.391	1.369	.172
	หญิง	282	4.16	.365		
5. มีวินัยในตนเอง	ชาย	72	4.24	.396	1.372	.171
	หญิง	282	4.18	.361		
6. มีการกำหนดเป้าหมายปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ชาย	72	4.16	.385	2.702	.007*
	หญิง	282	4.01	.417		
ในภาพรวม	ชาย	72	4.10	.335	1.880	.061
	หญิง	282	4.02	.312		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสำนักับผิดชอบในหน้าที่ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสำนักับผิดชอบในหน้าที่ด้านความสามารถ ความเป็นระเบียบ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และควมมีวินัยในตนเองไม่แตกต่างกัน (P=.315, .448, .080, .171 และ .172

ตามลำดับ) แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสำนักับผิดชอบในหน้าที่ด้านการกำหนดเป้าหมายปฏิบัติงานที่ชัดเจนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P = .007) โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 4.16) สูงกว่าเพศหญิง (\bar{x} = 4.01)

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมด้านสำนักับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมด้าน
 สำเนักรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

(n=354)

	บรรยากาศขององค์การ	
	r	P-value
พฤติกรรมด้านสำเนักรับผิดชอบในหน้าที่	.663	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง
 บรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างองค์การกับ
 พฤติกรรมด้านสำเนักรับผิดชอบหน้าที่ของ
 บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
 พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้าง
 องค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้าน
 สำเนักรับผิดชอบในหน้าที่ไปในทิศทาง
 เดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.663$) อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน
 และช่วยวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
 ร้อยละ 79.64 มีอายุ 25 – 35 ปี ร้อยละ
 39.83 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 55.08 มี
 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.40 มี
 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 37.01
 และสังกัดคณะเกษตร กำแพงแสน คิดเป็น
 ร้อยละ 25.71

การวิเคราะห์พฤติกรรมด้านสำเนักรับ
 ผิดชอบในหน้าที่ ของบุคลากรสาย

สนับสนุนและช่วยวิชาการ
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
 กำแพงแสน ด้านสำเนักรับผิดชอบในหน้าที่ 6
 ด้าน ได้แก่ มีความสามารถ มีความเป็น
 ระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
 ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีการ
 กำหนดเป้าหมายปฏิบัติงานที่ชัดเจน
 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของ
 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใน
 ภาพรวมและวิเคราะห์รายด้านในภาพรวม
 ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ
 มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านสำเนักรับ
 ผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสาย
 สนับสนุนและช่วยวิชาการในภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{x}=4.03$, S.D.=.318)
 โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านการมีวินัยในตนเอง
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$, S.D.=.368)
 รองลงมา คือพฤติกรรมความต้องการ
 ผลสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$,
 S.D.=.370) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า
 ด้านอื่น โดยอยู่ในระดับมาก คือการมีความ
 ระเบียบ ($\bar{x}=3.86$, S.D.=.341)

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ต่อบรรยากาศองค์การของหน่วยงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมและวิเคราะห์แต่ละด้านในภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, S.D.=.406) โดยเฉพาะด้านบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.8$, S.D.=.313) รองลงมาคือบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.77$, S.D.=.537) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น โดยอยู่ในระดับปานกลาง คือ บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ($\bar{x}=3.59$, S.D.=.617)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล ใช้สถิติ t-test กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยไว้ที่ระดับ .05 และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of

Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ด้านความสามารถ ความเป็นระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และความมีวินัยในตนเองไม่แตกต่างกัน ($P=.315$, .448, .080, .171 และ .172 ตามลำดับ) แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ด้านการกำหนดเป้าหมายปฏิบัติงานที่ชัดเจนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = .007$) โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.16$) สูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 4.01$)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยไว้ที่ระดับ .05

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการพบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.663$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากการศึกษาพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการนั้น ผู้วิจัยพบว่าการกลุ่มตัวอย่าง มีปัจจัยส่วนบุคคลเป็นไปตามสมมติฐานทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านอายุที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ พฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มอายุเกิน 55 ปีขึ้นไปในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรที่อายุต่ำกว่า 55 ปี อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรที่มีอายุเกิน 55 ปีขึ้นไปนั้น ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุต่ำกว่า 55 ปี ซึ่งอาจจะจะเป็นบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ในเรื่องของการเติบโตในสาย

วิชาชีพของตนเอง เช่นการส่งเข้ารับการอบรมในหลักสูตรของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อรองรับงานบริหารในอนาคต ทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการต่อไป หรือการนำพฤติกรรมด้านสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ทุกด้านไปเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากขึ้น สร้างค่านิยมให้กับองค์กร

2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสำนึกรับผิดชอบ ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการนั้น จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสำนึกรับผิดชอบ ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการชัดเจน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ชัดเจน บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีภาระงานที่ชัดเจน การมีกฎระเบียบเพื่อการกำกับควบคุมภายใน การให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างเป็นธรรม และการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุด เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงาน มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานที่เพียงพอ สร้างความสามัคคีร่วมแรง ร่วมใจให้เกิดขึ้น ซึ่งทั้งนี้ก็คือการนำหลัก

ธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานของหัวหน้า
หน่วยงานนั่นเอง

บรรณานุกรม

ชนินทร์ จักรภาพโยธิน. 2554. **ความ
คิดเห็นของบุคลากรด้านการ
บริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์การ กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยมหิดล** วิทยาเขต
ศาลายา. วารสารวิทยบริการ ปีที่
22 ฉบับที่ 3 กันยายน- ธันวาคม
2554.

นพพร นาคแสง.2555. **ประสิทธิผลการ
บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอเมือง จังหวัดกระบี่**

วิท ยานี พันธ์ ปริ ญ ญา โท ,
มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
นิกา แก้วศรีงาม. 2527. **จิตวิทยาองค์การ**.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

บุษยมาศ แสงเงิน.2555. **วัฒนธรรม
องค์การการทำงานของส่วน
ราชการไทย.** (ออนไลน์). เข้าถึง
จากwww.gotoknow.org/blogs/
books/.../bussas. สืบค้นเมื่อ 12
มิถุนายน 2557.

วิภาส ทองสุทธิ. ชื่อเรื่อง, การบริหารจัดการ
ที่ดี = Good governance /วิภาส
ทองสุทธิ. ชื่อเรื่องที่แตกต่างกัน, Good
governance. พิมพ์ลักษณ์,
กรุงเทพฯ : อินทภาษา, 2551