

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่น ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,
ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
AMONG VARIOUS GENERATIONS IN UBON RATCHATHANI RAJABHAT UNIVERSITY

มาลิณี ศรีไมตรี¹
Malinee Srimaitree¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 246 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .699, .315 และ .225 การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .489, .328 และ .189 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานและด้านผลตอบแทน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 9 การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 8

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เจนเนอเรชั่น

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, Lecturer BBA course, Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University, E-mail: malineeka@hotmail.com

Abstract

This purposes of this study were to investigate the relation between organizational support and organizational climate and organizational citizenship behavior of lecturers generation differences in Ubon Ratchathani Rajabhat University. The population was overall lecturers performing 246 samples. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The findings were: The finding revealed that the overall level of lecturers' perception to organizational citizenship behavior was positive significant with correlation efficient .699, .315, .225. Among generation's perception toward organizational climate on the aspect of organizational citizenship was positive significant with correlation efficient .489, .328, .189. Factor of organization support revealed that effective variables of this factor were the perception of work performance and reward. Both variables were presumptive of organizational citizenship behavior 9%. Factor of organizational climate was found that effective variables of behavior of organizational citizenship involved the perception of organizational structure and organizational climate on policy and work guidelines of administration department. Both variables were presumptive of organizational citizenship behavior 8%.

Keywords: organizational support, organizational climate, organizational citizenship behavior, generation

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพขององค์กร มหาวิทยาลัยก็ถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน หากองค์กรมีระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ดีจะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร ความผูกพันองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความยุติธรรมภายในองค์กร รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความเชื่อว่าองค์กรจะตอบแทนอย่างคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงาน ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนกันระหว่างทั้งสองฝ่าย

เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กร โดยการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกสำนึกในบุญคุณขององค์กรจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเป็นแรงผลักดันให้มีความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น (Eisenberger et al., 2001: 42) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยหากบุคลากรในองค์กรได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงก็จะส่งผลดีทั้งต่อบุคลากรเองและต่อองค์กร อาทิเช่น การสร้างสำนึกในบุญคุณขององค์กรที่ให้การดูแล การเอาใจใส่ในชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความร่วมมือกันและการ

ดำเนินงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน และสร้างความพึงพอใจในงานและสภาพอารมณ์ที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ (Litwin & Stringer, 1968: 32) กล่าวว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และสามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมความร่วมมือที่ให้ผลลัพธ์ในทางที่ดีต่อองค์กร แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จะต้องร้องขอ หรือไม่ได้มีการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมดังกล่าว และพฤติกรรมเหล่านั้นมีความสำคัญต่อองค์กร (Katz & Kahn, 1978: 56) การที่จะดึงดูดบุคลากรและรักษาบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจ หรือมีผลการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องกระตุ้นให้พฤติกรรมนั้นเป็นไปเองตามธรรมชาติ นั่นคือทำให้ปฏิบัติงานได้เนื่องจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังไว้ เมื่อบุคลากรเต็มใจที่จะกระทำโดยไม่ได้หวังผลตอบแทนจากการกระทำนั้น หรือเรียกว่า แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง

การขับเคลื่อนองค์กรให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามภารกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง บุคลากรในองค์กร องค์กรต่างๆ จะประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมากและหลากหลายวัยทำงานร่วมกัน (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556: 7) ซึ่งเราเรียกว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่น นั่นก็คือกลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมา โดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทักษะค่านิยม พฤติกรรม และรูปแบบในการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน (Zemke et al., 2000: 132) ความแตกต่างของเจนเนอเรชั่นมาจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวิถีการดำเนินชีวิตที่คนแต่ละเจนเนอเรชั่นประสบ ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะ

ทัศนคติ พฤติกรรมความคาดหวัง รวมทั้งการทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ควรทำการศึกษา และทำความเข้าใจคนในเจนเนอเรชั่นต่างๆ นอกจากนี้ หากองค์กรให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ก็ยังส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อองค์กรจะได้นำผลการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรได้ในอนาคต

บททวนวรรณกรรม

1. แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อหรือทัศนคติของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรนั้นว่า องค์กรจะดูแลและเอาใจใส่บุคลากรทั้งในด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อเป็นการตอบแทนบุคลากรในการทุ่มเททำงาน นอกจากนี้ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986: 500) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผลตอบแทน 2. ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านจิตอาารมณ์ และ 5. ด้านการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดบรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรจากเจตคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละองค์การ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวัฒนธรรมขององค์กร มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ นอกจากนี้ ชไนเดอร์ (Schneider, 1990 in Hofman & Morgeson, 2003: 171) ได้กล่าว

ถึงบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อนโยบาย การดำเนินงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติ บรรยากาศองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายขององค์กร และแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บรรยากาศองค์กรประกอบด้วย 4 มิติ (Steers & Porter, 1979: 369-370) ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) เทคโนโลยี 3) สภาพแวดล้อมภายนอก และ 4) นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร

3. แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร เกิดจากความสมัครใจและจิตสำนึกของบุคลากรในด้านดีที่จะให้ความช่วยเหลือให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ออร์แกนและแบทเทอร์แมน (Organ & Bateman, 1991: 275) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสุภาพอ่อนน้อม 3) ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 4) การให้ความร่วมมือ และ 5) ความสำนึกในหน้าที่

4. แนวคิดการจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มหรือรุ่นของคนที่เกิดในช่วงเวลาหรือปีเกิดใกล้เคียงกัน จึงประสบหรืออยู่ในช่วงที่มีเหตุการณ์ต่างๆ ที่คล้ายคลึงกัน และเหตุการณ์เหล่านั้นนำไปสู่รูปแบบการดำเนินชีวิตร่วมกัน สำหรับประเทศไทยนั้น ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยใช้เกณฑ์อายุหรือปีเกิด โดยสามารถจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นออกเป็น 3 เจนเนอเรชั่นได้ดังนี้ (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556: 46) 1) เบบี้บูมเมอร์สเกิดในช่วง พ.ศ. 2475-2503 2) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เกิดในช่วง พ.ศ. 2504-2520 และ 3) เจนเนอเรชั่นวาย เกิดในช่วง พ.ศ. 2521-2540

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้หลักการและแนวคิดที่ได้กล่าวถึงนี้ นำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย กลุ่มเจนเนอเรชั่น 3 กลุ่ม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน และบรรยากาศองค์กร 4 มิติ ตัวแปรตามประกอบด้วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์กร 5 ด้าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จำแนกตามคณะที่จัดการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 11 คณะ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 639 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973: 886-887) โดยผู้วิจัยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับให้เกิดความ

คลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{1}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{639}{1 + 639(0.05)^2}$$

$$= 246.005 \approx 246$$

ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 246 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตอนที่ 3 บรรยากาศองค์กรและตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบบสอบถามได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำและการทดสอบความน่าเชื่อถือซึ่งได้ค่า Cronbach's alpha มากกว่า 0.7 ในทุกมิติของการวัด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows V.18 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเบบี้บูมเมอร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเบบี้บูมเมอร์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					โดยรวม
	การให้ความ ช่วยเหลือ	ความสุภาพ อ่อนน้อม	ความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา	การให้ความ ร่วมมือ	ความสำนึก ในหน้าที่	
ด้านผลตอบแทน	.431*	.730**	.295	.442*	.262	.649**
ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาส ความก้าวหน้า	.387	.577**	.104	.205	.558**	.500*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.540**	.685**	.232	.199	.277	.581**
ด้านจิตอาสามณ์	.376	.581**	.167	.377	.216	.507**
ด้านการปฏิบัติงาน	.585**	.435*	.458*	.240	.258	.600**
รวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.581**	.744**	.310	.349	.382	.699**

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .699 โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจิตอาารมณ์ มีความสัมพันธ์สูงสุด

กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์ กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					โดยรวม
	การให้ความ ช่วยเหลือ	ความสุภาพ อ่อนน้อม	ความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา	การให้ความ ร่วมมือ	ความสำนึก ในหน้าที่	
ด้านผลตอบแทน	.099	.089	.106	.130	.179	.174
ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาส ความก้าวหน้า	-.044	-.002	-.062	.047	-.008	-.026
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.094	.214*	-.048	-.094	.027	-.007
ด้านจิตอาารมณ์	.087	.213*	.120	.018	-.003	.132
ด้านการปฏิบัติงาน	.200*	.325**	.307**	.102	.088	.315**
รวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.076	.239**	.128	.066	.088	.176

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .315 โดยที่การรับรู้

การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์ กลุ่มเจนเนอเรชันวาย กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	การให้ความ ช่วยเหลือ	ความสุภาพ อ่อนน้อม	ความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา	การให้ความ ร่วมมือ	ความสำนึก ในหน้าที่	โดยรวม
ด้านผลตอบแทน	.177	.062	.133	.228*	.154	.225*
ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาส ความก้าวหน้า	.203*	.114	-.051	.186	-.049	.100
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.013	.041	-.099	-.064	.051	-.032
ด้านจิตอาสามณ์	-.010	.152	-.056	-.069	-.072	-.028
ด้านการปฏิบัติงาน	.073	-.034	.092	.116	.056	.098
รวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.142	.097	.004	.124	.045	.110

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชันวายโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .225 โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเบบี้บูมเมอร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเบบี้บูมเมอร์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	การให้ความ ช่วยเหลือ	ความสุภาพ อ่อนน้อม	ความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา	การให้ความ ร่วมมือ	ความสำนึก ในหน้าที่	โดยรวม
ด้านโครงสร้าง	.415*	.625**	.036	.331	.400*	.503*
ด้านเทคโนโลยี	.395	.457*	.262	.045	.367	.448*
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก	.374	.523**	.199	.150	.254	.448*
ด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของ ฝ่ายบริหาร	.274	.464*	.009	.015	.174	.278
รวมการรับรู้บรรยากาศองค์กร	.426*	.598**	.158	.148	.349	.489*

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเบบี๋มเมอร์สโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .489 โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่าย

บริหาร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					โดยรวม
	การให้ความช่วยเหลือ	ความสุภาพอ่อนน้อม	ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่	
ด้านโครงสร้าง	.173	.309**	.141	.278**	.261**	.327*
ด้านเทคโนโลยี	.075	.141	.079	.154	.183	.179
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก	.055	.213*	-.107	.101	.170	.096
ด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร	.350**	.208*	.137	.366**	.390**	.401**
รวมการรับรู้บรรยากาศองค์กร	.205*	.283**	.087	.293**	.330**	.328**

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .328 โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม

ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	การให้ความช่วยเหลือ	ความสุภาพอ่อนน้อม	ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่	โดยรวม
ด้านโครงสร้าง	.005	.023	.040	.104	-.020	.049
ด้านเทคโนโลยี	.172	-.081	-.060	.014	-.043	-.010
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก	.169	.167	-.010	.080	.010	.106
ด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร	.158	-.136	.083	.091	.077	.088
รวมการรับรู้บรรยากาศองค์กร	.189*	-.021	.005	.090	.001	.071

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของคณาจารย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .189

การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์กรและการรับรู้บรรยากาศองค์กร

สมมติฐานที่ 3 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ลำดับ	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R Square	F	p
1	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน	.26	.07	.06	17.33	.00**
2	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน	.29	.09	.08	11.31	.00**

** $p < .01$

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 7 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน

เข้าไปจะสามารถเพิ่มความสามารถในการพยากรณ์โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 9

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ลำดับ	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R Square	F	p
1	การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร	.24	.06	.05	14.86	.00**
2	การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร	.28	.08	.07	10.51	.00**

** p < .01

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างองค์กร โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 6 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กรเข้าไปจะสามารถเพิ่มความสามารถในการพยากรณ์โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 8

อภิปรายผลการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ศิริทรัพย์ (2553) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา เจนวนนิขสถาพร (2553) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพนภา ชื่นสกุล (2550) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แยกประเด็นในการพิจารณาความสัมพันธ์โดยจำแนกตามกลุ่มเจนเนอเรชัน ดังนี้

1.1 กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจิตอาารมณ์ มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สเป็นกลุ่มที่อยู่ในองค์กรนี้มาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจึงได้มีการรับรู้และการสัมผัสถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support Theory) ที่มีพื้นฐานมาจากการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรและพนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากองค์กร จะส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กร โดยการทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของกลาส (Glass, 2007) ว่า กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส มีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างมากให้กับการทำงาน เคารพในกฎระเบียบให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ กระบวนการในการทำงาน ชอบการทำงานที่มั่นคงและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

1.2 กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสุภาพอ่อนน้อม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นกลุ่มที่สามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส ไม่ชอบการบังคับเนื่องจากมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบทำงานที่อิสระ และมีความเพียรพยายามในการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งหากกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

มีการรับรู้ว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อการทำงาน รวมทั้งให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพแล้ว กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะปฏิบัติตนเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านความสุภาพอ่อนน้อม นั่นก็คือ การคำนึงถึงผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา

1.3 กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาที่สูงขึ้น มีความสามารถในการใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี มีความเป็นตัวตนหรือปัจเจกบุคคลที่มากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผลสำเร็จของงานและผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน ซึ่งหากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีการรับรู้เกี่ยวกับเงินเดือน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรมีให้ต่อตน เพื่อส่งเสริมให้ตนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จะปฏิบัติตนเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านการให้ความร่วมมือ นั่นก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการเข้ามามีส่วนร่วมในปฏิบัติงานและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น การมีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมประชุม มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบราว และเล (Brow & Leigh, 1996) โดยสร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การจากการรับรู้บรรยากาศองค์การทางด้านจิตวิทยา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ

มีความสัมพันธ์กับการเกี่ยวข้องในงาน ความพยายาม และผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินดา อัญญนากร (2550) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การด้านลักษณะงาน และด้านสัมพันธ์สภาพภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานตามบทบาท ซึ่งผู้วิจัยได้แยกประเด็นในการพิจารณาความสัมพันธ์โดยจำแนกตามกลุ่มเจนเนอเรชัน ดังนี้

2.1 กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สเป็นกลุ่มที่มุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างมากให้กับการทำงาน เคารพในกฎระเบียบให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ กระบวนการในการทำงาน ชอบการทำงานที่มั่นคงและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง เช่น การใช้กฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่ใช้ปฏิบัติงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายงานการบังคับบัญชา การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยี เช่น รูปแบบของเทคโนโลยีที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อชีวิตและสุขภาพในการทำงาน การจัดสวัสดิการต่างๆ และการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร เช่น แนวทางและเป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานแล้วนั้น กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส จะปฏิบัติตนเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านความสุภาพอ่อนน้อม นั่นก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคำนึงถึงผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา การปฏิบัติตนโดยยึด

หลักการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) ที่พบว่า พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีมาก และมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่งมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลระดับบังคับบัญชา จะมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีมากกว่าพนักงานบุคคลระดับปฏิบัติการ

2.2 กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสุภาพอ่อนน้อม ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นกลุ่มที่ชอบความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและเรื่องงาน ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวนอกเหนือจากเรื่องงาน เช่น การพักผ่อน ครอบครัว หรือความสนใจอื่นๆ ที่มีความสำคัญพอๆ กับงาน มีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะการทำงาน การเปิดรับและเข้าใจความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งหากกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง เช่น กฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน สายบังคับบัญชา และเป้าหมายองค์การ และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การจัดสวัสดิการ ความสุขและแรงบันดาลใจในการทำงานแล้วนั้น กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์จะปฏิบัติตนเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านความสุภาพอ่อนน้อม นั่นก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคำนึงถึงผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา การปฏิบัติตนโดยยึดหลักการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และหากกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านนโยบายและแนวทาง

ปฏิบัติของฝ่ายบริหาร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางและเป้าหมายในการทำงานแล้วนั้น กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะปฏิบัติตนเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านความสำนึกในหน้าที่ นั่นก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามระเบียบและสนองตอบต่อนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา และไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินดา อัญญนากร (2550) ที่พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกัมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนสายการปฏิบัติงานต่างกัมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การด้านบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานแตกต่างกัน

2.3 กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผลสำเร็จของงานและผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ชอบการทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งหากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหารแล้วนั้น กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายจะปฏิบัติตนเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านการให้ความช่วยเหลือ นั่นก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การช่วยแนะนำเพื่อนร่วมงานหรือ

พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินดา อัญญนากร (2550) ที่ได้ทดสอบหาความแตกต่างของค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นของคนต่างเจนเนอเรชั่น พบว่า มีความแตกต่างของค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์สมิค่า Sig ระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์สมิค่าเท่ากับ 0.041

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานและด้านผลตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 9 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทัศนคติ แนวความคิดและค่านิยมของกลุ่มคนที่มีความต่างกักันในเรื่องของเจนเนอเรชั่นแต่มีความคล้ายคลึงกันในเรื่องของบุคลิกและลักษณะของพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมา นั่นคือมีความรักและชอบทำงาน มีความมุ่งมั่นและการทุ่มเทในการทำงานให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงาน ดังนั้นตัวแปรตัวหนึ่งที่สำคัคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานซึ่งหมายถึง การรับรู้ว่า ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยผู้บริหารระดับคณะ และประธานหลักสูตรให้การสนับสนุนและให้ความไว้วางใจต่อการทำงานของบุคลากร รวมทั้งให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่วนตัวแปรตัวที่สองที่สำคัคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนซึ่งหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับเงินเดือน ผลประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีมีให้ต่อบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยยึดหลักการความเท่าเทียม ความเสมอภาคและการกระจายอย่างทั่วถึงทุกเจนเนอเรชั่น หากมีการตอบสนองปัจจัยที่ได้กล่าวมาแล้วนี้จะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุติ ศิริยทรัพย์ (2553) ที่พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถ

ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา เจนณิษฐาพร (2553) ที่พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือ การมองโลกในแง่ดีและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีอำนาจการทำนายร่วมกันร้อยละ 9.3

4. การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 8 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการรับรู้ของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชันในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่วัดได้จากเจตคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่แวดล้อมตัวคณาจารย์ ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคณะ ดังนั้นตัวแปรตัวหนึ่งที่สำคัญ คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตัวที่สองที่สำคัญเช่นกัน คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การใช้กฎข้อบังคับระเบียบแบบแผนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายงานการบังคับบัญชา และเป้าหมายขององค์กร หากมีการตอบสนองปัจจัยที่ได้กล่าวมาแล้วจะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินดา อัญญธนากร (2550) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และสวัสดิการสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานตามบทบาทได้ร้อยละ 40 และสอดคล้องกับแนวคิดของ แคทซ์และคาน (Katz & Kahn, 1978) โดยมองว่าองค์กรเป็นระบบเปิด (Open system) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและสิ่งแวดล้อม มีการแบ่งหน้าที่

การทำงานอย่างชัดเจน ระบบย่อยต่างๆ ต้องมีปฏิสัมพันธ์ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจึงจะสามารถดึงดูดบุคลากรและรักษาบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส องค์กรควรมุ่งเน้นให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ถือเป็นการสร้างระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี ตลอดจนสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

2. กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ องค์กรควรมุ่งเน้นให้เกิดการรับรู้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีพร้อมที่จะให้การสนับสนุนและมอบความไว้วางใจต่อคณาจารย์ในการทำงาน รวมทั้งความพร้อมสำหรับการให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน สร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนกิจกรรมที่ต้องทำเป็นหมู่คณะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันของคนภายในองค์กร และช่วยเพิ่มระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น

3. กลุ่มเจนเนอเรชันวาย องค์กรควรมุ่งเน้นให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับเงินเดือน และผลตอบแทน โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ที่ทางมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนต่อคณาจารย์อย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในการทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4. องค์กรควรมุ่งเน้นระดับการรับรู้ของตัวแปรทั้งสองนี้ เพื่อเป็นการสร้างและการพัฒนาบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั่นก็คือ พฤติกรรมที่คณาจารย์ในองค์กรปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร โดยที่

องค์กรมิได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ หากแต่เกิดจากความสมัครใจและจิตสำนึกของคณาจารย์ในด้านดีที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

5. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีควรนำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับองค์การและองค์ประกอบของระบบ (Organizations and the System concept)

ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ทำซ้ำๆ ทำเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องและสามารถย้อนกลับเพื่อปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่ดีตามที่ต้องการได้ โดยอาศัยการปฏิสัมพันธ์และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเพื่อเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- ทัศนา เจนวนิชสถาพร. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาหน่วยงานในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพนภา ชื่นสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดของโควิ กับการบริหารการสนับสนุนจากองค์กร ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทธุรกิจโฆษณา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). *ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 36(138), 40-62.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลินดา อัญญนากร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Brow, S. P. & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Armali, S., Rexwingle, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Glass, A. (2007). Understanding generation differences for competitive success. *Industrial and commercial training*, 2, 98-103.

- Hofman, D. A. & Morgeson, F. P. (2003). Climate as a Moderator of the Relationship Between Leader-Member Exchange and Content Specific Citizenship: Safety Climate as an Exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88, 170-178.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). New York: Wiley.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Massachusett: Harvard University Press.
- Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. (4th ed.). Homewood: Irwin.
- Steers, R. M. & Porter, L. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000). *Generations at work Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: Amacon.

Translated Thai References

- Anyathanakorn, L. (2007). *Relationships between perceptions of organizational culture, organizational climate and work role behavior of the police officers at the police stations under the Metropolitan Police Division*. Research of Master of Arts Degree, Thammasat University. [in Thai]
- Chuensakul, T. (2007). *Relationship between Covey's Concept of Personality and Perceived Organizational Support and Work Behaviors of in Advertising Business Employees*. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok. [in Thai]
- Janwanishstaporn, T. (2010). *The Relationship between Perceived Organizational Support, Optimism and Perceived Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of A public Organization*. Research of Master of Arts Degree, Thammasat University. [in Thai]
- Ketsuwan, R. (2013). *Organizational Development*. Bangkok: Bopit Printing. [in Thai]
- Siriyasub, Y. (2010). *Relationships Among Perceived Organizational Support, Organizational Justice, and Organizational Citizenship Behaviour: A Case Study of Mahidol University*. Research of Master of Management Program, Burapha University. [in Thai]
- Yuprot, T. (2013). Effect of Work Values on Organizational Citizenship Behavior among the Generations. *Journal of Business Administration*, 36(138), 40-62. [in Thai]



Assistant Professor Malinee Srimaitree received her Bachelor Degree of Business Administration, major in Management from Surindra Rajabhat University in 1999. She graduated MBA major in Business Administration (Management) from Srinakharinwirot University in 2003. She is currently a full time lecturer in Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University.