



การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
เกศนรินทร์ อัยกร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

เกศนรินทร์ อัยกร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION,
WORK ENGAGEMENT, AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTION
ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF PERSONNEL
IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN SAKON NAKHON PROVINCE

BY
KETNARIN AIYAKORN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
At Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เกศนรินทร์ อัยกร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.ไวพจน์ กุลาชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำการพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ ทุกท่านทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

เกศนรินทร์ อัยกร

ชื่อเรื่อง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	เกศนรินทร์ อัยกร
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โธสง
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 331 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) ความผูกพันในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 38.10 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ ร้อยละ 67.50 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนาย
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 41.30

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

TITEL	The Influence of Organizational Culture Perception, Work Engagement, and Organizational Justice Perception on the Organizational Citizenship Behavior of Personnel in Higher Education Institutions in Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Ketnarin Aiyakorn
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Assoc. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the levels of the organizational culture perception, work engagement, organizational justice perception, and organizational citizenship behavior of the personnel in the higher education institutions, Sakon Nakhon Province; 2) investigate the influences of the organizational culture perception on the organizational citizenship behavior of the personnel of the higher education institutions, Sakon Nakhon Province; 3) study the influences of work engagement on the organizational citizenship behavior of the personnel in the higher education institutions, Sakon Nakhon Province; and 4) investigate the influences of the organizational justice perception on the organizational citizenship behavior of the personnel in the higher education institutions, Sakon Nakhon Province. Using stratified random sampling technique, the sample consisted of 331 personnel from Sakon Nakhon higher education institutions. The questionnaire was used as the research instrument while the statistics employed for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results revealed that the overall organizational culture perception ($\bar{X} = 4.13$), work engagement ($\bar{X} = 4.02$), organizational justice perception ($\bar{X} = 4.13$), and organizational citizenship behavior ($\bar{X} = 4.21$) were at the high levels. In addition, the perceived organizational culture significantly influenced on the organizational citizenship behavior

at .01 statistical level and could be used to correctly predict the organizational citizenship behavior 38.10 percent. As for the work engagement, it significantly influenced on the organizational citizenship behavior at .01 statistical level as well and could be used to accurately predict the organizational citizenship behavior 67.50 percent. Meanwhile, the organizational justice perception significantly influenced on the organizational citizenship behavior at .01 statistical level and could be used for predicting the organizational citizenship behavior 41.30 percent.

Keywords: Organizational culture perception, work engagement, organizational justice perception, and organizational citizenship behavior

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ช่องว่างของงานวิจัย	4
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ...	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	25
แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	38
แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	42
บริบทของสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	135
สรุปผลการวิจัย	135
อภิปรายผลการวิจัย	143
ข้อเสนอแนะ	148
บรรณานุกรม	151
ภาคผนวก	163
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	165
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	177
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	181
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	197
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ...	207
ประวัติย่อของผู้วิจัย	217

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรในการวิจัย	80
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	81
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	99
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด สกลนคร รายด้าน	103
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรม เน้นการปรับตัว รายข้อ	104
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรม เน้นพันธกิจ รายข้อ	105
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรม แบบครอบครัว รายข้อ	106
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้น โครงสร้างและกฎระเบียบ รายข้อ	107
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายด้าน	108
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความมีพลัง รายข้อ	109
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเท รายข้อ	110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการมี สมาธิกับงาน รายชื่อ	111
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายด้าน	112
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ รายชื่อ	113
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ รายชื่อ	114
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ รายชื่อ	115
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัด สกลนคร รายด้าน	116
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด สกลนคร พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ รายชื่อ	117
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด สกลนคร พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น รายชื่อ	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด สกลนคร พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น รายข้อ	119
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด สกลนคร พฤติกรรมกำการให้ควมร่วมมือ รายข้อ	120
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด สกลนคร พฤติกรรมควมสำนึกในหน้าที่ รายข้อ	121
23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	123
24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	126
25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	127
26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้ควมยุติธรรม ในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกำการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	128
27 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิด	129
28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	132

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 สรุปผลการวิจัยตามกรอบแนวคิด	134

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิต พัฒนาความรู้ และส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยแบ่งออกเป็นหลายประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยแต่ละแห่งมีบทบาทในการจัดการ การศึกษาระดับปริญญา การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม (สำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566)

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่าง Generative AI ส่งผลทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อระบบการจัดการศึกษา ทุกระดับ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องปรับตัว เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากร ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และสร้างนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนประเทศในระยะยาว เพราะในยุคของการเปลี่ยนผ่านสู่ศตวรรษที่ 21 ความสามารถในการแข่งขันของประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพของทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาคือกลไกสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมทุนมนุษย์ให้มีความ สามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ (Carney, 2022)

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทั้งด้านการศึกษา การ ถ่ายทอดความรู้ และการเสริมสร้างทักษะของบัณฑิต เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม โดยเฉพาะการพัฒนาโครงการและงานวิจัยที่ตอบสนองต่อปัญหาในระดับท้องถิ่น เช่น การพัฒนาทักษะอาชีพ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน โดยเฉพาะในจังหวัดสกลนครและภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาและบริการวิจัยของ

มหาวิทยาลัยได้สร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการพึ่งพาตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว (ปธาน สุวรรณมงคล, 2557)

เพราะฉะนั้นการนำพาสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุพันธกิจดังกล่าว ต้องอาศัยพลังขับเคลื่อนจากบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะการขับเคลื่อนองค์การที่บุคลากรทุกคนต้องมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างไร้รอยต่อ ปราศจากความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ทำให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็งอย่างแท้จริง ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่เสริมสร้างประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ ซึ่งรวมถึงการทำงานเกินหน้าที่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการมีความรับผิดชอบต่องค์การ (Organ et al., 2006)

องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ความเต็มใจในการช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) การรักษาความเป็นระเบียบขององค์การ (conscientiousness) และการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (civic virtue) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การโดยรวมอย่างยั่งยืน การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมดังกล่าวภายในสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การและสร้างสังคมการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง (Podsakoff et al., 2000) และการเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จึงเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาขับเคลื่อนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของสถาบัน (ฮานานมุฮิบบะตุตดิน นอจิ และคณะ, 2024)

ในส่วนของการพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นเรื่องทางพฤติกรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน เนื่องจากพฤติกรรมของบุคลากรจะเป็นตัวกำหนดสมรรถนะการทำงาน ตลอดจนการปรับตัวด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นปัจจัยด้านความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญและมีความสำคัญมากต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเฉพาะความผูกพันในงานของพนักงาน

จะส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความอุทิศตนต่องานที่ทำ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ นำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กร และทำให้องค์การประสบความสำเร็จในระยะยาว และยังส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีอีกด้วย (Buckingham & Coffman, 1999)

วัฒนธรรมองค์กรคือชุดของแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางปฏิบัติที่บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วม แม้จะอยู่นอกเหนือกฎระเบียบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร แต่จะถูกถ่ายทอดและสืบทอดสู่สมาชิกใหม่เสมอ ส่งผลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ การจัดระเบียบ การควบคุมงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความเต็มใจทุ่มเทและมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในบริบทโลกาภิวัตน์ การทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นหลักประกันว่าผู้นำและนักลงทุนจะสามารถปรับตัวและสร้างสมดุลระหว่างความหลากหลายภายในกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างเหมาะสม (เชียรวัฒนสุข, ส. 2557)

สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมเป็นเรื่องสำคัญในการกำหนดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากร โดยต้องทำให้บุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในระยะเวลาที่เขาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ถ้าหากว่าบุคลากรรับรู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม บุคลากรอาจจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดี เช่น เลิกงานเร็ว ขาดงานบ่อย มาทำงานสาย ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าเรื่องงาน จนถึงลาออกจากองค์กรไป แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ทุ่มเทในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ระยะเวลาในการทำงานนานกว่าที่องค์กรได้กำหนดไว้ และพยายามทำงานให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรอย่างสูงสุดเท่าที่ทำได้ (อาภาณรี สือสุวรรณ, 2555) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผ่านการพัฒนาความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมอย่างต่อเนื่อง

ในบริบทของจังหวัดสกลนคร มีสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสนับสนุนการวิจัย เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาที่สูงกว่าระดับมัธยมศึกษา มีทั้งที่เป็นระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษาประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขต

สกลนคร ซึ่งมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการศึกษา การวิจัย และการพัฒนาท้องถิ่นของ จังหวัดสกลนครอย่างต่อเนื่อง และยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางความรู้และนวัตกรรมที่สำคัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาใน เขตจังหวัดสกลนคร เพื่อจะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ตลอดจนศึกษาว่าอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรม องค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปกำหนดข้อเสนอเชิง นโยบายในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านการพัฒนาความผูกพัน ในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ตลอดจนเป็นการพัฒนาช่องว่างของการวิจัย ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา ที่มุ่งศึกษาด้านปัจจัย การบริหาร โครงสร้างองค์การ นโยบาย ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ แต่ยังขาดการศึกษามิติเชิง พฤติกรรมองค์การ ที่เป็นการพัฒนาที่มีความยั่งยืนต่อไป

ช่องว่างของงานวิจัย (Research Gap)

จากการทบทวนวรรณกรรมมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ส่วนใหญ่มักเน้นในบริบทของภาคธุรกิจหรือ หน่วยงานราชการ งานวิจัยในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในจังหวัดสกลนคร ยังมีการศึกษาค่อนข้างน้อย ขาดการวิเคราะห์เชิงลึกในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ การศึกษาครั้งนี้จะช่วยเติมเต็ม ช่องว่างดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อน บริบทเฉพาะในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่
3. ความผูกพันในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่
4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
2. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นำไปสู่แนวทางการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทำให้ทราบถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร นำไปสู่การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ พัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยสามารถพัฒนาในมิติที่สอดคล้องกับความเป็นจริงอย่างเที่ยงตรงมากที่สุด
3. ผลจากการวิจัยทำให้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 3 แห่ง จำนวน 1,900 คน ประกอบด้วย 1) บุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 925 คน (งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2568) 2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 558 คน (หน่วยทรัพยากรมนุษย์และสวัสดิการ กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร, 2568) 3) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร จำนวน 417 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 1,900 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ จำนวน 331 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (Perceived Organizational Culture) ความผูกพันในงาน (Work engagement) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived organizational justice) ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (Perceived Organizational Culture) ประกอบด้วย (Daft, 2010)

- 1) มิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว
- 2) มิติวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ

- 3) มิติวัฒนธรรมแบบครอบครัว
- 4) มิติวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ
- 2) ความผูกพันในงาน (Work engagement) ประกอบด้วย

(Schaufeli et al. 2002)

- 1) ความมีพลัง
- 2) ความทุ่มเท
- 3) การมีสมาธิกับงาน
- 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived organizational justice) ประกอบด้วย (Greenberg, 1990)

- 1) ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์
- 2) ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ
- 3) ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์

2.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย (Organ, 1990)

- 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
- 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
- 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
- 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ สถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง คือ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตสกลนคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

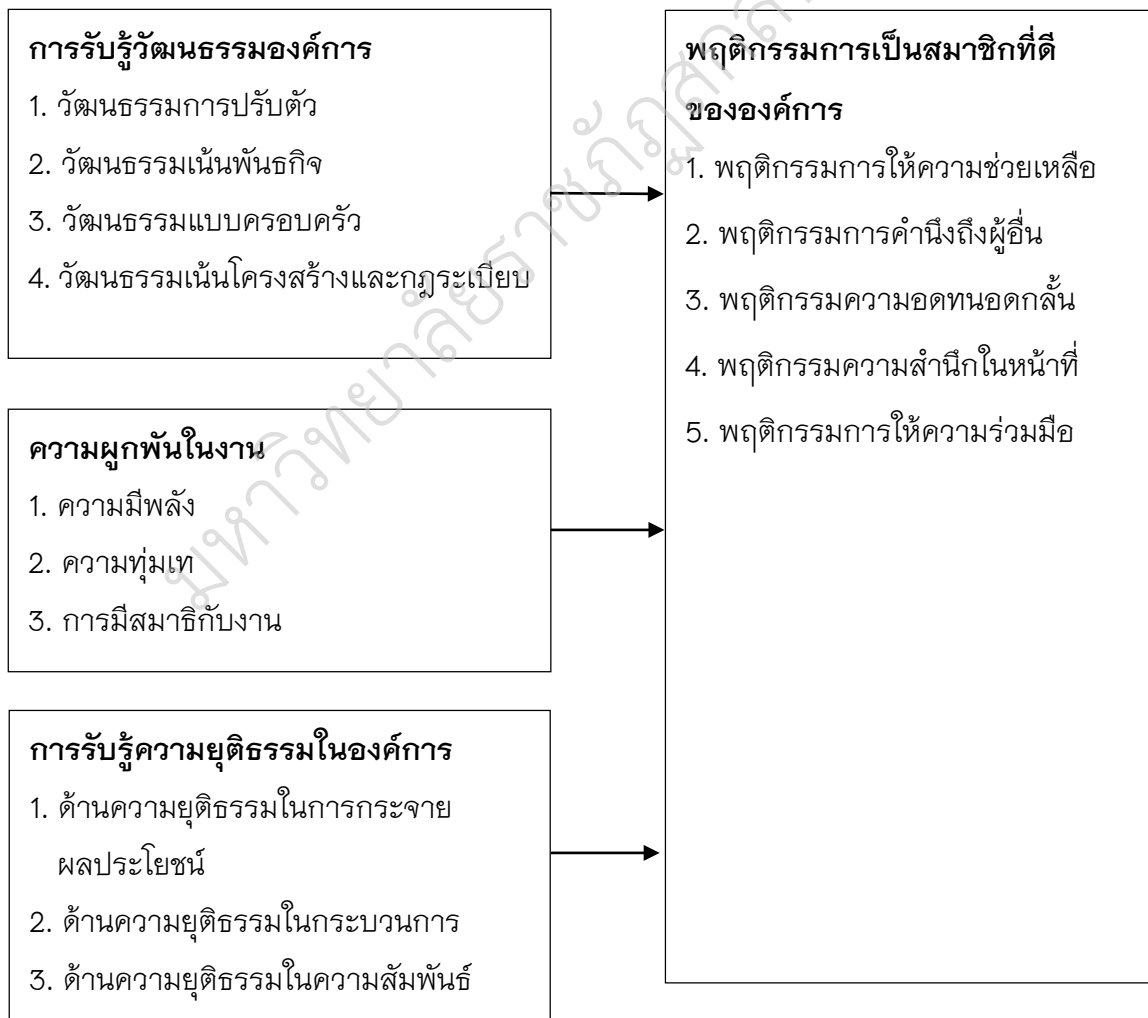
ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการทำหัวข้อวิทยานิพนธ์ตลอดจนช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 31 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานที่มีต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โดยคาดการณ์ว่าทั้งสองปัจจัยนี้จะช่วยส่งเสริม พฤติกรรมเชิงบวกภายในองค์กร มาประยุกต์ บูรณาการ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของ การวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง การรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันตลอดมาจนเป็นแบบแผนที่แสดงออกทางพฤติกรรมภาพรวมขององค์การ โดยมี 4 มิติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ และมีผลต่อวิธีการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ภายในองค์การ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึงบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

1.1 มิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability culture) หมายถึง การเน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร โดยที่บุคลากรมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

1.2 มิติวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission culture) หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเน้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจรับรู้ และบุคลากรจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารขององค์การจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พันธกิจหลักขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 มิติวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan culture) หมายถึง การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรภายในองค์การ เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

1.4 มิติวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิถีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยองค์การต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

2. ความผูกพันในงาน (Work Engagement) หมายถึง ความรู้สึกทุ่มเทและ การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความมีชีวิตชีวา ความมุ่งมั่น และความ ทุ่มเทในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรจะรู้สึกมีพลังในการทำงาน และสามารถจดจ่อกับงาน ได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึงบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัด สกลนคร

2.1 ความมีพลัง (Vigor) หมายถึง ความมีพลังความกระตือรือร้น และความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคคลที่มีความกระตือรือร้นจะมีความมุ่งมั่นและ ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสำเร็จมากขึ้น

2.2 ความทุ่มเท (Dedication) หมายถึง ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการ ทำงาน บุคคลที่มีการอุทิศตนในการทำงานมักจะรู้สึกถึงความสำคัญของงานและมีความ พยายามในการทำให้งานสำเร็จลุล่วง โดยไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่ แต่ยังมีความรู้สึก ภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ และพร้อมจะรับมือกับความยากลำบากเพื่อบรรลุเป้าหมาย

2.3 การมีสมาธิกับงาน (Absorption) หมายถึง การมีสมาธิและการจดจ่อ ในงานอย่างลึกซึ้ง บุคคลที่มีการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานจะมีการรับรู้และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมหรือกระบวนการทำงานจนรู้สึกเหมือนกับงานนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวเอง พวกเขาจะมีสมาธิและจดจ่ออย่างเต็มที่ในกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพใน การทำงานสูงขึ้นและลดความผิดพลาดจากการไม่ใส่ใจ

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก คือ

3.1 ความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ (Distributive Justice): การรับรู้ว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร เช่น เงินเดือน โบนัส หรือรางวัล สอดคล้องกับ ความพยายามและการทำงานของพนักงาน

3.2 ความยุติธรรมในกระบวนการ (Procedural Justice): การรับรู้ว่า กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์กรมีความยุติธรรมและ โปร่งใส

3.3 ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ (Interactional Justice) การรับรู้ว่าพนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้ข้อมูลอย่างถูกต้องและโปร่งใสจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกนอกเหนือจากความรับผิดชอบหลักในหน้าที่งาน แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความร่วมมือ หรือการรักษาความเรียบร้อยในองค์กร

4.1 การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการกระทำในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์กร (Peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์กร และการกระตุ้นและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

4.2 การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการรวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสมและการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร

4.3 ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียดและความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุ่มและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

4.4 การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร ไม่เพียงแต่

การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์การการเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การจากผลกระทบ

4.5 ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการกระทำที่

แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์การด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแล รักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอย่างมีคุณค่า และการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์การ

4. บุคลากร (Personnel) หมายถึง บุคลากรที่เป็นผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานจ้าง หรือบุคคลที่ทำงานในบทบาทต่าง ๆ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

5. สถาบันอุดมศึกษา (Higher Education Institution) หมายถึง หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีอำนาจในการกำหนดหลักสูตรการสอน การวิจัย และการให้ปริญญาหรือคุณวุฒิ ในงานวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
5. บริบทของสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและนำเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รับการกล่าวถึงโดยนักวิชาการในหลายแง่มุม ขึ้นอยู่กับมุมมองและการศึกษาของแต่ละท่าน แต่โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นิยามได้ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Good Membership Behavior) หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มหรือองค์กร โดยสมาชิกแสดงออกถึงความรับผิดชอบ การเคารพกฎระเบียบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (Robbins & Judge, 2015) พฤติกรรมนี้

สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง Organizational Citizenship Behavior (OCB) ซึ่งหมายถึงการกระทำที่ไม่ได้ถูกระบุเป็นข้อบังคับโดยตรง แต่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร (Organ, 1990)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของกลุ่ม องค์กร และสังคม เนื่องจากช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพของทีม และลดความขัดแย้งภายใน (Robbins & Judge, 2015) นอกจากนี้ พฤติกรรมดังกล่าวยังช่วยสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร (Organ, 1990)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีฐานคิดมาจากทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่กล่าวว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูล เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อบุคคลรับรู้ความพยายามของตนเองจะได้รับ การตอบแทนที่มีค่าหรือเกิดประโยชน์ (Garba, et al., 2018) ด้านความยุติธรรมในองค์กรมี ต้นกำเนิดมาจากงานด้านจิตวิทยาสังคมที่มุ่งทำความเข้าใจประเด็นความเป็นธรรมในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยพัฒนาขึ้นภายใต้ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (Adam, 1965) ซึ่งมีฐานคิดมาจากทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยกล่าวว่าบุคคลทำงานเพื่อการ แลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเปรียบเทียบอัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและผลผลิตกับเพื่อนร่วมงาน หากรับรู้ถึงความไม่สมดุลในอัตราส่วน จะรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม (Greenberg & Colquitt, 2013) ในส่วนของภาวะผู้นำที่แท้จริงถือกำเนิดขึ้นจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก โดยมี ผลงานสำคัญของจอร์จ (George, et al., 2007) ที่ศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ พบว่าผู้นำมีการทดสอบตนเองผ่านประสบการณ์จริง พัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง และ รักษาสมดุลในแรงจูงใจ และงานวิจัยของลูธานส์และคณะ (Luthans, et al., 2007) ที่มุ่งเพิ่ม ความสุขและความเข้มแข็งของแต่ละบุคคล โดยศึกษาจุดแข็งของความสามารถทางจิตใน การทำงาน การจัดการ และการปรับปรุงประสิทธิภาพ

ความสำคัญพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมทำ หน้าที่เกินกว่าความรับผิดชอบพื้นฐานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและ ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร พฤติกรรมนี้ประกอบด้วย การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และการแสดงออกถึงความตั้งใจที่ดีต่อองค์กร ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมี ดังนี้ (Podsakoff & Mackenzie, 1994)

1. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงาน รู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในองค์การ เพราะบรรยากาศการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงาน รู้สึกมีความสุขในการทำงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คือ พนักงานที่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมักมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่ละบุคคลเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมในองค์การ
3. ลดอัตราการลาออกของพนักงาน คือ เมื่อพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จะช่วยลดอัตราการลาออก และเพิ่มความผูกพันกับองค์การ ทำให้องค์การไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และยังประหยัดทรัพยากรที่ใช้สำหรับการสรรหาพนักงานใหม่
4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ คือ องค์การที่มีพนักงานที่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมักจะมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของสังคม สะท้อนถึงค่านิยมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีช่วยสนับสนุนการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยพนักงานจะมีความยืดหยุ่นและเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะการปรับตัวของพนักงานต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานต่อไป การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การให้เกิดความยั่งยืน เพราะถึงแม้ว่าองค์การจะมีการจัดการที่ดี มีทรัพยากรพร้อม มีผู้นำที่ดี แต่หากสมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ก็ไม่สามารถพัฒนาองค์การทุกรูปแบบให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมทางสังคม (Social Ethics) การคำนึงถึงผู้อื่นเป็น หนึ่งในหลักจริยธรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักจริยธรรมของอริสโตเติล (Aristotle) และหลักการของอิมมานูเอล คานต์ (Immanuel Kant) เช่น หลักการปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะ “จุดมุ่งหมาย” ไม่ใช่ “เครื่องมือ”

แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นอยู่ร่วมกัน (Collectivism vs. Individualism) สังคมที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม (Collectivist Culture) เช่น ในเอเชีย จะให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงผู้อื่นมากกว่าสังคมที่มีลักษณะปัจเจกนิยม (Individualist Culture) อาจเน้นความเป็นอิสระแต่ยังคงรักษาความสัมพันธ์ทางสังคมผ่านกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม

แนวคิด Organizational Citizenship Behavior (OCB) Organ (1988) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Organizational Citizenship Behavior (OCB) หรือพฤติกรรมพลเมืองดีในองค์กร ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกกำหนดเป็นข้อบังคับอย่างเป็นทางการ แต่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือ และการแสดงความรับผิดชอบต่อองค์กร OCB สามารถแบ่งออกเป็น 5 มิติหลัก ได้แก่

- 1) Altruism การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา
- 2) Conscientiousness การปฏิบัติงานเกินมาตรฐานขั้นต่ำ
- 3) Sportsmanship การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและรักษาทัศนคติที่ดี
- 4) Courtesy การให้ความเคารพและช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง
- 5) Civic Virtue การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอย่างแข็งขัน

(Podsakoff et al., 2000)

ในบริบทขององค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความเกี่ยวข้องกับ Organizational Citizenship Behavior (OCB) ซึ่งช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือการเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กร สิ่งนี้นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว (Podsakoff et al., 2000)

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ-ความทุกข์ใจส่วนบุคคล (Empathy-Altruism Hypothesis) – Batson (1991) หากบุคคลมี ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ต่อผู้อื่นจะช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน (Altruism) หากเกิด ความทุกข์ใจส่วนบุคคล (Personal Distress) อาจช่วยเพื่อลดความรู้สึกไม่สบายใจของตนเอง

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) – Blau (1964) อธิบายว่าการช่วยเหลือเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางสังคม เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ทฤษฎีบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms Theory) บรรทัดฐานการตอบแทน (Norm of Reciprocity): คนมีแนวโน้มช่วยเหลือผู้ที่เคยช่วยเหลือตน บรรทัดฐานความรับผิดชอบทางสังคม (Social Responsibility Norm): คนรู้สึกว่ามีหน้าที่ช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

ทฤษฎีการรับรู้และตัดสินใจช่วยเหลือ (Bystander Intervention Model) – Darley & Latané (1968) แนวคิดนี้อธิบายว่า กระบวนการตัดสินใจให้ความช่วยเหลือมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ สังเกตเห็นเหตุการณ์ ตีความว่าเป็นสถานการณ์ที่ต้องช่วย รับผิดชอบต่อการช่วยเหลือ เลือกวิธีช่วยเหลือ ดำเนินการช่วยเหลือ

ทฤษฎีวิวัฒนาการและพันธุกรรม (Evolutionary Theory) – Hamilton (1964) แนวคิด Kin Selection อธิบายว่าคนมีแนวโน้มช่วยเหลือญาติหรือคนใกล้ชิด เพื่อรักษาเผ่าพันธุ์ แนวคิด Reciprocal Altruism อธิบายว่าการช่วยเหลือกันทำให้มีโอกาสได้รับความช่วยเหลือกลับคืนในอนาคต

ทฤษฎีความเห็นอกเห็นใจ ความเห็นแก่ตัว (Empathy-Altruism Hypothesis) – Batson (1991) ทฤษฎีนี้เสนอโดย Batson & Shaw (1991) อธิบายว่าความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน (Altruism) ต่างจากแนวคิดดั้งเดิมที่มองว่าการช่วยเหลือมักเกิดจากแรงจูงใจส่วนตัวหรือผลประโยชน์ทางสังคม

ทฤษฎี Batson แบ่งปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมช่วยเหลือเป็น สองแนวทางหลัก ได้แก่

1) Empathic Concern (ความเห็นอกเห็นใจที่แท้จริง) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่น นำไปสู่การช่วยเหลือแบบ ไม่หวังผลตอบแทน (Pure Altruism)

2) Personal Distress (ความทุกข์ใจส่วนบุคคล) บุคคลรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นคนอื่นเดือดร้อน นำไปสู่การช่วยเหลือเพื่อ ลดความรู้สึกไม่สบายใจของตนเอง (Egoistic Motivation)

3) กระบวนการของทฤษฎี Batson เสนอว่าการช่วยเหลือเกิดจาก กระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ สังเกตเห็นความเดือดร้อนของผู้อื่นเกิดปฏิกิริยาอารมณ์ (Empathic Concern หรือ Personal Distress) ตัดสินใจช่วยเหลือ หากเกิดความเห็นอกเห็นใจ

ใจช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน (Altruism) หากเกิดความทุกข์ใจส่วนตัวช่วยเหลือเพื่อลดความไม่สบายใจของตนเอง (Egoism)

Organ (1990) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการกระทำในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์การ (Peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการกระตุ้นและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการรวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสมและการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์การ

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียดและความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

4. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์การด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอย่างมีคุณค่าและการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์การ

5. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์การ ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายในองค์การ การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น และการกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Smith, Organ and Near 1983) เห็นว่าพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกมีผลบวกต่อความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงาน Greenberg & Baron (1997) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือ การเผยแพร่โมติวีจิต การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ การปกป้ององค์การ และการพัฒนาตนเอง ซึ่ง Organ (1990) ระบุว่าพฤติกรรมเหล่านี้ช่วยเพิ่มผลิตภาพ เสถียรภาพ และความมั่นคงขององค์การ ทั้ง Organ & Konovsky (1989) and Williams & Anderson (1991) ยังได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็นด้านต่าง ๆ ที่มุ่งประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและต่อองค์การโดยรวม

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) Blau (1964) อธิบายว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเกิดจากการแลกเปลี่ยนที่มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่เป็นธรรมจากกลุ่มหรือองค์กร พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะตอบแทนด้วยพฤติกรรมที่ดี เช่น ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และความจงรักภักดี

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) Maslow (1943) อธิบายว่ามนุษย์มีแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ 5 ระดับ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมักเกี่ยวข้องกับระดับ ความต้องการทางสังคม (Belongingness needs) และ ความต้องการได้รับการยอมรับ (Esteem needs) ซึ่งเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับการยอมรับ พวกเขาจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มมากขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) Bass (1990) อธิบายว่าภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ (Transformational Leadership) มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่นต่อองค์กร จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานแสดงพฤติกรรม OCB และช่วยเหลือองค์กรเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เป็นฐานรากสำคัญของการศึกษา ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดียังมีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้อีกด้วย โดยแพนและคณะ (Pan, et al., 2018) ระบุว่า ความยุติธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกและเป็นปัจจัยปกป้องพฤติกรรมเชิงลบในองค์กร เช่นเดียวกับซากียี (Zakiy, 2022) ที่ระบุว่าความยุติธรรมในองค์กรช่วยให้เกิดความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร นอกจากนี้ เคบิดีและหวัง (Kebede & Wang, 2022) ให้ทัศนะว่า การสร้างความรู้สึกลี้ภัยผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติที่โปร่งใสและเป็นธรรม จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความพร้อมของพนักงานในการยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กร

นอกจากความยุติธรรมในองค์กรแล้ว ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบการนำที่มุ่งส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมและการพัฒนาตนในทางบวกก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Qiu, et al., 2019; Joo & Jo, 2017; Iqbal, et al., 2018) โดยรามาลูและจานาดารี (Ramalu & Janadari, 2022) รวมถึงเฟรดและคณะ (Farid, et al., 2020) ระบุไว้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และเพิ่มความไว้วางใจทางความคิดและอารมณ์ต่อผู้ปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ บาเกโร (Baquero, 2023)

ยังพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในงานอีกด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (Riyanto, et al., 2021) และยังส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้วย (Saxena, et al., 2019) งานวิจัยปี พ.ศ. 2565 ของเชรชฐา (Shrestha, 2022) รวมถึงออร์เซลคานและโอเซอร์ (Erselcan & Ozer, 2023) ยังได้ตอกย้ำถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ผลผลิตการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากร

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ Williams and Anderson (1991) กล่าวถึงการทำงานกับกลุ่มที่มีความแตกต่างเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี Jaisamran and Pisanbutr (2005) ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การว่าเป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ Blake and Mouton (1964) เน้นความสำคัญของการใส่ใจทั้งคนและงาน ส่วน Kanchanaphat (2018), George and Jones (2002), Sunantha (2019), and Raktham (2019) กล่าวถึงกระบวนการและกล

ยุทธ์ในการพัฒนาองค์การที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งโครงสร้าง และพฤติกรรมของบุคลากร

ทฤษฎีการควบคุมตนเอง (Self-Control Theory) Baumeister et al. (1994) อธิบายว่าความอดทนอดกลั้นเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมตนเอง (self-control) ซึ่งเป็นความสามารถในการระงับแรงกระตุ้นหรืออารมณ์เชิงลบ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างมีเหตุผล

ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation Theory) Deci & Ryan (1985) – ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory, SDT) บุคคลสามารถอดทนอดกลั้นได้มากขึ้นหากพวกเขามีแรงจูงใจภายใน เช่น ความต้องการรักษาความสัมพันธ์ หรือการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีความอดทนต่อความหงุดหงิด (Frustration Tolerance Theory) Dollard et al. (1939) ทฤษฎีความหงุดหงิด ก้าวร้าว (Frustration-Aggression Theory) บุคคลที่มีความสามารถในการอดกลั้นสูงจะสามารถจัดการกับความหงุดหงิดได้โดยไม่ใช้ความรุนแรง

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction Theory) Bandura (1977) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ความอดทนอดกลั้นเป็นพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้จากแบบอย่างทางสังคม เช่น ครอบครัวหรือบุคคลที่เคารพ

ทฤษฎีทางศีลธรรมและคุณธรรม (Moral and Virtue Theory) Aristotle (350 BC) ทฤษฎีคุณธรรม (Virtue Ethics) ความอดกลั้นเป็นคุณธรรมพื้นฐานของมนุษย์ที่ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างอารมณ์และเหตุผล

บทสรุป พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยการควบคุมตนเอง การเรียนรู้จากสังคม และแรงจูงใจภายใน ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความอดทน

ทฤษฎีการแข่งขันและความร่วมมือ (Theory of Cooperation and Competition) Morton Deutsch (1949) อธิบายว่าการให้ความร่วมมือและการแข่งขันเป็นสองแนวทางหลักของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมบุคคลมีแนวโน้มให้ความร่วมมือมากขึ้นหากมีเป้าหมายร่วมกัน และได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางสังคม

ทฤษฎีเกม (Game Theory) และภาวะที่ก๊อสนไม่เข้าคายนอออกของนักโทษ (Prisoner's Dilemma) Robert Axelrod (1984) ศึกษาพฤติกรรมการให้ความร่วมมือผ่านทฤษฎีเกม โดยชี้ให้เห็นว่าผู้คนมักเลือกให้ความร่วมมือหากรู้ว่าพวกเขาจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับอีกฝ่ายในระยะยาว

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) Thibaut & Kelley (1959) อธิบายว่าบุคคลตัดสินใจให้ความร่วมมือโดยพิจารณาผลประโยชน์และต้นทุน หากการให้ความร่วมมือให้ผลตอบแทนสูงกว่าต้นทุน บุคคลมีแนวโน้มจะร่วมมือกัน

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) Albert Bandura (1977) อธิบายว่าพฤติกรรมการให้ความร่วมมือสามารถเรียนรู้ได้จากแบบอย่าง เช่น การเห็นคนอื่นทำงานเป็นทีมและได้รับผลตอบแทนที่ดี

ทฤษฎีบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms Theory) Berkowitz & Daniels (1963) ระบุว่า การให้ความร่วมมือเกิดจากบรรทัดฐานของสังคมที่กำหนดว่าการช่วยเหลือและทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality Theory) McCrae & Costa (1997) อธิบายว่าความสำนึกในหน้าที่เป็นหนึ่งในห้าองค์ประกอบสำคัญของบุคลิกภาพ (Conscientiousness) ซึ่งสัมพันธ์กับความมีระเบียบวินัย การวางแผน และความรับผิดชอบสูง

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของ Organ (1990) เพราะมีการกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจน และมีความเป็นสากล ซึ่งได้จำแนกพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นการกระทำในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์การ (Peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไขหรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการกระตุ้นและให้กำลังใจ (Cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการรวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสมและการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียดและความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การ ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์การ การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์การจากผลกระทบ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์การด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การอย่างมีคุณค่าและการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนิยามความหมายและองค์ประกอบของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ สำหรับใช้เป็นตัวแปรสาเหตุหรือตัวแปรต้นในงานวิจัย ประกอบด้วย

ความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

สำหรับความหมายของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ได้มีนักวิชาการจำนวนมากอธิบายความหมายไว้หลายประการ ดังนี้ Korb, Rubin and Osland (1991) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบฐานคติที่ทำให้กลุ่มได้เรียนรู้ที่จะคิดประดิษฐ์พัฒนา แก้ปัญหาในการปรับตัวจากภายนอก และบูรณาการจากภายใน ในขณะที่ Arroba & Kim (1992) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การถือเป็นการแสดงถึงการร่วมรับรู้และความชัดเจนถึงบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกภายในองค์การ นอกจากนี้ Hoy & Miskel (2005) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นส่วนของการแบ่งปันซึ่งเริ่มจากหน่วยงานเดียวกัน และทำให้เกิดอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันในเรื่องของบรรทัดฐาน ค่านิยม ปรัชญา มุมมอง ความเชื่อ ความคาดหวังทัศนคติ เรื่องเล่า และพิธีการ แต่ยังคงไว้ซึ่งความต่างได้ ขณะที่ Dubrin (2009) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ระบบของการแบ่งปันค่านิยมและความเชื่อซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับ Robbins & Judge (2009) ได้ อธิบายความหมายของ วัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นระบบการแบ่งปันความรู้สึกและประสบการณ์ของสมาชิกที่มีความแตกต่างกันระหว่างองค์การ ระบบเหล่านี้มีการตรวจสอบความสอดคล้องของคุณลักษณะสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมขององค์การ จากนิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันตลอดมาจนเป็นแบบแผนที่แสดงออกทางพฤติกรรมภาพรวมขององค์การ

ความสำคัญของการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ

1. ในแต่ละประเทศจะมีขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมประเพณีเพื่อเป็นเอกลักษณ์เป็นของตนเอง องค์การแต่ละรูปแบบก็เหมือนกันย่อมจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไป โดยวัฒนธรรมองค์การแต่ละมิติจะสร้างคุณค่าและประโยชน์แตกต่างกัน อาทิ วัฒนธรรมองค์การมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การมุ่งสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติก็กลายเป็นจุดอ่อนขององค์การได้ เช่น ค่านิยมแบบแบ่งแยก ค่านิยมแบบอนุรักษนิยม ค่านิยมแบบเคารพอาวุโส ค่านิยมบางอย่างที่ทำต่าง ๆ ที่ทำตามกันมา เป็นต้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การบางมิติก็สร้างคุณค่าให้กับองค์การ บางมิติก็สร้างจุดอ่อนให้กับองค์การ ที่สำคัญจากการศึกษาของ Daniel R.

Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ จะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การอยู่มากซึ่งจะก่อให้เกิด

1.1 การผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์การในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ซึ่งยังสร้างความผูกพันต่อองค์การ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์การได้ในที่สุด

1.2 การปรับตัว (Adaptability) วัฒนธรรมองค์การในมิติที่เหมาะสมจะสนับสนุนให้พนักงานปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

1.3 การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) วัฒนธรรมองค์การจะเป็นค่านิยมที่ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีความสม่ำเสมอ และพนักงานแต่ละกลุ่มมีพฤติกรรมใกล้เคียงกัน

1.4 มีภารกิจและวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม (Visionary) วัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่แปลกแยกออกไปจากวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ปัจจัยทั้ง 4 ประการ เป็นความสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์การ จะส่งผลให้องค์การบรรลุประสิทธิผลตามที่ต้องการ และสนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยต้องประเมินและวิเคราะห์ตัวแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ ว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ เป็นไปตามทิศทางที่คาดหวังหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขให้เป็นมิติของวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์การ

ระดับของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยสิ่งที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้ กับสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นและจับต้องไม่ได้ ต้องรับรู้ด้วยการใช้เวลาปฏิสัมพันธ์ เปรียบเสมือนยอดภูเขาที่โผล่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ และรากฐานของภูเขาที่อยู่ใต้น้ำไม่สามารถมองเห็นได้ ดังนั้นการศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การ (Level of Organizational culture) สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้ (Daft, 2007)

1. วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable Culture) องค์ประกอบระดับกายภาพที่เปรียบเสมือนยอดภูเขาที่โผล่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ เป็นการแสดงพฤติกรรมของสมาชิก โดยอาจกำหนดไว้อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แบบแผนทางพฤติกรรมสามารถส่งต่อไปยังรุ่นสู่รุ่นเพื่อรักษาวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย กฎระเบียบ การแสดงบทบาท จริยธรรม คำขวัญ เรื่องเล่า พิธีกรรม หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ การแสดงออกเหล่านี้เป็นผลผลิตจากองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่อยู่ใต้น้ำ

2. ค่านิยมร่วม (Shared values) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมร่วมซึ่งบ่งบอกว่าสมาชิกให้ความสำคัญในเรื่องใด เช่น ค่านิยมสุจริต การเคารพผู้อื่น การทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จ การทำงานแบบอิสระ เป็นต้น ค่านิยมร่วมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงพฤติกรรม เป็นพื้นฐานการตัดสินใจว่าจะไร้อภัยหรือผิด และเป็นตัวประสานเชื่อมโยงให้สมาชิกมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน โดยวัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นเป็นผลผลิตของค่านิยมร่วม

3. ฐานคติร่วม (Common Assumptions) องค์ประกอบระดับลึกที่เปรียบเสมือนรากฐานของภูเขาที่อยู่ใต้น้ำ ไม่สามารถสังเกตเห็นได้เพราะเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อ กรอบความคิดและทัศนคติ สมาชิกรับรู้และเข้าใจโดยไม่จำเป็นต้องกำหนดออกมาเป็นคำขวัญ เรื่องเล่า จรรยาบรรณ หรือกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ฐานคติร่วมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกโดยไม่มีการตั้งคำถามหรือตั้งข้อสงสัย และเป็นองค์ประกอบที่สร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้

ระดับของวัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้เปรียบเสมือนองค์ประกอบส่วนบนยอดภูเขาที่โผล่พ้นน้ำเป็นสิ่งที่ทุกคนมองเห็น ในขณะที่ส่วนใต้น้ำสองส่วนประกอบด้วย ค่านิยมร่วมเป็นสิ่งที่ทุกคนพูดถึง และฐานคติร่วมเป็นสิ่งที่ทุกคนเชื่อ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกมากกว่า ส่วนที่อยู่ใต้น้ำจึงเป็นวัฒนธรรมองค์การที่แท้จริง ดังนั้น การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้มีความเหมาะสมต้องค้นหาความเชื่อที่เป็นฐานคติร่วมกันของสมาชิก แล้วพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การมีความเป็นพลวัตสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นได้

แนวคิดและทฤษฎีวิวัฒนาการ

สำหรับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวิวัฒนาการ ได้มีนักวิชาการได้อธิบายไว้หลากหลาย โดยมีมติต่าง ๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้ของวิวัฒนาการ ผู้วิจัยจึงพยายามที่จะระบุรูปแบบของวิวัฒนาการที่มีอยู่ โดยยึดเอากรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่นักวิชาการแต่ละท่านให้ความสนใจมา เพื่อสังเคราะห์รูปแบบองค์ประกอบของวิวัฒนาการในการศึกษาวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เริ่มจากรูปแบบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิวัฒนาการของ Charles (1979) อธิบายว่า วิวัฒนาการขององค์กรแต่ละแห่ง เปรียบเสมือนลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละมิติของวัฒนธรรม ทั้งนี้ได้เปรียบเทียบวิวัฒนาการซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด ลักษณะการทำงานของบุคลากรว่าเป็นเทพเจ้าแห่งการจัดการองค์กร (Gods of Management) โดยแบ่งลักษณะของการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันออกเป็น 4 แบบ คือ

1) วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club Culture) ส่วนใหญ่จะพบในองค์กรที่มีขนาดเล็กเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันของคนที่มีจิตใจคล้ายกัน ไว้เนื้อเชื่อใจกัน เป็นเครือข่าย ลักษณะการทำงานขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีบารมีเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร

2) วัฒนธรรมเน้นตำแหน่งบทบาท (Role Culture) หรืออาจเรียกวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบนี้ว่าวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งลักษณะขององค์กรที่บุคลากรทำงานภายใต้ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีสายการบังคับบัญชาเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน

3) วัฒนธรรมที่เน้นภารกิจ (Task Culture) เป็นลักษณะการทำงานที่ไม่มุ่งเน้นแบบเฉพาะของบุคลากร แต่จะมุ่งเน้นไปที่การทำทุกอย่างเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

4) วัฒนธรรมที่เน้นความเป็นปัจเจก (Existential Culture) เป็นลักษณะการทำงานที่องค์กรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรทำงานในแบบฉบับของตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานสูง เพื่อการดึงทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์กร

ในขณะที่ Hofstede (1980) ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) จากพนักงานบริษัทไอบีเอ็ม 50 ประเทศ แล้วทำการกำหนดมิติของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบดังนี้

1) ความแตกต่างในเรื่องของอำนาจ (Power Distance) คือ การที่บุคคลมองความแตกต่างของสถานภาพไม่เท่ากัน บางวัฒนธรรมมีการแบ่งแยกสูงระหว่างผู้ที่มีสถานภาพทางสังคม เช่น พ่อกับลูก เจ้านายกับลูกน้อง ในสังคมที่มีความแตกต่างทางอำนาจสูง บุคคลจะรู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสูง ผู้บริหารจะรู้สึกว่าตนมีความเหนือกว่าพนักงานมาก และสังคมที่มีความแตกต่างในด้านอำนาจต่ำ ผู้บริหารหรือผู้ที่อยู่ในสถานภาพสูงกว่า จะไม่รู้สึกว่าตนเองต่างจากพนักงานมาก

2) ความแตกต่างในเรื่องความเป็นส่วนตัว (Individualism / Collectivism) คือ การที่บุคคลในแต่ละองค์การมีแนวความคิดและรูปแบบการดำรงชีวิตที่ขึ้นต่อองค์การไม่เท่ากัน บางองค์การพนักงานไม่ค่อยคำนึงถึงองค์การ หรือความรู้สึกของคนรอบข้าง (Individualism) พนักงานยึดถือในสิทธิตามระเบียบ ในขณะที่พนักงานในวัฒนธรรมที่คำนึงถึงองค์การ (Collectivism) มีความคิดและการกระทำต่างๆ ที่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นหรือของกลุ่มมากกว่าคำนึงถึงกฎระเบียบเพียงอย่างเดียว

3) ความแตกต่างในเรื่องการแบ่งแยกชายหญิง (Masculine / Feminine) มิติของการแบ่งแยกชายหญิง คือการที่องค์การให้ความสำคัญทางเพศ ในองค์การที่มีความเสมอภาคสูง (Feminine) หมายถึง หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในเรื่องต่างๆ หญิงสามารถเป็นหัวหน้าผู้ชายได้ ในองค์การที่หญิงและชายแตกต่างกันมาก (Masculine) หญิงอาจทำงานได้แต่ตำแหน่งโดยทั่วไป บางองค์การหญิงมีหน้าที่ทำงานทั่วไปเท่านั้น ไม่มีโอกาสเป็นหัวหน้าผู้ชายได้เลย การแบ่งแยกหญิงชายที่แตกต่างกันในแต่ละองค์การนี้ ถ้าผู้บริหารที่ไม่ได้พิจารณาในเรื่องของความแตกต่างกันทางเพศแล้ว จะก่อให้เกิดสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ และ

4) ความแตกต่างในเรื่องของการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Uncertainty Avoidance) คือ ความรู้สึกของพนักงานทั่วไปที่มีต่อความไม่แน่นอนในอนาคต และพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยง เพื่อให้ตนเกิดความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย ความแตกต่างของคนในการที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง ส่งผลต่อการบริหารงานในองค์การได้ในระดับหนึ่ง ในขณะที่แนวคิดและทฤษฎีของ Harrison อธิบายไว้ในปี 1972 (Pheysey, 1993) โดยเสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภท ได้แก่

1) วัฒนธรรมที่มุ่งอำนาจ (Power Orientation Culture) เป็นองค์การที่ผู้นำมีบทบาทเด่นและผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับและเชื่อผู้นำ มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงคนเดียวแต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์การ ภายในองค์การต้องอาศัยความไว้วางใจกันและกัน และการเห็นใจกัน มีการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวสูง สามารถตอบสนองกลับได้อย่างรวดเร็ว มีการต่อสู้กันเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนตัว

2) วัฒนธรรมที่มุ่งบทบาท (Role Orientation Culture) องค์การที่สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่โดยความขยันมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองตั้งใจไว้มีลักษณะเป็นระบบทางราชการซึ่งยึดถือหลักเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ เน้นลำดับขั้นของอำนาจและสถานภาพ มีการตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงช้าและให้คุณค่ากับความมั่นคงและความน่าเคารพมากเทียบเท่ากับความสามารถของบุคคล

3) วัฒนธรรมที่มุ่งงาน (Task Orientation Culture) มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานโดยการประเมินให้โครงสร้างกลไกและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์การได้ มีการร่วมมือประสานงานกัน และเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น และ

4) วัฒนธรรมมุ่งคน (People Orientation Culture) คือองค์การที่ผูกพันกันด้วยความรู้สึกเห็นอกเห็นใจมุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกขององค์การเป็นหลักบุคคลมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบมีการแบ่งอำนาจกัน โดยการมอบอำนาจจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ลักษณะการทำงานนิยมใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์

ในส่วนของ Sonnenfeil (1994) ซึ่งเป็นนักวิชาการที่ประจำอยู่มหาวิทยาลัยเอ็มโมรี (Emmory University) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบของวัฒนธรรมองค์การ และได้กำหนดแบบของวัฒนธรรมองค์การ โดยยึดเอาองค์ประกอบทางวัฒนธรรมหลายด้านมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แล้วแบ่งออกเป็น 4 แบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอล (Baseball Team Culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการสูง มุ่งเน้นผลผลิตหรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ชอบความเสี่ยง ความท้าทาย มีความกล้าได้กล้าเสีย การบริหารจัดการบุคลากรจะเน้นที่ตัวบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ กระตุ้นให้

บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระทางความคิด เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ

2) วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club Culture) คุณลักษณะเด่นขององค์การที่มีวัฒนธรรมแบบสมาคมหรือแบบสโมสร เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การมาก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะสร้างสมาชิกภายในองค์การ ให้เกิดความรู้สึกผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์การ ภายในองค์การจะให้ความสำคัญในเรื่องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส

3) วัฒนธรรมองค์การแบบวิทยาลัย (Academy Culture) เป็นองค์การที่มีความมั่นคงเปิดโอกาสกว้างให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าเป็นสมาชิกขององค์การให้ความสำคัญกับสมาชิกภายในองค์การอย่างเต็มที่ในการแสดงความรู้ความสามารถ การจัดการด้านบุคคลจะเน้นในเรื่องของความสามารถในตัวบุคคลมากกว่าระบบอาวุโส

4) วัฒนธรรมแบบป้อมปราการ (Fortress Culture) ลักษณะขององค์การที่มีแบบของวัฒนธรรมแบบนี้ จะเป็นองค์การที่มุ่งเน้นในเรื่องของผลผลิตเพื่อตอบสนองความอยู่รอดขององค์การเป็นสำคัญ

ในช่วงต่อมากรอบแนวคิด The Competing Values Framework ของ Cameron and Quinn (1999) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) คือ วัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม สนใจความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ การทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมของพนักงาน เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องภายในองค์การ และให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าจะยึดติดกับการควบคุมเพื่อความมั่นคง ลักษณะองค์การจึงมีลักษณะคล้ายกับครอบครัว องค์การจะมุ่งให้ความสำคัญสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรขององค์การ เพื่อการพัฒนาพนักงานและมุ่งสนใจพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประสิทธิผลขององค์การจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างพนักงาน ผ่านความไว้วางใจ เชื่อใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน

2) วัฒนธรรมแบบปรับเปลี่ยน (Adhocracy Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มุ่งปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อการให้บริการลูกค้าที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ค่านิยมหลักอยู่ที่ความยืดหยุ่น

ความคิดที่หลากหลาย พร้อมทั้งจะหาทางออกที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์การ ทำให้ องค์การพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3) วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกผลผลิต ผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมาย และเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งองค์การจะขับเคลื่อนด้วยการแข่งขัน เพื่อให้ ถึงเป้าหมายเพราะรูปแบบของวัฒนธรรมจะสนใจที่สภาพแวดล้อมภายนอก ความพึงพอใจ ของลูกค้า และผลกำไรขาดทุน พนักงานจะถูกคาดหวังให้ทำงานอย่างหนักและทำงาน อย่างมีคุณภาพโดยที่องค์การจะมีการให้รางวัลเมื่อผลงานบรรลุตามเป้าหมาย องค์การ แบบนี้มีค่านิยมการทำงานแบบแข่งขันเชิงรุก เน้นความสามารถของพนักงาน และการ ทำงานอย่างหนักของพนักงาน

4) วัฒนธรรมลำดับชั้น (Hierarchy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การ สนใจที่สภาพแวดล้อมภายในประสิทธิภาพภายในองค์การเน้นความมั่นคงควบคุมความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรูปแบบโครงสร้างขององค์การมีลักษณะสายการบังคับบัญชาที่ ชัดเจนเป็นทางการ มีกระบวนการทำงานภายในที่น่าเชื่อถือการทำงานที่พร้อมเพรียงยึด หลักกฎระเบียบ โดยวัฒนธรรมแบบนี้มีค่านิยมหลักคือมีความมั่นคง มีเสถียรภาพมีกลไก ควบคุมการทำงาน วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญ ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การยึดมั่นในกฎระเบียบที่เคร่งครัด

ในช่วงถัดมาแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2000) ได้ นำเสนอบริบทขององค์การในภาคธุรกิจว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์การประกอบด้วยลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ ที่อาศัย เกณฑ์ของความยืดหยุ่นและความแน่นอน กับการมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์การ ประกอบไปด้วย

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) โดยองค์การจะเน้น การสร้างความสามารถของบุคลากรในองค์การใส่ใจความปรารถนาของบุคลากรใน องค์การ บุคลากรจะรู้สึกเปรียบเสมือนตนเองเป็นเจ้าขององค์การ มีความรับผิดชอบ ร่วมกัน และได้รับมอบอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินการกิจของ องค์การ

2) วัฒนธรรมเน้นความคงเส้นคงวา (Consistency Culture) บุคลากรในองค์การยอมรับระบบและมีความยึดมั่นร่วมกัน เพื่อผลักดันให้องค์การมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง นำไปสู่ความรู้สึกร่วมกันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ

3) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การ และความต้องการจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การทำให้บุคลากรในองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์การได้อย่างรวดเร็ว และ

4) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์การจะรับรู้เข้าใจพันธกิจร่วมกันขององค์การ สามารถเข้าใจทิศทางขององค์การและเป้าหมายในระยะยาว และบุคลากรจะมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์การ มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยคำนึงถึงความชัดเจนของวิสัยทัศน์ขององค์การ และเป้าหมายความสำเร็จ

ในขณะที่ Jones and Goffee ทำการศึกษาในปี 2001 (Robbins & Judge, 2007) แล้วกำหนดแบบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 แบบ โดยศึกษาจากระดับความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) ของสมาชิกภายในองค์การซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคมที่ Jones and Goffee ได้นำมาศึกษานั้น มี 2 มิติ คือ มิติแรกเกี่ยวกับระดับของความเป็นกันเอง (Sociability) ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ วัดได้จากสัมพันธภาพระหว่างกันและกัน ความสม่ำเสมอในการแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรต่อกัน โดยไม่มุ่งหวังสิ่งใดตอบแทน มีความจริงใจให้กัน ถ้าองค์การใดมีระดับพฤติกรรมดังที่กล่าวมาของสมาชิกภายในองค์การสูง หมายถึงระดับความเป็นกันเองของสมาชิกอยู่ในระดับสูง มิติที่ 2 เรียกว่าความมีระดับความพร้อมเพรียง (Solidarity) หมายถึง ความร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่แต่ละคนมีความสนใจร่วมกัน การมีระดับความพร้อมเพรียงสูง ทุกคนจะแสดงพฤติกรรมออกมาโดยที่แต่ละคนจะมองข้ามความคิดเห็นที่เป็นอคติส่วนตัว และมุ่งเป้าไปที่ความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ Jones and Goffee ได้สรุปว่าเมื่อนำมิติทั้ง 2 มารวมกันแล้วจะทำให้เกิดเป็นลักษณะเฉพาะของแบบทางวัฒนธรรมที่ต่างกัน 4 แบบ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) แบบวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (Networked Culture) องค์การที่มีลักษณะแบบนี้จะเป็นองค์การที่มีระดับความเป็นมิตรสูง ระดับความพร้อมเพรียงของบุคลากรจะมีอยู่ในระดับต่ำความเป็นอยู่ของสมาชิกภายในองค์การจะมีลักษณะเป็นครอบครัว อยู่กันเหมือนญาติมิตร ทุกคนภายในองค์การจะมีความรู้จักกันเป็นอย่างดี บุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์การที่มีลักษณะของวัฒนธรรมแบบนี้ จะรู้สึกพึงพอใจ มีความสุข สนุกสนาน การทำงานจะเป็นไปในลักษณะการร่วมคิดร่วมทำ มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แต่บุคลากรภายในองค์การในลักษณะเช่นนี้บางส่วนได้กล่าวว่าในบางครั้งสภาพความเป็นอยู่ของคนภายในองค์การแบบนี้จะเป็นตัวขัดขวางหรือบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานได้ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการตัดสินใจที่ต้องอาศัยระดับการเห็นพ้องต้องกันจากสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การ

2) แบบวัฒนธรรมองค์การแบบการค้า (Mercenary Culture) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบนี้ จะมีระดับความเป็นมิตรของสมาชิกภายในองค์การในระดับต่ำ แต่ระดับความพร้อมเพรียงกันในการทำงานจะมีค่อนข้างสูง ลักษณะเด่นขององค์การในรูปแบบนี้จึงมีความเป็นผู้ประกอบการสูง เน้นผลผลิตมากกว่าการเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภายในองค์การจึงมีการแข่งขันกันสูง บุคลากรมีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง เป้าหมายของการทำงานนอกเหนือจากต้องการไปยังเป้าหมายแล้ว การมีชัยชนะเหนือคู่แข่งยังเป็นประเด็นที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่ง องค์การในลักษณะนี้จะเน้นที่ความอยู่รอด โดยในบางครั้งถึงไม่ได้ใส่ใจในเรื่องของความพึงพอใจสวัสดิการ หรือผลประโยชน์ ของบุคลากรในองค์การ

3) แบบวัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจาย (Fragmented Culture) วัฒนธรรมองค์การตามรูปแบบนี้ ระดับความเป็นมิตรและระดับความพร้อมเพรียงกันในการทำงานจะมีอยู่ในระดับต่ำ ความเป็นอยู่ของสมาชิกภายในองค์การจะเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างอยู่ เพราะแต่ละคนจะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ จะมีการสั่งการจากเบื้องบนเป็นหลัก แต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การจะมีอิสระ มีการควบคุมตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

4) แบบวัฒนธรรมองค์การแบบชุมชน (Communal Culture) องค์การที่มีลักษณะของวัฒนธรรมแบบนี้จะมีระดับความเป็นมิตร และระดับความพร้อมเพรียงกัน

ของหมู่สมาชิกภายในองค์การในระดับสูง Jones and Goffee กล่าวว่า องค์การในลักษณะนี้จะมีลักษณะคล้ายกับองค์การแบบการค้า (Mercenary Culture) แต่จะแตกต่างกันตรงที่ องค์การในลักษณะนี้ จะมีความสามัคคีกลมเกลียวกันในหมู่สมาชิกมากกว่า บุคลากรมีระดับของแรงจูงใจสัมฤทธิ์มากกว่า ซึ่งเกิดจากการสร้างแรงบันดาลใจจากการที่องค์การมีลักษณะแบบนี้ จะมีผู้นำที่มีบารมีสูง มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน

นอกจากนั้นแล้ว Daft (2010) ได้นำเสนอแนวคิดในการแบ่งวัฒนธรรม องค์การออกเป็น 4 มิติ คือ

1) มิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability culture) หมายถึง การเน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร โดยที่บุคลากรมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

2) มิติวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission culture) หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเน้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจรับรู้ และบุคลากรจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารขององค์การจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พันธกิจหลักขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) มิติวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan culture) หมายถึง การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรภายในองค์การ เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

4) มิติวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยองค์การต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

โดยทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์การแต่ละตัวแบบก็จะมีจุดเด่น และข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแบบวิวัฒนาการมององค์การของ Daft (2010) ที่มีจุดเด่นคือ การพยายามอธิบายสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานควบคู่กัน และยังมีการอธิบายถึงการทำงานในลักษณะเป็นทีมหรือกลุ่ม ซึ่งบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่หลากหลาย ทั้งนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารที่มาจากฝ่ายการเมือง อีกทั้งยังมีมิติในการพูดถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การแบบราชการที่ต้องปฏิบัติตาม แม้ในข้อจำกัดทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์การของ Daft ที่ขาดการอธิบายระดับบุคคลทั้งด้านทัศนคติ กรอบความคิด และบุคลิกภาพ แต่ก็ยังสามารถหาตัวแปรอื่น ๆ ทดแทนได้

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Daft (2010) ได้นำเสนอแนวคิดในการแบ่งวิวัฒนาการมององค์การ ออกเป็น 4 มิติ คือ

1) มิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability culture) หมายถึง การเน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร โดยที่บุคลากรมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

2) มิติวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission culture) หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเน้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจรับรู้ และบุคลากรจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารขององค์การจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พันธกิจหลักขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) มิติวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan culture) หมายถึง การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรภายในองค์การ เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ

4) มิติวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture)

หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยองค์การต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความผูกพันในงานและนำเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันในงาน

ความหมายของความผูกพันในงาน ได้รับการกล่าวถึงโดยนักวิชาการในหลายแง่มุม ขึ้นอยู่กับมุมมองและการศึกษาของแต่ละท่าน แต่โดยทั่วไปแล้วความผูกพันในงานนิยามได้ดังนี้

ความผูกพันในงาน (Job Engagement) หมายถึง ระดับของความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วมของพนักงานในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานของพวกเขา (Schaufeli et al., 2002) โดยพนักงานที่มีความผูกพันในงานสูงมักจะมีแรงจูงใจที่ดี มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Kahn (1990) ความผูกพันในงานเป็นภาวะที่บุคคลนำตัวเองเข้าไปมีส่วนร่วมทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจในงานที่ทำ หมายถึงความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้พลังงานและทุ่มเททรัพยากรของตนเองเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

แนวคิดเรื่อง Work Engagement โดย Schaufeli และคณะ (2002) Schaufeli et al. (2002) ได้นิยาม Work Engagement ได้นิยามความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่

1) ความมีพลัง (Vigor) การมีพลังงานและความอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน พนักงานรู้สึกกระตือรือร้น มีพลังงานในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นแม้ต้องเผชิญอุปสรรค

2) ความทุ่มเท (Dedication) การรู้สึกมีความหมายและภาคภูมิใจในงานที่ทำ พนักงานรู้สึกผูกพันกับงาน มองว่างานของตนเองมีความหมาย และภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ

3) การมีสมาธิกับงาน (Absorption) การมีส่วนร่วมในงานจนเกิดภาวะที่เรียกว่า flow หรือการทำงานอย่างสิ้นไหวโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย พนักงานสามารถจดจ่อกับงานอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน

Kahn (1990) ทฤษฎีความผูกพันทางจิตวิทยา (Psychological Engagement Theory) เป็นนักวิชาการคนแรกที่ใช้คำนิยามเกี่ยวกับ ความผูกพันในงาน (Work Engagement) โดยอธิบายว่าเป็นภาวะที่บุคคลมีความเชื่อมโยงทางร่างกาย อารมณ์ และความคิดกับบทบาทงานของตน เขาเสนอว่า ความผูกพันในงานเกิดจาก 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

- 1) ความมีความหมายในงาน (Meaningfulness) บุคคลเห็นว่าการงานมีคุณค่า
- 2) ความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) รู้สึกว่าทำงานได้โดยไม่ต้องกังวลกับผลกระทบด้านลบ
- 3) ความพร้อมทางพลังงาน (Psychological Availability) มีพลังงานทางจิตใจเพียงพอ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ทฤษฎี Job Demands–Resources Model (JD–R) Bakker & Demerouti (2007) ได้พัฒนา Job Demands–Resources Model (JD–R) ซึ่งอธิบายว่าความผูกพันในงานเกิดขึ้นจากปัจจัยสองประเภท ได้แก่

- 1) Job Demands (ความต้องการของงาน) ปัจจัยที่สร้างความกดดันต่อพนักงาน เช่น ภาระงานหนัก ความกดดันจากเวลา และความซับซ้อนของงาน Job Resources (ทรัพยากรของงาน) ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสในการพัฒนา และความยืดหยุ่นในการทำงาน
- ตามทฤษฎี JD–R หากพนักงานมี ทรัพยากรของงาน ที่เพียงพอ พวกเขาจะสามารถรับมือกับความต้องการของงานได้ดีขึ้นส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานสูงขึ้น

ทฤษฎี Psychological Conditions of Engagement Kahn (1990) เป็นนักวิจัยคนแรกที่เสนอแนวคิดเรื่อง Personal Engagement และอธิบายว่าความผูกพันในงานขึ้นอยู่กับ 3 เงื่อนไขหลัก ได้แก่

1) ความเป็นความหมายในงาน (Meaningfulness) พนักงานต้องรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าและมีความหมาย

2) ความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) พนักงานต้องรู้สึกว่าสามารถแสดงความคิดเห็นหรือทำงานได้อย่างมั่นใจโดยไม่ต้องกลัวการถูกตำหนิ

3) ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ (Psychological Availability) พนักงาน ต้องมีพลังงานและทรัพยากรเพียงพอในการทำงาน

ทฤษฎีของ Kahn (1990) ซึ่งให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริม ความหมาย และ ความปลอดภัยทางจิตใจ จะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานในงานได้

ทฤษฎี Self-Determination Theory (SDT) Deci & Ryan (1985) เป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยอธิบายว่าแรงจูงใจที่ยั่งยืนเกิดจากการเติมเต็ม 3 ความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐาน (Basic Psychological Needs) ได้แก่

1) ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมการกระทำของตนเองและเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเอง บุคคลที่รู้สึกว่ามีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือชีวิตจะมีแรงจูงใจภายในสูงขึ้นในบริบทของการทำงาน องค์การที่ให้อิสระแก่พนักงาน เช่น การเลือกวิธีการทำงานหรือตั้งเป้าหมายของตนเอง จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในงาน

2) ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ บุคคลต้องการรับรู้ว่าคุณมีทักษะและสามารถเผชิญกับความท้าทาย ได้สำเร็จ การได้รับคำชื่นชม การฝึกอบรม และการสนับสนุนจากองค์กรสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีศักยภาพและเกิดแรงจูงใจสูงขึ้น

3) ความสัมพันธ์ (Relatedness) หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลต้องการเชื่อมโยงกับคนรอบข้าง รู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่าในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนกันจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน

ทฤษฎี SDT (Deci & Ryan 1985) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจและความสุขในการทำกิจกรรมนั้นเอง เช่น การทำงานเพราะสนุกและท้าทายแรงจูงใจภายในเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการเติมเต็มใน 3 ความต้องการทางจิตวิทยา (Autonomy,

Competence, Relatedness) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส หรือการยอมรับจากผู้อื่น Deci & Ryan (2000) ได้แบ่งแรงจูงใจภายนอกออกเป็น 4 ระดับ ตามระดับของการควบคุมตนเอง ดังนี้

- 1) ถูกควบคุมจากภายนอก (External Regulation) การกระทำเกิดจากแรงกดดันภายนอก เช่น รางวัลหรือการลงโทษ
- 2) ควบคุมโดยแรงกดดันภายใน (Introjected Regulation) ทำไปเพราะความรู้สึกผิดหรือแรงกดดันจากตนเอง
- 3) การยอมรับเป้าหมาย (Identified Regulation) ตระหนักว่ากิจกรรมมีประโยชน์ต่อเป้าหมายของตนเอง
- 4) รวมเข้ากับตัวตน (Integrated Regulation) กิจกรรมสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง

การประยุกต์ใช้ SDT ในบริบทของการทำงานทฤษฎี SDT ถูกนำมาใช้ในหลายบริบท โดยเฉพาะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร โดยมีการนำไปใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ องค์กรสามารถเพิ่ม Autonomy โดยให้อิสระแก่พนักงานในการเลือกวิธีการทำงาน เพิ่ม Competence โดยให้การฝึกอบรมและคำแนะนำ เพิ่ม Relatedness โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือ การพัฒนาผู้นำและการบริหารทีมผู้นำที่ใช้แนวทาง SDT จะไม่ใช้การควบคุมที่เข้มงวดเกินไป แต่จะเน้นการส่งเสริมแรงจูงใจภายในของพนักงานการให้ฝึกแบ็กเช็ควงและโอกาสในการพัฒนาจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจที่ยั่งยืน การออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันในงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่让员工รู้สึกได้รับการสนับสนุนและยอมรับจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจที่เกิดจากภายใน

จุดแข็งและข้อจำกัดของทฤษฎี SDT อธิบายแรงจูงใจได้ทั้งภายในและภายนอกสามารถนำไปใช้ได้หลากหลายบริบท เช่น การทำงาน การศึกษา และสุขภาพ ช่วยให้องค์กรออกแบบนโยบายที่ช่วยพัฒนาพนักงานให้มีความผูกพันในงานสูงขึ้น

ข้อจำกัด องค์กรส่วนใหญ่มักใช้แรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือนและโบนัส มากกว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน บางบริบทของงานอาจมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถให้อิสระแก่พนักงานได้ เช่น งานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเรื่อง Work Engagement โดย Schaufeli และคณะ (2002) Schaufeli et al. (2002) ได้นิยาม Work Engagement ได้นิยามความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่

1) ความมีพลัง (Vigor) การมีพลังงานและความอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน พนักงานรู้สึกกระตือรือร้น มีพลังงานในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นแม้ต้องเผชิญอุปสรรค

2) ความทุ่มเท (Dedication) การรู้สึกมีความหมายและภาคภูมิใจในงานที่ทำ พนักงานรู้สึกผูกพันกับงาน มองว่างานของตนเองมีความหมาย และภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ

3) การมีสมาธิกับงาน (Absorption) การมีส่วนร่วมในงานจนเกิดสภาวะที่เรียกว่า flow หรือการทำงานอย่างสิ้นไหลโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย พนักงานสามารถจดจ่อกับงานอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกเพลิดเพลินไปกับการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การและนำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ได้รับการกล่าวถึงโดยนักวิชาการในหลายแง่มุม ขึ้นอยู่กับมุมมองและการศึกษาของแต่ละท่าน แต่โดยทั่วไปแล้วการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การนิยามได้ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อพวกเขาภายในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และความพึงพอใจในงาน (Greenberg, 1990)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานกับองค์กร ซึ่งหากพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรม พวกเขาจะมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น และส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Colquitt et al., 2001)

ความสำคัญของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมมีผลต่อหลายด้านขององค์กร ได้แก่

- 1) เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน พนักงานที่รู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและลดอัตราการลาออก (Cropanzano & Mitchell, 2005)
- 2) ส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) พนักงานที่รับรู้ถึงความยุติธรรมมักแสดงพฤติกรรมที่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้งในองค์กร (Organ, 1988)
- 3) ลดพฤติกรรมเชิงลบในองค์กร การรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมสามารถนำไปสู่ พฤติกรรมเชิงลบ เช่น การประท้วง การลาออก และพฤติกรรมไม่เหมาะสมในที่ทำงาน (Colquitt et al., 2013)
- 4) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแรงจูงใจ ความยุติธรรมในองค์กรช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานและแรงจูงใจภายใน (Deci & Ryan, 2000) พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

แนวคิดของ Colquitt et al. (2001) ความยุติธรรมในองค์การไม่ได้หมายถึงแค่ผลลัพธ์ที่พนักงานได้รับ แต่รวมถึงกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติต่อพนักงานด้วย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่

- 1) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นธรรมของกระบวนการตัดสินใจภายในองค์การ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง องค์ประกอบสำคัญของความยุติธรรมเชิงกระบวนการ ได้แก่ ความสม่ำเสมอ (Consistency) ความเป็นกลาง (Bias Suppression) และการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจ
- 2) ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) เป็นการรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อบุคคลระหว่างผู้บริหารหรือหัวหน้างานกับพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย ได้แก่ ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติ (Interpersonal Justice) การให้ความเคารพและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีศักดิ์ศรี และความยุติธรรมเชิงข้อมูล

(Informational Justice): การให้ข้อมูลที่เพียงพอและชัดเจนเกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อพนักงาน

3) ความยุติธรรมเชิงการกระจาย (Distributive Justice) เป็นการรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการกระจายทรัพยากรและผลตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส หรือโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งพนักงานจะประเมินโดยเปรียบเทียบกับผู้อื่นตามหลักความเสมอภาค (Equity Theory)

4) ความยุติธรรมเชิงข้อมูลย้อนกลับ (Informational Justice) เป็นการรับรู้ว่าผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจอย่างโปร่งใสและเพียงพอ ซึ่งช่วยให้พนักงานเข้าใจเหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจขององค์กร

ทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) – Adams (1965) ทฤษฎีนี้อธิบายว่าพนักงานจะประเมินความยุติธรรมโดยการเปรียบเทียบสัดส่วนของผลตอบแทน (Outcomes) และสิ่งที่ตนลงทุนลงแรง (Inputs) กับผู้อื่น หากพบว่าได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก็จะเกิดความพึงพอใจ แต่หากไม่เป็นธรรม อาจเกิดความไม่พอใจและลดแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การ (Organizational Justice Theory) – Greenberg (1987) ทฤษฎีนี้เป็นรากฐานของแนวคิดเกี่ยวกับมิติความยุติธรรมในองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความยุติธรรมเชิงการกระจาย (Distributive Justice) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) และความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) ซึ่งในภายหลัง Colquitt (2001) ได้ขยายให้ครอบคลุมมิติข้อมูล

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล (Social Exchange Theory) – Blau (1964) ทฤษฎีนี้อธิบายว่าในองค์การ พนักงานและนายจ้างมีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน หากพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ก็จะมีความเต็มใจในการทำงานและทุ่มเทมากขึ้น ในทางกลับกัน หากรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น ลดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือมีแนวโน้มลาออก

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) – Vroom (1964) ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในแง่ของแรงจูงใจ โดยระบุว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น หากเชื่อว่าความพยายามของตนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นธรรมและ

สมเหตุสมผล หากองค์กรมีระบบการให้รางวัลที่ไม่ยุติธรรม อาจทำให้พนักงานลดความพยายามลง

วิธีส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การ การส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การสามารถทำได้ต้องอาศัยความโปร่งใส ความสม่ำเสมอ และการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความไว้วางใจ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร โดยการปรับปรุงนโยบาย กระบวนการ และวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องกับหลักความเป็นธรรมในทุกมิติ ดังนี้

1) ความยุติธรรมเชิงการกระจาย (Distributive Justice) กำหนดเกณฑ์การให้ผลตอบแทนที่ชัดเจนและโปร่งใส ใช้ระบบการประเมินผลที่เป็นกลางและสอดคล้องกับผลงานของพนักงาน ตรวจสอบให้แน่ใจว่าทรัพยากรถูกจัดสรรอย่างเป็นธรรมระหว่างพนักงาน

2) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) กำหนดกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใสและสม่ำเสมอ ให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจที่มีผลต่อพวกเขา ตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่ามีความเป็นธรรม

3) ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) ฝึกอบรมผู้บริหารให้ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพและให้เกียรติ สนับสนุนวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างและจริงใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมและรวดเร็ว

4) ความยุติธรรมเชิงข้อมูล (Informational Justice) สื่อสารข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับนโยบายและการตัดสินใจขององค์กรอย่างชัดเจน ให้คำอธิบายเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานสอบถามและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้รับ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการที่หลากหลาย โดยความต้องการเหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับชั้นดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

3) ความต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ความรัก ความผูกพันจากครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4) ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น

5) ความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Self-actualization needs) หมายถึง ความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง เช่น ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง แสวงหาความหมายของชีวิต เป็นต้น

ทฤษฎีนี้อธิบายว่า ความต้องการในระดับล่างจะมีความสำคัญมากกว่า ความต้องการในระดับสูง ซึ่งหมายความว่า มนุษย์จะมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการในระดับล่างก่อน เมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จึงจะหันไปสนใจความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และถูกนำมาประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ เช่น การตลาด การศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้น ๆ โดยความคาดหวังในการทำงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้น ๆ โดยความคาดหวังในการทำงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทฤษฎีความคาดหวังประกอบด้วยสามปัจจัยหลัก ๆ ดังนี้

1) ความคาดหวังในการพยายาม (Effort-performance expectancy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามของตนเองจะนำไปสู่ผลลัพธ์การทำงานที่คาดหวังไว้ เช่น พนักงานเชื่อว่าหากตนทำงานหนัก ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2) ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Performance-outcome expectancy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลลัพธ์การทำงานที่คาดหวังไว้จะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือ

รางวัลที่คาดหวังไว้ เช่น พนักงานเชื่อว่าหากตนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น

3) ความพึงพอใจต่อผลตอบแทน (Valence) หมายถึง ความพึงพอใจหรือคุณค่าที่บุคคลมีต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่คาดหวังไว้ เช่น พนักงานอาจให้ความสำคัญกับเงินเดือนมากกว่าการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ทฤษฎีความคาดหวังอธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังทั้งสามปัจจัยนี้ โดยหากบุคคลมีความคาดหวังในการพยายาม ความคาดหวังในผลลัพธ์ และความพึงพอใจต่อผลตอบแทนสูง ก็จะส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ตัวอย่างการนำทฤษฎีความคาดหวังไปประยุกต์ใช้ องค์กรสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานได้ เช่น

- การสร้างความคาดหวังในการพยายาม โดยการให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และสามารถวัดผลได้ เช่น การตั้งเป้าหมายในการเพิ่มยอดขาย 10% หรือลดต้นทุนการผลิตลง 15% เป็นต้น
- การสร้างความคาดหวังในผลลัพธ์ โดยการให้พนักงานได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลที่ตรงกับผลลัพธ์การทำงานที่คาดหวังไว้ เช่น การให้โบนัสหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- การสร้างความพึงพอใจต่อผลตอบแทน โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทนหรือรางวัลที่จะได้รับ เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดระดับเงินเดือนหรือสวัสดิการ เป็นต้น

นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถใช้วิธีการอื่น ๆ ในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะและความรู้ เป็นต้น

ทฤษฎีความยุติธรรม (Justice theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการความยุติธรรมในการทำงาน โดยความยุติธรรมในการทำงานจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Adams, 1965 p. 267)

ทฤษฎีความยุติธรรม (Greenberg, 1990) แบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

1) ความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ (Distributive justice)

หมายถึง ความยุติธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทนต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2) ความยุติธรรมในกระบวนการ (Procedural justice) หมายถึง ความ

ยุติธรรมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น กระบวนการประเมินผลงาน กระบวนการลงโทษ เป็นต้น

3) ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ (Interactional justice) หมายถึง ความ

ยุติธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เช่น การได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ การให้เกียรติ เป็นต้น

นอกจากนี้ ทฤษฎีความยุติธรรมยังอธิบายว่า พนักงานจะรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการทำงานหากพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทั้งในด้านการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทน กระบวนการตัดสินใจและการดำเนินการ และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา (Adams, 1965) ตัวอย่างการนำทฤษฎีความยุติธรรมไปประยุกต์ใช้ ดังนี้ องค์กรสามารถนำทฤษฎีความยุติธรรมไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานได้ เช่น

- การให้ความยุติธรรมในการจัดสรร โดยการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทนต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม เช่น การกำหนดระดับเงินเดือนและสวัสดิการตามทักษะและประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

- การให้ความยุติธรรมในกระบวนการ โดยดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างยุติธรรม เช่น การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เป็นต้น

- การให้ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เช่น การให้ความเคารพและให้เกียรติพนักงาน เป็นต้น

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีความยุติธรรม (Greenberg, 1990) เพราะมีการกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจน มีแนวคิดที่เหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงาน และมีความเป็นสากล โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท หลัก ๆ ได้แก่

- 1) ความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ (Distributive justice) หมายถึง ความยุติธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและผลตอบแทนต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- 2) ความยุติธรรมในกระบวนการ (Procedural justice) หมายถึง ความยุติธรรมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น กระบวนการประเมินผลงาน กระบวนการลงโทษ เป็นต้น
- 3) ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ (Interactional justice) หมายถึง ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เช่น การได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ การให้เกียรติ เป็นต้น

บริบทของสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

จังหวัดสกลนครตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นจังหวัดที่มีบทบาทสำคัญในด้านการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา โดยมีสถาบันอุดมศึกษาหลัก 3 แห่งที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อชุมชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการวิจัยที่ตอบสนองต่อบริบทของชุมชนและสังคมในพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2566) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งมีภารกิจในการให้บริการวิชาการเกษตรและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ชนบทและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2566) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร เป็นสถาบันที่มุ่งผลิตบัณฑิตด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและภาคชุมชนในด้านการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2566)

สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 แห่งนี้ มีลักษณะโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เป็นพื้นที่วิจัยที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในงาน (Job Engagement) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Organisational Justice) ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organisational Citizenship Behaviour: OCB) โดยเฉพาะในบริบทขององค์การการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

บริบทของการวิจัยนี้มุ่งเน้นบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาหลัก 3 แห่งในจังหวัดสกลนคร ในฐานะศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคอีสาน ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น การศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันในงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบริบทของสถาบันเหล่านี้ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organisational Citizenship Behaviour: OCB) ของบุคลากรภายในสถาบัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พัทธนันท์ ศรีประชากร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ(ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 186 คน โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating scale) ที่ผ่านการหาคุณภาพด้านความตรง (Validity)และความเชื่อมั่น (Reliability) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage)ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรแปร(One-way ANOVA F-test) และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร(Multiple linear regression)ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน 2)ความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวม ด้านโอกาสที่ได้รับไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพชีวิต

ด้านความสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับ 0.30 หรือร้อยละ 30.00 โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ศักดิ์ชัย จันทะแสง และ กันตภณ ธรรมวัฒนา (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรแฝงในโมเดลประกอบด้วยความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 296 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรม SPSS และวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80 ผลการวิจัย ปรากฏว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 49.95 ค่า df เท่ากับ 67 ค่า p เท่ากับ .515 ดัชนี GFI เท่ากับ .978 ดัชนี AGFI เท่ากับ .954 ดัชนี CFI เท่ากับ 1.000 ค่า SRMR เท่ากับ .030 ค่า RMSEA เท่ากับ .007 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความ แปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 66 ความฉลาดทาง อารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยส่งผ่านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จะส่งผลต่อบุคลากรในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยสามารถใช้ ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เช่น การนำ แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการสรรหาบุคลากร หรือจัดโครงการอบรม และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้บุคลากรเพิ่มขึ้น

ชโลบล นั้บแสน และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำวัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท ลิลลี่ โทเบก้า จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท ลิลลี่ โทเบก้า จำกัด 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท ลิลลี่ โทเบก้า จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ลิลลี่ โทเบก้า จำกัด จำนวน 112 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก โดยเลือกตามเกณฑ์ความเต็มใจและยินดีที่จะให้ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าจะการของตนมีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าจะการของตนมีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเชิงรับอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าจะการของตนมีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. การสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การเชิงรับ และวัฒนธรรมองค์การเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท ลิลลี่ โทเบก้า จำกัด 3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ คือ มิติเน้นความสำเร็จของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบของวัฒนธรรมองค์การเชิงรุก ร่วมด้วยปัจจัยด้านการสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำ คือ การใช้ภาษาเพื่อสร้างกำลังใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท ลิลลี่ โทเบก้า จำกัด

วัชร ด้งทรัพย์ และ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบริษัทเซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงาน

ใหญ่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์การ 3) เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4) เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านวัฒนธรรมขององค์การของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหารระดับกลางจำนวน 300 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ผลการวิจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ระหว่าง 0.264-0.669 มีนัยสำคัญทุกตัวแปร จากการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าความแปรปรวนที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 50 นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าความแปรผันที่ถูกทำนายโดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 72 สุดท้ายวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

กาญจนา ต่างแก้ว และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คุณลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานขายของบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คุณลักษณะงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานขายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง และ 2) อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คุณลักษณะงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานขายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานขายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบสอบถามคุณลักษณะงาน แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพทุกด้านยกเว้นบุคลิกภาพ ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ คุณลักษณะงานทุกด้าน และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานขายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 2) บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 67.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนม์ภิษา นาคโร และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์การ เป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) สัมพันธภาพกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 4) ความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปริญญพร สันติวานิช และ จุฑามาต ทวีไพบูลย์วงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

0.05 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการส านึก ในหน้าที่ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เจตน์สฤษฎี วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ประชากรเป็นข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 14,375 คน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตาม สัดส่วน แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า ความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.92 แล้วไปทำการทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย แบบมุ่งผลสำเร็จ และแบบราชการ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของ ความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่น วาย ในกรุงเทพและปริมณฑล การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพ และปริมณฑล มีความแตกต่างกันตามสถานภาพ และรายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 2) อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในกรุงเทพและปริมณฑล ประกอบไปด้วย ความยินยอมทำ ตาม ($b=0.22$) การยึดถือองค์การ ($b=0.27$) และ การซึมซับค่านิยมองค์การ($b=0.36$)

สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 44 โดย สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.18 + 0.22 \times X_1 + 0.27 \times X_2 + 0.36 \times X_3$

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์

เนกแสงรัตน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ เชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก
- 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัด แต่ไม่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทของบุคลากร 3) ความพึงพอใจในการทำงานส่งผล เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อัครินทร์ คุณแสน และ ชวน ภารังกุล (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพัน ความรู้สึก และความผูกพันด้านการคงอยู่ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเอื้ออาทร ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงผู้อื่น และความอดทนอดกลั้น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.625$) ซึ่งความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ($r=.631$) และความผูกพันด้านการคงอยู่กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ($r=.272$)

เอกวิณ กากะนิก (2565) ได้ทำการศึกษาศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ: กรณีศึกษาสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) บุคลิกภาพของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นัทธนา จีระพันธ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน รูปแบบของงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีตัวแปรอิสระคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ประชากรในการวิจัยนี้คือ นายทหารชั้นประทวนของหน่วยงานราชการทหารในเขตจังหวัดลำปาง จำนวน 203 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของนายทหารชั้นประทวนที่ระดับ .05 ($r^2 = .09$) และ (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่ระดับ .05 ($r^2 = .11$).

สามารถ อัยกร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมาก(=3.97) โดยด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านกระบวนการ และด้านผลตอบแทน และระดับของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก (=3.94) โดยด้านการสำรวจโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านการสร้างความคิด รองลงมาอีกเป็นด้านการทำให้ความคิดถูกยอมรับ ตามลำดับ ผลการศึกษอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงมาก ร้อยละ 64.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านกระบวนการมีอิทธิพลในระดับทำนายสูงมากร้อยละ 53.70 รองลงมาด้านผลตอบแทนมีอิทธิพลในระดับทำนายปานกลางร้อยละ 23.30 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลในระดับทำนายปานกลางร้อยละ 21.17

พิมพ์ประภัส นุ่มนิยม (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ

พนักงานรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปการแห่งหนึ่งในประเทศไทย บทบาทการเป็นตัวแปร
 สื่อของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ
 ของการบริหารจัดการความหลากหลาย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรม
 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
 จัดการความหลากหลายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
 ที่ดีขององค์การของพนักงาน และ 3) ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของการรับรู้ความ
 ยุติธรรมในองค์การในความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายกับ
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปการแห่งหนึ่งในประเทศไทย
 จำนวน 407 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
 ที่ดีขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการบริหารจัดการความ
 หลากหลาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89, .95, .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
 ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
 เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ PROCESS macro Model 4
 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้ของพนักงานด้านการบริหารจัดการความหลากหลาย
 (equation = 6.27, S.D. = 0.70) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (equation = 6.07, S.D.
 = 0.70) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (equation = 6.14, S.D. = 0.54)
 พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 2) การบริหารจัดการความหลากหลายและการรับรู้ความ
 ยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.379
 และการบริหารจัดการความหลากหลายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความยุติธรรม
 ในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ
 0.658 และ 0.456 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วนใน
 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
 ขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนภา ปุณณนันท และ ชุณิกา เปิดโลกนิมิต (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
 ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
 การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ผล
 การศึกษาพบว่าผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่

แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับสูง ($\chi^2 = 3.68$; S.D.=0.39) 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square=94.81; df=86; GFI=0.97; AGFI=0.95; RMSEA=0.018) 3) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญ โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลสูงสุด ส่วนความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างไม่มีนัยสำคัญของความรู้จากการวิจัย คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หากผู้นำมีความตระหนักรู้ในตนเอง มีความโปร่งใส มีจริยธรรม และมีการประมวลผลอย่างสมดุลจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นสมาชิกที่ดีและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูง มีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือองค์กรด้วยความเต็มใจ เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้งสามร่วมกันพบว่าสามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้ถึงร้อยละ 95

อรณิชา คณาคร และวีรพงษ์ พวงเล็ก (2567) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การสื่อสารภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสื่อสารภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ และความสามารถของการสื่อสารภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรในการร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ จำนวน 400 คน เลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิจาก 5 สายงาน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ และสายสนับสนุน ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก 2) การสื่อสารภายใน

องค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษได้ โดยสร้าง เป็นสมการทำนาย คือ Y (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ) = $1.148 + 0.354$ (ความผูกพันต่อองค์การ) + 0.218 (การสื่อสารภายในองค์การ) + 0.146 (แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน) 3) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ การสื่อสาร ภายในองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 53.5

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, พงศกร เอี่ยมสะอาด, กอบชัย เมฆดี, พรเทพ แก้วเชื้อ และกนกกาญจน์ กล่อมเกลา (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานในนิคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บทความวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะของงานคุณภาพชีวิตในการ ทำงานความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานและ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ คุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ 4) เพื่อศึกษา อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยาจำนวน 360 คนโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย 2) คุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพัน ต่อองค์การ 3) คุณลักษณะของงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกทั้ง ทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานในนิคม อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ 4) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิง บวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา (Chi-Square: χ^2) = 129.55, df = 127, P-value = 0.41, RMSEA = 0.01, RMR = 0.01, GFI = 0.97, AGFI = 0.95 คำสำคัญ : คุณลักษณะของงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ปกรณ์ อินสุวรรค์ และฐิติมา ไชยะกุล (2568) ได้ทำการศึกษา เรื่อง

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (3) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 348 คน ซึ่งมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และ ด้านจิตอาสามณ์ 2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการซึ่งผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ธนพัฒน์ มาลัยกรอง และละมัย ร่มเย็น (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่
จังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร
3) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่
บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ใช้วิธีการสุ่ม
ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.20$) วัฒนธรรมองค์การของการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.01$) และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.90$) 2) ตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.90 ($R^2_{Ad} = .499$) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = .330$)
และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = .159$) ยกเว้นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการ
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกัน
พยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.80 ($R^2_{Ad} = .478$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = .458$) และ
วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = .190$) ยกเว้นวัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ

งานวิจัยต่างประเทศ

Sugeng Siswondo et al. (2022) ได้ทำการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของ
วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานของบริษัทพัฒนาเมือง Cirebon ใน
ประเทศอินโดนีเซีย การศึกษาค้นคว้านี้มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 58 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
วิธีการรวบรวมข้อมูลนี้เป็นวิธีการสำรวจ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 47.50 และความผูกพัน
ต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 24.40 ทั้งนี้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อ
องค์การมีอิทธิพลเชิงบวกร่วมกันต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 36.30

Yudi Siswadi et al. (2023) ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยถูกควบคุมโดยองค์การแห่งการเรียนรู้และ
ความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ในเกาะสุมาตรา
เหนือ ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 200 คน วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การสร้าง
แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ
องค์การแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่ง
การเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์การ
แห่งการเรียนรู้เป็นตัวคั่นกลางที่มีอิทธิพลเชิงบวกของวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลเชิง
บวกของวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Bakker, Arnold & Jessica (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ทรัพยากรและ
จุดแข็งส่วนบุคคลช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงานหรือไม่ ผลกระทบของการแทรกแซง
การฝึกอบรม การศึกษานี้ใช้การออกแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลองเพื่อตรวจสอบว่าการ
แทรกแซงทรัพยากรส่วนบุคคลร่วมกับการใช้จุดแข็งสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมในการ
ทำงานได้หรือไม่ โดยปฏิบัติตามทฤษฎีความต้องการทรัพยากรในงาน เราได้แย้งว่าเมื่อ
พนักงานเสริมสร้างความเชื่อเกี่ยวกับระดับการควบคุมที่พวกเขามีต่อสภาพแวดล้อม
ของตน (เช่น เพิ่มทรัพยากรส่วนบุคคล) และใช้จุดแข็งของบุคลิภาพของตน พวกเขาจะมี
ส่วนร่วมในงานมากขึ้น การแทรกแซงมุ่งเน้นโดยเฉพาะที่การมีอิทธิพลต่อความมั่นใจใน
ตนเอง ประสิทธิภาพในตนเอง และความยืดหยุ่น เราตั้งสมมติฐานว่าการแทรกแซงจะเพิ่ม
การมีส่วนร่วมในการทำงานผ่านการเพิ่มทรัพยากรส่วนบุคคล ผู้เข้าร่วมทั้งหมดลงทะเบียน
เข้ารับการฝึกอบรมทรัพยากรส่วนบุคคลและถูกมอบหมายให้เข้ากลุ่มฝึกอบรมการ
แทรกแซง (n = 54) หรือกลุ่มควบคุมรายชื่อรอ (n = 48) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แบบหลายตัวแปรสนับสนุนสมมติฐานของเราที่ว่า การแทรกแซงเพิ่มทรัพยากรส่วนบุคคล การใช้จุดแข็ง และความร่วมมือในงาน นอกจากนี้ การวิเคราะห์กระบวนการโดยใช้กระบวนการบุดสเตรปยังแสดงให้เห็นว่าในกลุ่มแทรกแซง (ไม่ใช่กลุ่มควบคุม) การแทรกแซงมีผลกระทบเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงในการมีส่วนร่วมในการทำงานผ่านการเปลี่ยนแปลงในประสิทธิภาพในตนเองและความยืดหยุ่น เราจะหารือถึงผลกระทบของการค้นพบเหล่านี้ต่อทฤษฎีความต้องการงาน-ทรัพยากร ตลอดจนผลกระทบในทางปฏิบัติ

Huong, Catrina & Yuka (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่องความยุติธรรมขององค์กรและบรรยากาศแห่งการรวมกลุ่ม บทความนี้จะพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในการรวมเอาทุกคนเข้าไว้ด้วยกันผ่านมุมมองของความยุติธรรมในองค์กร เราได้แย้งว่าการติดต่อระหว่างบุคคลอย่างเปิดเผย การปฏิบัติต่อพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ อย่างเป็นธรรม และกระบวนการตัดสินใจแบบรวมเอาทุกคนเข้าไว้ด้วยกันในการส่งเสริมแนวทางการจ้างงานที่เท่าเทียมกันเป็นรากฐานของการสร้างสภาพแวดล้อมในการรวมเอาทุกคนเข้าไว้ด้วยกัน ข้อมูลเชิงคุณภาพรวบรวมจากหลายแหล่ง: กลุ่มสนทนาที่มีพนักงานหญิง (N = 20) และสัมภาษณ์ผู้จัดการชายและหญิง (N = 8) จากการตรวจสอบความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่างมุมมองของพนักงานและผู้จัดการ ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่า ในทุกมิติของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรวมเอาทุกคนเข้าไว้ด้วยกัน พนักงานมีความกังวลด้านความยุติธรรมเชิงลบมากกว่าผู้จัดการ ขณะที่ผู้จัดการและพนักงานก็มีมุมมองที่คล้ายคลึงกันบางประเด็นของแนวทางปฏิบัติในการจ้างงาน การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ดังนั้น ผลการศึกษาอาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมอื่นได้ จากการตรวจสอบความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่างมุมมองของพนักงานและผู้จัดการ ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่า ในทุกมิติของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรวมเอาทุกคนเข้าไว้ด้วยกัน พนักงานมีความกังวลด้านความยุติธรรมเชิงลบมากกว่าผู้จัดการ ขณะที่ผู้จัดการและพนักงานก็มีมุมมองที่คล้ายคลึงกันบางประเด็นของแนวทางปฏิบัติในการจ้างงาน การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ดังนั้น ผลการศึกษาอาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมอื่นได้ การศึกษาครั้งนี้เสนอผลกระทบเชิงการจัดการที่สามารถพัฒนาได้ เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมสำหรับการรวมอยู่ในองค์กร เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน พนักงานทุกคนควรมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการตัดสินใจและแบ่งปันข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางปฏิบัติในการจ้างงานที่เป็นธรรมและอยู่ใน

บริบท โดยการวาดภาพแบบจำลองค่านิยมแบบกลุ่ม การศึกษานี้สนับสนุนความสำคัญ
ของแนวปฏิบัติองค์กรที่ยึดหลักความยุติธรรมในการสร้างองค์กรที่มีความครอบคลุม

Bobocel & Ramona (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความยุติธรรมใน
องค์กรซึ่งมีประวัติศาสตร์ยาวนานและยาวนานยังคงมีชีวิตชีวาในปัจจุบัน บทความนี้มี
จุดมุ่งหมายเพื่อให้ภาพรวมของทิศทางปัจจุบัน ฉันจัดเตรียมเวทีโดยให้ภาพรวมสั้นๆ ของ
อดีต จากนั้นฉันจะเน้นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์สองประการ ได้แก่ การศึกษาความ
ยุติธรรมในฐานะตัวแปรตามและการศึกษาความยุติธรรมในฐานะปรากฏการณ์เชิงพลวัต
และแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้กำลังเปลี่ยนวิธีคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความ
ยุติธรรมในสถานที่ทำงานอย่างไร ในที่สุด ฉันขอเสนอแนวทางที่เป็นไปได้หนึ่งประการ
สำหรับอนาคต นั่นคือ การตรวจสอบอย่างจริงจังว่าเหตุใดและอย่างไรความมอยุติธรรมจึง
ยังคงดำรงอยู่ในสถานที่ทำงาน โดยรวมแล้ว นักวิชาการกำลังเปิดตัวแนวทางที่น่าตื่นเต้น
สำหรับการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการดำเนินการด้านความยุติธรรมของผู้จัดการ ความ
เป็นอวัตรียของการรับรู้ความยุติธรรม พลวัตทางเวลา

Santri , Herlina & Erita (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรม
การเป็นพลเมืององค์กร (OCB) และมิติของพฤติกรรมดังกล่าว การทบทวนวรรณกรรม
องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องการพนักงานที่มีความเต็มใจที่จะทำงานให้เกินความ
คาดหวังขององค์กร และทำงานมากกว่าหน้าที่การงานปกติของตน นี่เรียกว่า พฤติกรรม
การเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) OCB หมายถึง
พฤติกรรมโดยสมัครใจของพนักงานที่แสดงออกมาในขณะที่อยู่ในองค์กรในฐานะส่วนหนึ่ง
ขององค์กร OCB ในสถานที่ทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร ตลอดจน
เพื่อประสิทธิภาพและผลผลิตของพนักงานให้สูงสุด การวิจัยนี้คือการทบทวนวรรณกรรม
และเพื่อค้นหาแหล่งที่มาดั้งเดิมของคำพูด ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการอ้างอิง มีการศึกษา
จำนวนมากที่กล่าวถึง OCB โดยนักวิจัยบางกลุ่มเห็นด้วยว่า OCB มีสองประเภท ได้แก่
OCB ที่มุ่งเป้าไปที่องค์กร (OCBO) และ OCB ที่มุ่งเป้าไปที่บุคคล (OCBI) เอกสารนี้ทบทวน
วรรณกรรมอย่างวิจารณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นพลเมืององค์กรและโครงสร้างที่
เกี่ยวข้องอื่น ๆ และนำเสนอมติ ปัจจัย และผลลัพธ์จากการวิจัยก่อนหน้านี้ที่เกี่ยวข้องกับ
OCB ในแต่ละช่วงเวลา

Bayad & Govand (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องมีส่วนร่วมในการทำงาน
พนักงานทำงานอย่างไร การมีส่วนร่วมส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เป้าหมายของ

การวิจัยนี้คือการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป้าหมายของการศึกษานี้คือการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่เท่าเทียมกัน อิทธิพลส่วนบุคคล ลักษณะของอาชีพ โอกาสในการพัฒนา การยอมรับของพนักงาน ความท้าทายในการทำงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานจริยธรรมและความซื่อสัตย์ และการเสริมอำนาจในการทำงาน) และความพึงพอใจในงานในบริษัทเอกชนของเออร์บิล เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความพึงพอใจในงาน นักวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ แต่มีเพียง 108 คนเท่านั้นที่เข้าร่วมการศึกษานี้ เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นักวิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ นักวิจัยค้นพบว่าในแง่ของการมีส่วนร่วมในการทำงานอื่นๆ ความท้าทายในสถานที่ทำงานมีค่าสูงสุด $=.671$ และค่า $p = .000$ ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานจำนวนมากในองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในงานของตนเนื่องจากการจัดการเวลา ภาระงานที่มากเกินไป และการสื่อสาร การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของความท้าทายในสถานที่ทำงานในการจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กรของตนมากขึ้น การมีส่วนร่วมของพนักงานหมายถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และระดับความมุ่งมั่นของบุคคลที่มีต่อบริษัทที่มีพนักงานจากบริษัทเอกชนในเคิร์ดิสถาน เพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่เข้าร่วมการสำรวจนี้ ซึ่งจำกัดผลการศึกษา

Mumtaz, Rohani, Muhammad, Jun-Hwa, Hiram, Muhammad Shakil & Adeel (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจมีความสำคัญความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออก การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบผลกระทบของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM) (เช่น ความพึงพอใจในการฝึกอบรม ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการจ่ายเงิน) ต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในเวลาต่อมา

Andi & Eni (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพของการปรับปรุงพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (OCB) ผ่านการเสริมสร้างบุคลิกภาพ การสื่อสารระหว่างบุคคล และความยุติธรรมขององค์กร ในสถาบันการศึกษา ครูถือเป็นส่วนสำคัญขององค์ประกอบการจัดการ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักของตนได้สำเร็จและมีความตระหนักรู้ในการทำสิ่งเพิ่มเติมจะเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร กิจกรรมเพิ่มเติมที่ครูทำซึ่งไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนเรียกว่า OCB (พฤติกรรมที่เป็นพลเมืองขององค์กร) จากการวิจัยเบื้องต้น พบว่าครูใน SMK PGRI

Bogor Regency มี OCB ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่อาจใช้ในการเพิ่ม OCB วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือการปรับปรุง OCB ของครูโดยดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การสื่อสารระหว่างบุคคล และความยุติธรรมขององค์กร การศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติเชิงสหสัมพันธ์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและวิธี SITOREM สำหรับการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้เพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดเพื่อปรับปรุง OCB ของครู ประชากรในการศึกษานี้คือครู 289 คนใน SMK PGRI ในเขต Bogor Regency จากประชากรได้สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Slovin ได้ตัวอย่างจำนวน 168 คน ผลการวิเคราะห์โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลิกภาพและ OCB โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $ry1 = 0.603$ แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างบุคลิกภาพสามารถเพิ่ม OCB ได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการสื่อสารระหว่างบุคคลและ OCB โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $ry2 = 0.518$ แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างการสื่อสารระหว่างบุคคลสามารถเพิ่ม OCB ได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและ OCB โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $ry3 = 0.512$ หมายความว่าความยุติธรรมในองค์กรสามารถเพิ่ม OCB ได้ จากการวิเคราะห์ SITOREM ได้แนวทางแก้ไขที่เหมาะสม จากตัวบ่งชี้ 23 ตัวที่ศึกษา มี 14 ตัวที่อยู่ในสภาพดี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรักษาหรือพัฒนาตัวบ่งชี้เหล่านี้เท่านั้น และยังมี 9 ตัวที่ยังคงอ่อนแอ จึงจำเป็นต้องปรับปรุง การจัดลำดับความสำคัญในการจัดการตัวบ่งชี้เหล่านี้จะช่วยเสริมการปรับปรุงตัวบ่งชี้ที่ยังอ่อนแอ ตัวบ่งชี้ที่ดี ได้แก่ พฤติกรรมที่สนับสนุน ปัจจัยทางเทคนิค สถานะทางสังคม ความเป็นมิตร การเปิดเผยตนเอง ความเปิดใจต่อประสบการณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรอบคอบ ปัญญา ความเท่าเทียม ความสม่ำเสมอ การรักษาจริยธรรม การให้ข้อมูล และการเคารพตนเอง ตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงตามลำดับความสำคัญในการจัดการ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเปิดกว้าง 3) การชื่นชมแรงบันดาลใจ 4) ความต้องการ 5) ความสุขภาพ 6) คุณธรรม 7) ความรอบคอบ 8) การมีน้ำใจนักกีฬา และ 9) การเสียสละเพื่อส่วนรวม

Agus (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (OCB) ในฐานะตัวแปรกลาง จุดประสงค์ของการศึกษานี้คือการวิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กรที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ (ASN) ขนาดตัวอย่างคือผู้ตอบแบบสอบถาม ASN จำนวน 236 คนจากเขตบิลิตาร์ จังหวัดชวาตะวันออก ประเทศอินโดนีเซีย วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้คือการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสุ่มตัวอย่างจากพื้นที่ที่มีอยู่และเลือกขนาดที่เล็กลงหรือใหญ่ขึ้นตามลำดับ หลังจากนั้นจะคำนวณโดยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Slovin การศึกษาระบุว่าแรงจูงใจส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร (OCB) พนักงานที่มีแรงจูงใจภายในสูงจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร (OCB) มากกว่าเนื่องจากพวกเขามีทัศนคติในการทำงานมากกว่าพนักงานอื่นๆ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของมุมมองด้านความรับผิดชอบ วัฒนธรรมองค์กรไม่มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร (OCB) แรงจูงใจส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพของ ASN ได้รับผลกระทบโดยตรงจากพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร บทบาทของ OCB ในการใกล้เคียงวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานยังไม่สามารถแทรกแซงได้อย่างเต็มที่ ผลการศึกษาค้นคว้าสนับสนุนทางทฤษฎี ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กร (OCB) ที่แข็งแกร่งขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากแรงจูงใจในการทำงานที่ดีของพนักงาน พฤติกรรมในการทำงานจะเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสามารถได้รับประโยชน์จากผลการศึกษาค้นคว้านี้โดยใช้ตัวแปรต่าง ๆ ร่วมกัน

Ramalakshmi & Ravindran (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับ OCB และมิติของมัน OCB เป็นคำที่ใช้เรียกคุณภาพและทัศนคติเชิงบวกที่พนักงานทำขึ้นจากความคิดเห็นส่วนตัวของตนเอง ซึ่งสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติแล้ว พนักงานที่มักมีส่วนร่วมใน OCB จะไม่กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ยอดเยียมเสมอไป แต่พวกเขาอาจเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าทุ่มเทความพยายามเพิ่มเติมหรือก้าวข้ามและผ่านพ้น ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินงานที่มีคุณภาพสูงเพียงอย่างเดียว หลักการและการศึกษาเกี่ยวกับ OCB มองว่า OCB เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่เหมาะสมซึ่งส่งผลให้บริษัทมีประสิทธิภาพ จนถึงปัจจุบัน OCB ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้บุกเบิกการดำเนินงานโดยรวมของบริษัท OCB เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายในการอยู่รอดและการดำรงอยู่ การศึกษาปัจจุบันสำรวจแนวคิดและความสำคัญที่เกี่ยวข้องในภาคส่วนธุรกิจต่าง ๆ ในประเทศ นอกจากนี้ ยังมีการหารือในรายละเอียดเกี่ยวกับมิติต่างๆ เพื่อให้มีการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญ ตามด้วยเอกสารที่แสดงเป็นการรวบรวมผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและการวิเคราะห์ที่พิสูจน์สิ่งเดียวกัน

Shi (Tracy), Yao-Chin & Emily (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบจำลองที่ขับเคลื่อนโดยสถานที่ทำงานเกี่ยวกับการก่อตัวของ OCB-C มุมมองของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและทฤษฎีตัวแทน งานวิจัยนี้มุ่งหวังที่จะเสนอกฎเกณฑ์ที่ขับเคลื่อนโดย OCB-O (พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรที่มีต่อองค์กร) และ OCB-I (พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานแต่ละคน) เพื่อสร้าง OCB-C (พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กรที่มีต่อลูกค้า) ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร (OCB) โดยอิงจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและการกระทำ ผู้เขียนเสนอว่าการสนับสนุนจากผู้นำที่รับรู้และความเป็นอิสระในการทำงานมีส่วนสนับสนุนทั้ง OCB-I และ OCB-O ซึ่งมีผลสนับสนุนทัศนคติการบริการลูกค้าเชิงรุกและเชิงรับ รวมถึง OCB-C มีการสำรวจสามคลื่นในโรงแรมระดับห้าดาวในจีนแผ่นดินใหญ่ และมีการใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานแนวหน้าของโรงแรมจำนวน 410 คนเพื่อทดสอบโมเดลดังกล่าว ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้นำที่รับรู้ในเชิงบวกนำไปสู่ OCB-O และ OCB-I ในขณะที่ความเป็นอิสระในการทำงานนำไปสู่ OCB-I ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากผู้นำที่รับรู้ของพนักงานในการจูงใจให้พนักงานทำงาน OCB-I และ OCB-O OCB-I และ OCB-O ช่วยปรับปรุง OCB-C โดยตรง ซึ่งยืนยันผลกระทบที่ตามมาของ OCB-I และ OCB-O ไปยัง OCB-C OCB-I สนับสนุนทัศนคติการบริการลูกค้าทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เผยให้เห็นว่า OCB-I มีประสิทธิภาพมากกว่า OCB-O ในการมีอิทธิพลต่อทัศนคติการให้บริการของพนักงาน ยิ่งไปกว่านั้น OCB-I, OCB-O และทัศนคติการบริการลูกค้าเชิงรุกนำไปสู่ OCB-C การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำควรแสดงความเอาใจใส่และสนับสนุนพนักงาน และออกแบบงานที่มีความยืดหยุ่นในระดับหนึ่งเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้ดี เมื่อพนักงานมีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น พวกเขาจะดูแลลูกค้าอย่างจริงจังมากขึ้นและให้บริการลูกค้าได้ดีขึ้น การศึกษานี้สนับสนุนกลไกการล้นของ OCB-I และ OCB-O ต่อ OCB-C โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลไกการล้นเริ่มต้นจากแบบจำลองที่ขับเคลื่อนโดยสถานที่ทำงานโดยมีพนักงานที่รับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้นำและความเป็นอิสระในการทำงานเพื่อปรับปรุง OCB-O และ OCB-I จากนั้นผลกระทบการล้นจะมาจาก OCB-I และ OCB-O ต่อ OCB-C โดยตรง และโดยอ้อมไปสู่ทัศนคติการบริการลูกค้าเชิงรุก

Tianfei, Xia & Huan (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงาน การปฏิบัติงาน และ OCB: โกล่เกลี่ยและควบคุมโดย Pride การรับรู้ของพนักงาน ซึ่งเป็น

แนวทางการสร้างแรงจูงใจที่มักใช้ในแนวทางการบริหารจัดการมีบทบาทสำคัญในองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการสร้างแรงจูงใจอื่นๆ การรับรู้ของพนักงานไม่ได้เน้นที่จำนวนเงินและวัสดุ แต่เน้นที่การรับรู้พนักงานและความสำเร็จและคุณค่าของพนักงานในที่ทำงาน เราต้องการเปิดเผยผลลัพธ์และกลไกทางอารมณ์ของการรับรู้ของพนักงานในงานนี้ โดยอิงตามทฤษฎีขยายและสร้าง เราได้สำรวจบทบาทของความภาคภูมิใจในอารมณ์ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานและ OCB โดยใช้แนวทางการสุ่มแบบตัดขวาง เราได้รวบรวมแบบสอบถามที่ถูกต้อง 256 ชุดจาก 58 กลุ่มโดยใช้แนวทางคู่ผู้นำ-สมาชิก SPSS20.0 และ Amos21.0 ถูกใช้ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบสมมติฐาน ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่า: (1) การรับรู้ของพนักงานมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานและ OCB (2) ความภาคภูมิใจที่แท้จริงเป็นตัวกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานกับ (ก) ผลการปฏิบัติงานและ (ข) OCB (3) ความภาคภูมิใจในความเยอหยิ่งช่วยปรับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานกับ (ก) ผลการปฏิบัติงานและ (ข) OCB ในเชิงบวก สรุปได้ว่า การศึกษาครั้งนี้เผยให้เห็นการตอบสนองทางอารมณ์และผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของการรับรู้ของพนักงานโดยมุ่งเน้นไปที่บทบาทของความภาคภูมิใจในเส้นทางการรับรู้ของพนักงานกับการปฏิบัติงานและ OCB

Saad, Salah, Thaifallah, Yousef & Sultan (2022) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพบริการของเจ้าหน้าที่พยาบาล การทบทวนอย่างเป็นระบบ ความยุติธรรมในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ความมุ่งมั่น และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่คุณภาพการดูแลที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลยังเป็นตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการจัดการของสถาบัน บทความนี้ตอบคำถามต่อไปนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในระดับชาติและระดับนานาชาติหรือไม่ โดยอ้างอิงจากการค้นหาฐานข้อมูลวิทยาศาสตร์ 12 แห่งทางออนไลน์ ซึ่งช่วยให้สามารถตรวจสอบข้อมูลระดับชาติและระดับนานาชาติต่าง ๆ ได้ ได้มีการทบทวนอย่างเป็นระบบอย่างครอบคลุมในหัวข้อต่างๆ จำนวน 260 หัวข้อ ซึ่ง 50 การศึกษานั้นตรงตามเกณฑ์การรวม อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาวิจัย 12 เรื่องที่กรอกข้อมูลครบถ้วนและรวมอยู่ในกระบวนการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ พยาบาลส่วนใหญ่พึงพอใจว่า

โดยรวมแล้ว การรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรและความเปี่ยมเบนในที่ทำงานนั้นอยู่เหนือค่าเฉลี่ย นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยส่วนใหญ่ที่วิเคราะห์พบความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาค้างนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงานและคุณภาพการดูแล รวมถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพการดูแล นอกจากนี้ ยังมีการประเมินบทบาทการไกล่เกลี่ยของการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคลและความตั้งใจที่จะลาออกอีกด้วย ข้อมูลได้รับการรวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญด้านน้ำมันและก๊าซ (O&G) ของมาเลเซีย โดยได้รับแบบสอบถามที่สามารถใช้ได้ทั้งหมด 442 ชุดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสุดท้าย ได้ทำการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน ผลการศึกษานี้ชี้ว่าความพึงพอใจในการฝึกอบรมและความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงานยังเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (เช่น ความพึงพอใจในการฝึกอบรมและความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน) กับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการจ่ายเงินและความตั้งใจที่จะลาออกแต่อย่างใด แผนการฝึกอบรมควรได้รับการออกแบบเพื่อให้ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องมีความน่าดึงดูดใจและเติมเต็มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ระดับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ การทำให้มั่นใจว่าระบบการประเมินผลมีความยุติธรรมยังถือเป็นหัวใจสำคัญในการทุ่มเทในการทำงานอีกด้วย การทุ่มเทในการทำงานจะช่วยปลูกฝังความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ที่แข็งแกร่งระหว่างพนักงานและนายจ้าง ซึ่งจะช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของผู้เชี่ยวชาญด้านน้ำมันและก๊าซของมาเลเซีย จนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีการดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของทัศนคติและพฤติกรรม การศึกษานี้ทำให้เราเข้าใจถึงความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานมากขึ้น

Sanghyun, Sounman & Won-Yong (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสบการณ์ของผู้รอดชีวิตจากการเลิกจ้าง การนำทางความยุติธรรมขององค์กรในช่วงเวลาของวิกฤต การศึกษานี้สำรวจผลกระทบของการเลิกจ้างจาก COVID-19 ต่อการรับรู้ของพนักงานที่ยังอยู่รอดที่ Airbnb ซึ่งเป็นผู้เล่นหลักในอุตสาหกรรมบริการในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ทั่วโลก วิกฤตดังกล่าวทำให้ความยุติธรรมในองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้น ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับความยุติธรรม ความพึงพอใจของพนักงาน และความไว้วางใจในฝ่ายบริหาร โดยใช้แนวทางการตีความ เราได้สัมภาษณ์พนักงาน Airbnb ที่รอดชีวิตจากการเลิกจ้างจำนวน 15 รายแบบกึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ของเรายังเจาะลึกถึงความท้าทายที่พนักงานเหล่านี้เผชิญ การวิเคราะห์เชิงหัวข้อได้เปิดเผยข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมิติความยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ การกระจาย ขั้นตอน การโต้ตอบ และการให้ข้อมูลและบทบาทในการกำหนดการรับรู้ความยุติธรรมและผลลัพธ์ของพนักงาน ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่าแม้จะมีสถานการณ์ที่ท้าทาย แต่แนวทางปฏิบัติที่เห็นอกเห็นใจและเชิงรุก เช่น การเข้าถึงเป็นประจำและการสื่อสารที่โปร่งใส ช่วยรักษาการรับรู้ความยุติธรรมในหมู่พนักงานที่รอดชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับความเชื่อทั่วไปว่าการเลิกจ้างจะทำให้การรับรู้ความยุติธรรมลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาของเราแสดงให้เห็นว่าผลกระทบเชิงลบสามารถบรรเทาได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่รอบคอบ โดยสรุปแล้ว งานวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของความยุติธรรมในองค์กรระหว่างการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากวิกฤต โดยสนับสนุนการรักษาความยุติธรรมและความโปร่งใสเพื่อรักษาความไว้วางใจและความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความยืดหยุ่นและความยั่งยืนขององค์กร การศึกษานี้ช่วยเสริมความรู้ด้านความยุติธรรมในองค์กรและการจัดการวิกฤต โดยให้ข้อมูลเชิงลึกอันมีค่าสำหรับธุรกิจ สถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

Ahmet Hakan Özkan (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและความตั้งใจในการลาออก การทบทวนเชิงอภิวเคราะห์ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและความตั้งใจในการลาออกโดยใช้การวิเคราะห์แบบอภิมานและเพื่อระบุตัวปรับเปลี่ยนที่เป็นไปได้ที่มีผลต่อความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยรวมมีการใช้ค่าความสัมพันธ์ทั้งหมด 83 ค่า ใช้ซอฟต์แวร์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอภิมานเชิงครอบคลุม (CMA) เพื่อวิเคราะห์การศึกษาที่รวบรวมไว้ ทดสอบความไม่เป็นเนื้อเดียวกันและอคติในการตีพิมพ์ของชุดข้อมูลแต่ละชุด

ข้อมูลแต่ละชุดมีความแตกต่างกันและไม่มีความคิดในการตีพิมพ์ ผลการศึกษาแนะนำว่าขนาดผลของความยุติธรรมในการกระจายต่อความตั้งใจในการลาออกคือ -0.396 ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ต่อความตั้งใจในการลาออกคือ -0.341 ความยุติธรรมระหว่างบุคคลต่อความตั้งใจในการลาออกคือ -0.361 ความยุติธรรมเชิงข้อมูลต่อความตั้งใจในการลาออกคือ -0.358 ความยุติธรรมเชิงขั้นตอนต่อความตั้งใจในการลาออกคือ -0.369 และความยุติธรรมเชิงองค์การโดยรวมต่อความตั้งใจในการลาออกคือ -0.436 ภูมิภาคเป็นตัวปรับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการกระจายและความตั้งใจในการลาออก ผลการศึกษาสามารถเป็นแนวทางให้กับนักวิจัยในอนาคตได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายขององค์กรได้อีกด้วย

Andi, Brilliantina & Eni (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (OCB) ของครู โดยการเสริมสร้างบุคลิกภาพ การสื่อสารระหว่างบุคคล และความยุติธรรมขององค์กร ในองค์กรการศึกษา ครูถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์ประกอบการจัดการ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักตามคำอธิบายงานได้สำเร็จ ร่วมกับการตระหนักรู้ถึงการทำบางสิ่งบางอย่างเพิ่มเติมถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร กิจกรรมเพิ่มเติมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบรางวัลอย่างเป็นทางการในปัจจุบัน เรียกว่า OCB (พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร) จากการวิจัยเบื้องต้น พบว่าครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา PGRI ในเขตปกครองปกครองมีค่า OCB ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของ OCB วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือเพื่อพยายามเพิ่มค่า OCB ของครูโดยดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพ การสื่อสารระหว่างบุคคล และความยุติธรรมขององค์กร การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบสหสัมพันธ์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และวิธี SITOREM สำหรับการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้เพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขที่ดีที่สุดในการพยายามเพิ่มค่า OCB ของครู ประชากรในการวิจัยคือครู 289 คนจากโรงเรียนอาชีวศึกษา PGRI ในเขตปกครองปกครอง จากประชากรกลุ่มนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Slovin เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน ผลการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาความสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลิกภาพและ OCB โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $py1 = 0.416$ ดังนั้นการเสริมสร้างบุคลิกภาพจึงสามารถเพิ่ม OCB ได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการสื่อสารระหว่างบุคคลและ OCB โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $py2 = 0.526$

ดังนั้นการเสริมสร้างการสื่อสารระหว่างบุคคลจึงสามารถเพิ่ม OCB ได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความยุติธรรมในองค์กรและ OCB โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $\rho_{y3} = 0.417$ ดังนั้นการเสริมสร้างความยุติธรรมในองค์กรจึงสามารถเพิ่ม OCB ได้ จากการวิเคราะห์ SITOREM วิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมคือ จากตัวบ่งชี้ 23 ตัว มี 14 ตัวที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี ดังนั้นจึงจะคงอยู่หรือพัฒนาต่อไป และยังมีตัวบ่งชี้ 9 ตัวที่ยังคงอ่อนแอ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุง นอกจากนี้ การปรับปรุงตัวบ่งชี้ที่อ่อนแอยังมีความสำคัญเป็นลำดับแรก ตัวบ่งชี้ที่ดีอยู่แล้ว ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่สนับสนุน 2) ปัจจัยทางเทคนิค 3) สถานะทางสังคม 4) ความเป็นมิตร 5) การแสดงออกถึงตัวเอง 6) ความเปิดกว้างต่อประสบการณ์ 7) ความมั่นคงทางอารมณ์ 8) ความรอบคอบ 9) ภูมิปัญญา 10) ความเท่าเทียม 11) ความสม่ำเสมอ 12) จริยธรรม 13) ให้ข้อมูล และ 14) การนับถือตนเอง และตัวบ่งชี้ที่ต้องปรับปรุงตามลำดับความสำคัญของการรักษา ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความเปิดกว้าง 3) เคารพแรงบันดาลใจ 4) ความจำเป็น 5) ความสุภาพ 6) คุณธรรมของพลเมือง 7) ความรับผิดชอบ 8) การมีน้ำใจนักกีฬา และ 9) การเสียสละเพื่อส่วนรวม

Ronit & Anit (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (OCB) เหนือกว่าและเหนือกว่า: OCB ของครูในช่วง COVID-19 การศึกษานี้ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กรของครู (OCB) ในช่วงการระบาดของ COVID-19 การวิเคราะห์เชิงปริมาณของแบบสำรวจ (N = 299) เผยให้เห็นว่าครูชาวอิสราเอลรายงานพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กรมากขึ้น "ในช่วง COVID-19" มากกว่า "ก่อน COVID-19" โดยส่วนใหญ่รายงานต่อนักเรียน รายงานต่อโรงเรียนและผู้ปกครองน้อยลง และรายงานต่อเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด การวิเคราะห์เชิงคุณภาพช่วยให้สามารถระบุโครงสร้างที่เป็นเอกลักษณ์ของพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กรของครูในช่วงการระบาดได้ ซึ่งประกอบด้วย 6 หมวดหมู่ ได้แก่ การส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การลงทุนเวลาเพิ่มเติม การให้การสนับสนุนนักเรียน การใช้เทคโนโลยี การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงบทบาท ผลการวิจัยเหล่านี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กรในฐานะปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบริบท โดยเฉพาะในช่วงเวลาวิกฤต

KANG, EungooH, WANG & Hee-Joong (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่องวิธีปรับปรุงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน (OCB) เป็นกลยุทธ์ขององค์กร วัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการปรับปรุงพฤติกรรม

การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (OCB) สำหรับบริษัทเอกชน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน เมื่อมี OCB แล้ว ธุรกิจต่างๆ จะไม่ต้องกังวลใจเกี่ยวกับพนักงานที่กระทำการที่เป็นอันตรายหรือก่อให้เกิดผลเสีย การประสานงานที่ดีขึ้นจะส่งผลดีต่อทักษะของพนักงานและประสิทธิภาพโดยรวมของบริษัท การออกแบบการวิจัย ข้อมูล และวิธีการ เราใช้แบบฟอร์มการดึงข้อมูลและนำเสนอเป็นภาคผนวก แบบฟอร์มเหล่านี้สามารถแสดงให้ผู้อ่านเห็นสิ่งที่ผู้เขียนต้องการและวิธีที่พวกเขาพบ ข้อมูลนั้น นอกจากนี้ เรายังตรวจสอบเพื่อรับชุดข้อมูลข้อความว่ามีการแยกข้อมูลซ้ำกันหรือไม่ และหากมี การแยกข้อมูลซ้ำกันดำเนินการแยกกันหรือไม่ ผลลัพธ์ มีวิธีในการเพิ่ม OCB ของพนักงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ 'การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน OCB ที่สร้างสรรค์การส่งเสริมพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในที่ทำงานและให้รางวัลอย่างเหมาะสม การบูรณาการความเป็นพลเมืองขององค์กรเข้ากับการประเมินผลงาน และการฝึกอบรมการใช้ OCB และการให้ความรู้เรื่องประโยชน์ของ OCB' จากผลการวิจัยของการศึกษา ปัจจุบัน การศึกษานี้สรุปได้อย่างชัดเจนว่าควรสนับสนุน OCB และนายจ้างและลูกจ้างควรร่วมมือกันในการพยายามเพิ่มขวัญกำลังใจและเพิ่มผลผลิต ผลโดยตรงจากความพยายามดังกล่าวทำให้บริษัทมีรายได้เพิ่มขึ้นในขณะที่ต้นทุนค่าใช้จ่ายทางอ้อมลดลง

Yonggang (2024) การสำรวจผลกระทบของปริมาณงานการสนับสนุนจากองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานต่อความเป็นอยู่ทางจิตใจของครู แนวทางการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง การศึกษาครั้งนี้เจาะลึกถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างปริมาณงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความเป็นอยู่ทางจิตใจในบริบทของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 572 คน ในประเทศจีน งานวิจัยนี้ใช้การสร้างแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้างและความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างตัวแปรแฝงอย่างเข้มงวด จากนั้นจึงรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานการสนับสนุนจากองค์กรที่รับรู้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความเป็นอยู่ทางจิตใจ ผลการศึกษาเผยให้เห็นความสัมพันธ์เชิงลบที่น่าสนใจระหว่างปริมาณงานและการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ปริมาณงานและความท่วมเทในการทำงาน และปริมาณงานและความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจในหมู่ครูมัธยมศึกษา ในทางกลับกัน ความสัมพันธ์เชิงบวกเกิดขึ้นระหว่างการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ความท่วมเทในการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ

การวิเคราะห์การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นดัชนีความเหมาะสมที่แข็งแกร่ง ซึ่งยืนยันถึงการจัดตำแหน่งที่มั่นคงกับแบบจำลองที่คาดหวัง การวิเคราะห์การไถ่เกลี่ยได้อธิบายเพิ่มเติมถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานในฐานะตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานและความเป็นอยู่ทางจิตใจ รวมถึงระหว่างการเรียนรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรและความเป็นอยู่ทางจิตใจ ผลลัพธ์เหล่านี้เน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานในการกำหนดผลกระทบของปริมาณงานและการสนับสนุนจากองค์กรต่อความเป็นอยู่ทางจิตใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสถานศึกษาของจีน

Amirul & Safrida (2024) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทการไถ่เกลี่ยของพฤติกรรมความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (OCB) ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน: จุดควบคุมและประสิทธิภาพในตนเอง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและวิเคราะห์อิทธิพลของตำแหน่งควบคุม ความสามารถในการทำงานของตนเอง และพฤติกรรมความเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (OCB) ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่อ OCB และผ่าน OCB และค้นหาและวิเคราะห์อิทธิพลของความสามารถในการทำงานของตนเองต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่าน OCB ที่บริษัทโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเมืองเมดาน ประชากรในการศึกษานี้คือพนักงานของบริษัทโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเมืองเมดาน จำนวน 180 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยคือพนักงาน 64 คน ซึ่งวัดผลโดยใช้สูตร Slovin เทคนิคการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ในขณะเดียวกัน เทคนิคการวิเคราะห์ใช้ SmartPLS (Partial Least Square) โดยเริ่มจากการวัดแบบจำลอง (แบบจำลองภายนอก) โครงสร้างของแบบจำลอง (แบบจำลองภายใน) และการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งควบคุม ความสามารถในการทำงานของตนเอง และ OCB มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตำแหน่งควบคุมและความสามารถในการทำงานของตนเองมีอิทธิพลต่อ OCB ตำแหน่งควบคุมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่าน OCB และความสามารถในการทำงานของตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่าน OCB ที่บริษัทโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเมืองเมดาน การศึกษาในประเทศเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในงาน (Job Engagement) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร โดยหมายถึงระดับความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความผูกพันในงานที่สูงจะ

ส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น ลดอัตราการลาออกและเพิ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบทบาทสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าองค์กรมีความยุติธรรม พวกเขาจะมีความไว้วางใจในองค์กรและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จึงมีความสำคัญ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างมากเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับความเป็นธรรม พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ

1. ตัวแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Dennis W. Organ (1990) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ Daft (2010) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงานของ Schaufeli & Bakker (2004) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ของ Jerald Greenberg (1990) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาผลกระทบตัวแปรนั้นต่อตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 3 แห่ง คือ 1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 925 คน (งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2568) 2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 558 คน (หน่วยทรัพยากรมนุษย์และสวัสดิการ กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร 2568) 3) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร จำนวน 417 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567) ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรในการวิจัย ข้อมูล ณ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

ลำดับ	สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	จำนวน (คน)		
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	434	491	925
2	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร	250	308	558
3	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตจังหวัดสกลนคร	240	177	417
รวม		924	976	1,900

ที่มา : 1) งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2568

2) หน่วยทรัพยากรมนุษย์และสวัสดิการ กองบริหารทั่วไป

สำนักงานวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร 2568

3) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

วิทยาเขตจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง คือ 1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
3) บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร รวมเป็นจำนวน 1,900 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตรดังต่อไปนี้

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

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e = ค่าความคาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ .05

n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

จะได้

$$n = \frac{1,900}{1 + 1,900 (0.05)^2}$$

$$= 330.43$$

$$n \approx 331$$

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามสูตรการคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร แล้วทำการสุ่มตัวอย่างในแต่มหาวิทยาลัยฯ ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ข้อมูล ณ วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

ลำดับ	สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	จำนวน (คน)		
		สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน	รวม
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	75	85	160
2	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร	43	54	97
3	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตจังหวัดสกลนคร	42	32	74
รวม		160	171	331

ที่มา : 1) งานบริหารบุคคลและนิติการ กองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2568

2) หน่วยทรัพยากรมนุษย์และสวัสดิการ กองบริหารทั่วไป

สำนักงานวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร 2568

3) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

วิทยาเขตจังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร 3 แห่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัด
สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย
กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับความผูกพันในงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนใน
การตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า
(Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์การ ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาการปรับปรุงการทำงาน การบริหารงานในองค์กร หรือแก้ไขปัญหาที่พบในองค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ

2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมากำหนดเป็นตัวแปรต้น

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 ตัวแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของ Dennis W. Organ (1990) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของ Daft (2010) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงานของ Schaufeli & Bakker (2004) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ของ Jerald Greenberg (1990) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา (Wording) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 อาจารย์ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว รองอธิการบดี

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ พูนเกษม อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี อาจารย์ประจำภาควิชา
สังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

5.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรไพโรจน์ อุบึง อาจารย์ประจำสาขา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว
นำเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอน
สุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

7. ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

9. แบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกราย
ข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation)
โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป (รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน) ไว้ใช้ในการ
วิจัย ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม และหาค่าความเชื่อมั่น
(Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ด้วยวิธีครอนบาค
(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม ดังนี้

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น
มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงอธิการบดีของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัด
สกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น
บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขต
จังหวัดสกลนคร จำนวน 331 คน

2. ส่งแบบสอบถามให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 การวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธ์พิณิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้
 - 4.51–5.00 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมากที่สุด
 - 3.51–4.50 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับมาก
 - 2.51–3.50 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง
 - 1.51–2.50 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย
 - 1.00–1.50 หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง ความผูกพันในงานในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ความผูกพันในงานในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ความผูกพันในงานในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ความผูกพันในงานในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ความผูกพันในงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 3 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับ

ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับ

น้อยที่สุด

3.4 การวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 4 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ในระดับน้อยที่สุด

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาใน
จังหวัดสกลนคร 2) ความผูกพันในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาใน
เขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression
Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถาม
ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาการปรับปรุงการทำงาน
การบริหารงานในองค์กร หรือแก้ไขปัญหาที่พบในองค์กรของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นปลายเปิด
โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
 3. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร รับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร 2) ความผูกพันในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
- 4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้ผลการวิเคราะห์ที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวอย่างได้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตรดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ

ชุดที่ 2

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนน

ชุดที่ 1

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนน

ชุดที่ 2

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันถ้าเป็นไปในทิศทางลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549, หน้า 370) พิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 2.023 และ พิจารณา ค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .494 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

4.2.1 กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงเส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.2.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.2.3 มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) พิจารณาค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.889 ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4.3 การศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคตหรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้ เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557, หน้า 57)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y-intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} x_i$$

หรือจะได้ว่า

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพัน
ในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับ
การวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
OC	แทน ผลรวมของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
OC_1	แทน วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว
OC_2	แทน วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ
OC_3	แทน วัฒนธรรมแบบครอบครัว
OC_4	แทน วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ

WE	แทน ผลรวมของความผูกพันในงาน
WE ₁	แทน ด้านความมีพลัง
WE ₂	แทน ด้านความทุ่มเท
WE ₃	แทน ด้านการมีสมาธิกับงาน
POS	แทน ผลรวมของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
POS ₁	แทน ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์
POS ₂	แทน ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ
POS ₃	แทน ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์
OCB	แทน ผลรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
COB ₁	แทน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
COB ₂	แทน พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
COB ₃	แทน พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
COB ₄	แทน พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
COB ₅	แทน พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความ
ผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในพัฒนาการ
บริหารจัดการ และกำหนดนโยบายที่เหมาะสม ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ
บุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสาย
วิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย
เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานการณ์จ้างงาน ประเภทของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ย รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=331)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	115	34.74
- หญิง	216	65.26
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	63	19.03
- 31-40 ปี	102	30.82
- 41-50 ปี	105	31.72
- 51-60 ปี	61	18.43

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
– ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.32
– ปริญญาตรี	143	43.20
– ปริญญาโท	117	35.35
– ปริญญาเอก	60	18.13
4. สถานะการจ้างงาน		
– ข้าราชการ	25	7.55
– พนักงานในอุดมศึกษา	220	66.47
– พนักงานราชการ	47	14.20
– ลูกจ้างประจำ	8	2.41
– ลูกจ้างชั่วคราว	31	9.37
5. ประเภทของบุคลากร		
– สายวิชาการ	161	48.64
– สายสนับสนุนวิชาการ	170	51.36
6. สังกัดมหาวิทยาลัย		
– มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร	98	29.61
– มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร	73	22.05
– มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	160	48.34
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
– ไม่เกิน 5 ปี	57	17.22
– 6 – 10 ปี	83	25.06
– 11 – 15 ปี	102	30.82
– 16 – 20 ปี	74	22.36
– มากกว่า 20 ปี	15	4.53

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
8. รายได้เฉลี่ย		
– ไม่เกิน 10,000 บาท	–	–
– 10,001 – 20,000 บาท	62	18.73
– 20,001 – 30,000 บาท	102	30.82
– 30,001 – 40,000 บาท	112	33.84
– 40,001 – 50,000 บาท	55	16.61

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 331 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.26 และเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.74

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.03 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.43

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 ระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 35.35 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.13 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.32

เมื่อจำแนกตามสถานะการจ้างงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานในอุดมศึกษา จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.47 เป็นพนักงานราชการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.37 เป็นข้าราชการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.55 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41

เมื่อจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.36 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.36

เมื่อจำแนกตามสังกัดมหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.34 รองลงมา สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61 และสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขต สกลนคร จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.05

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.06 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.36 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.22 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.53

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.84 มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 มีรายได้เฉลี่ย 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 มีรายได้เฉลี่ย 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.61 และมีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 0 คน

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน วิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 3 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 331 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.26 มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 เป็นพนักงานในอุดมศึกษา จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.47 เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.36 สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.34 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 และมีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.84

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
รายด้าน

(n=331)

ด้านที่	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	3.99	0.67	มาก
2	วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	4.18	0.66	มาก
3	วัฒนธรรมแบบครอบครัว	4.18	0.66	มาก
4	วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	4.21	0.60	มาก
รวม		4.13	0.57	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.
=0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้าง
และกฎระเบียบ ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.60) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ ($\bar{X}=4.18$,
S.D. =0.66) อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมแบบครอบครัว
($\bar{X}=4.18$, S.D. =0.66) ตามลำดับ และวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้นการ
ปรับตัว รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองของเปลี่ยนแปลงได้อย่าง รวดเร็ว	4.06	0.74	มาก
2	มหาวิทยาลัยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับ บุคลากร	3.87	0.90	มาก
3	บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและ พฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ตามความเหมาะสม	3.95	0.82	มาก
4	บุคลากรสามารถปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเหมาะสม	4.08	0.77	มาก
รวม		3.99	0.81	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. =0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
บุคลากรสามารถปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกอย่าง
เหมาะสม ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.77) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการทำงานที่
ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองของเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.74)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร
($\bar{X}=3.87$, S.D. =0.90) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรม
เน้นพันธกิจ รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการที่เน้นการบรรลุ วิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายขององค์การ	4.22	0.78	มาก
2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ บุคลากรรับรู้	4.04	0.89	มาก
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.21	0.77	มาก
4	บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.72	มาก
รวม		4.18	0.79	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.18$, S.D. =0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.25$, S.D. =0.72) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการที่เน้นการบรรลุ
วิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายขององค์การ ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.78) และผู้บริหารกระตุ้นให้
บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.77) อยู่ในระดับมาก
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรรับรู้
($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.89) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมแบบ
ครอบครัว รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.28	0.76	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	4.07	0.86	มาก
3	บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	0.77	มาก
4	บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน และองค์การ	4.15	0.75	มาก
รวม		4.15	0.79	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมแบบครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. =0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.76) รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน และองค์การ ($\bar{X}=4.15$, S.D. =0.75) และบุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.10$, S.D. =0.77) อยู่ในระดับมากเช่นกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.07$, S.D. =0.86) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้น
โครงสร้างและกฎระเบียบ รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้	4.22	0.72	มาก
2	บุคลากรเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน	4.22	0.71	มาก
3	มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ ชัดเจน	4.27	0.74	มาก
4	มหาวิทยาลัยมีความต้องการให้สภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับงานมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง	4.14	0.74	มาก
รวม		4.21	0.73	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.27$,
S.D. =0.74) รองลงมา คือ บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียม
ปฏิบัติ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.72) และบุคลากร
เน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.71) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมีความต้องการให้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานมี
ความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.14$, S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในงานของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 9-12

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายด้าน

(n=331)

ด้านที่	ความผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความมีพลัง	3.95	0.73	มาก
2	ด้านความทุ่มเท	4.03	0.67	มาก
3	ด้านการมีสมาธิกับงาน	4.08	0.65	มาก
รวม		4.02	0.68	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. = 0.68) เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีสมาธิกับงาน อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.65) รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$,
S.D. =0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมีพลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$,
S.D. =0.73) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความมีพลัง รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีพลังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสูง และพร้อมยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.70	0.97	มาก
2	ท่านมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเพื่อความสำเร็จ	4.02	0.84	มาก
3	ท่านมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน	4.13	0.76	มาก
รวม		3.95	0.86	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความมีพลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.
=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความอดทนไม่ย่อท้อ
เมื่อเผชิญอุปสรรคและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$,
S.D. =0.76) รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดใน
การปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเพื่อความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.84)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีพลังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสูง
และพร้อมยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D. =0.97) อยู่ในระดับ
มาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเท รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.16	0.76	มาก
2	ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าแค่เพียงทำตามหน้าที่	4.15	0.78	มาก
3	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ทำ	3.86	0.92	มาก
4	ท่านพร้อมรับมือกับความยากลำบากเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.95	0.80	มาก
รวม		4.03	0.82	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D. =0.76) รองลงมาคือ ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าแค่เพียงทำตามหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. =0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D. =0.92)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันในงานของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการมีสมาธิกับงาน รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างสูง	4.06	0.82	มาก
2	ท่านทำงานด้วยใจจดจ่อและมีสมาธิสูง ทำให้เกิด ข้อผิดพลาดน้อย	4.13	0.70	มาก
3	ท่านมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้	4.05	0.82	มาก
รวม		4.08	0.78	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการมีสมาธิกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$,
S.D. =0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านทำงานด้วยใจจด
จ่อและมีสมาธิสูง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อย ($\bar{X}=4.13$, S.D. =0.70) รองลงมาคือ ท่านมี
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
อย่างสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมี
ความรู้สึกว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D. =0.82)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 13-16

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายด้าน

(n=331)

ด้านที่	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความยุติธรรมในการกระจาย ผลประโยชน์	4.12	0.61	มาก
2	ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ	4.28	0.59	มาก
3	ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์	3.99	0.67	มาก
รวม		4.13	0.62	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.
= 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมใน
กระบวนการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.59) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรมใน
การกระจายผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. =0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. =0.67)
ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	4.09	0.76	มาก
2	การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ในองค์การมีความยุติธรรม	4.21	0.71	มาก
3	การให้โบนัส สวัสดิการ รางวัลตอบแทนอื่น มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านทุ่มเทให้กับองค์การ	4.28	0.68	มาก
รวม		4.19	0.71	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้โบนัส สวัสดิการ รางวัลตอบแทนอื่น มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านทุ่มเทให้กับองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.68) รองลงมาคือ การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. =0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D. =0.76)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กระบวนการจัดสรรทรัพยากรในองค์การมีความยุติธรรม	4.31	0.66	มาก
2	กระบวนการแก้ไขปัญหความขัดแย้งภายในองค์การมีความยุติธรรม	4.22	0.68	มาก
3	กระบวนการมอบหมายภารกิจในองค์การมีความยุติธรรม	4.29	0.69	มาก
4	กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์การ มีความโปร่งใส	4.29	0.71	มาก
รวม		4.23	0.68	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กระบวนการจัดสรรทรัพยากรในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์การ มีความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.71) และกระบวนการมอบหมายภารกิจในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กระบวนการแก้ไขปัญหความขัดแย้งภายในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D. = 0.68)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารมีความรู้ มีข้อมูลในการสื่อสาร	4.15	0.75	มาก
2	มีการปฏิบัติกับบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.05	0.78	มาก
3	ผู้บริหารพยายามถ่ายทอดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องและโปร่งใส	3.78	0.92	มาก
รวม		3.99	0.82	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ มีข้อมูลในการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ มีการปฏิบัติกับบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารพยายามถ่ายทอดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องและโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.92)

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 17-22

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร รายด้าน
(n=331)

ด้านที่	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.27	0.58	มาก
2	พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.24	0.57	มาก
3	พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.22	0.58	มาก
4	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.04	0.60	มาก
5	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.27	0.59	มาก
รวม		4.21	0.58	มาก

จากตาราง 17 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$,
S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พฤติกรรมความ
สำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.59) และพฤติกรรมการให้ความ
ช่วยเหลือ ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.58) รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. =0.57) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$,
S.D. =0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.60) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและแบ่งปันทรัพยากรแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.30	0.64	มาก
2	ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	4.23	0.69	มาก
3	ท่านสนับสนุนและรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.70	มาก
4	ท่านกระตุ้นและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน โดยแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ	4.27	0.67	มาก
รวม		4.27	0.68	มาก

จากตาราง 18 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก และแบ่งปันทรัพยากร
แก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D. =0.64) รองลงมาคือ ท่าน
กระตุ้นและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานโดยแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.67) ท่านสนับสนุนและรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน
ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. =0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด คือ ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. =0.69)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่าน ก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่น และมักให้คำแนะนำในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.18	0.69	มาก
2	ท่านเคารพสิทธิและการตัดสินใจของเพื่อน ร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ	4.25	0.66	มาก
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันโดย มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.28	0.62	มาก
รวม		4.24	0.66	มาก

จากตาราง 19 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.62) รองลงมาคือ ท่านเคารพสิทธิและการตัดสินใจของ
เพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.
=0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่
เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น และมักให้คำแนะนำในการทำงานกับ
เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D. =0.69)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	แม้ท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือคับ ข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่าน ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุด ความสามารถ	4.23	0.64	มาก
2	แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้	4.24	0.64	มาก
3	ในการประชุม แม้มีข้อเสนอของท่านถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับฟังผู้อื่น และไม่แสดงความ ไม่พอใจออกไป	4.21	0.79	มาก
รวม		4.23	0.69	มาก

จากตาราง 20 พบว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด คือ แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. =0.64) รองลงมาคือ แม้ท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องกำร
ทำงาน หรือคับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่าน ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจ
อย่างสุดความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. =0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด คือ ในการประชุม แม้มีข้อเสนอของท่านถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับฟังผู้อื่น และไม่
แสดงความไม่พอใจออกไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.79)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
พฤติกรรมกำรให้ความร่วมมือ รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	พฤติกรรมกำรให้ความร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอยู่เสมอ	3.92	0.75	มาก
2	ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์การ	4.23	0.61	มาก
3	ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว	3.88	0.84	มาก
รวม		4.01	0.73	มาก

จากตาราง 21 พบว่า พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมกำรให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. =0.61) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. =0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D. =0.84)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ รายข้อ

(n=331)

ข้อที่	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.00	0.73	มาก
2	ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	4.44	0.68	มาก
3	ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์การกำหนด และรักษาเวลาในการทำงานอยู่เสมอ	4.35	0.74	มาก
4	ท่านคำนึงถึงความปลอดภัยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ	4.28	0.73	มาก
รวม		4.27	0.72	มาก

จากตาราง 22 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D. =0.68) รองลงมาคือ ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์การกำหนด และรักษาเวลาในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D. =0.74) ท่านคำนึงถึงความปลอดภัยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D. =0.73)

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 23-27

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ใน
การศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร
อิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการ
ตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการ
ตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig.
(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม
หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์
กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามี
ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามี
ความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามี
ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามี
ความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของ
บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	OC ₁	OC ₂	OC ₃	OC ₄	WE ₁	WE ₂	WE ₃	POS ₁	POS ₂	POS ₃	OCB
Mean	3.99	44.18	3.53	4.14	3.95	44.03	4.08	4.19	4.28	3.99	4.21
OC ₁	1	.695**	.640**	.662**	.521**	.487**	.516**	.674**	.536**	.650**	.523**
OC ₂		1	.665**	.656**	.554**	.552**	.486**	.546**	.480**	.553**	.554**
OC ₃			1	.639**	.582**	.587**	.557**	.669**	.575**	.654**	.554**
OC ₄				1	.609**	.548**	.488**	.620**	.536**	.644**	.554**
WE ₁					1	.627**	.614**	.544**	.539**	.614**	.699**
WE ₂						1	.672**	.532**	.528**	.620**	.778**
WE ₃							1	.542**	.478**	.551**	.686**
POS ₁								1	.618**	.674**	.520**
POS ₂									1	.629**	.514**
POS ₃										1	.623**
JP											1

จากตาราง 23 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (OC) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพันในงาน (WE)) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POS) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .523$)
2. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .554$)
3. วัฒนธรรมแบบครอบครัว มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .554$)
4. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .554$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านความมีพลัง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .699$)
2. ด้านความทุ่มเท มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .778$)
3. ด้านการมีสมาธิกับงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .686$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .520$)
2. ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .514$)
3. ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .623$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ในรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งไม่ส่งผลกระทบบรุนแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรม
องค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.821	.174		10.437	.000***
วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (OC ¹)	.105	.056	.131	1.885	.060
วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (OC ²)	.159	.058	.195	2.728	.007**
วัฒนธรรมแบบครอบครัว (OC ³)	.103	.066	.127	1.547	.123
วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและ กฎระเบียบ (OC ⁴)	.217	.060	.245	3.624	.000***
R = .617, R ² = .381, R ² Adj = .373, F = 50.110, Sig = .000***					

จากตาราง 24 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 38.10 ($R^2 = .381$) โดยวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (POC⁴) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 24.50 ($\beta = .245$) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ(OC²) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 ($\beta = .195$) ส่วนในมิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (POC¹) และวัฒนธรรมแบบครอบครัว (POC³) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของความผูกพันในงาน
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	.948	.129		7.339	.000***
ด้านความมีพลัง (WE ¹)	.191	.041	.218	4.603	.000***
ด้านความทุ่มเท (WE ²)	.396	.044	.452	8.942	.000***
ด้านการมีสมาธิกับงาน (WE ³)	.199	.035	.248	5.645	.000***
R = .821, R ² = .675, R ^{2Adj} = .672, F = 226.005, Sig = .000***					

จากตาราง 25 พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 67.50 ($R^2 = .675$) โดยด้านความทุ่มเท (WE²) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 45.20 ($\beta = .452$) ส่วนในด้านการมีสมาธิกับงาน (WE³) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 24.80 ($\beta = .248$) และด้านความมีพลัง (WE¹) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 21.80 ($\beta = .218$)

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
(Constant)	1.932	.157		12.322	.000***
ด้านความยุติธรรมในการกระจาย ผลประโยชน์ (POS ¹)	.021	.047	.031	.453	.651
ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ (POS ²)	.147	.043	.195	3.451	.001**
ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ (POS ³)	.403	.060	.475	6.762	.000***
R = .642, R ² = .413, R ² Adj = .407, F = 76.590, Sig = .000***					

จากตาราง 26 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 41.30 ($R^2 = .413$) โดยด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ (POS³) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 47.50 ($\beta = .475$) ส่วนในด้านความยุติธรรมในกระบวนการ (POS²) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 ($\beta = .195$) และด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ (POS¹) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

**ตอนที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 331)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	14	4.23
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	317	95.77
รวม	331	100.00

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 331 คน มีผู้ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการ
พัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.23
ส่วนที่เหลือจำนวน 317 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 95.17

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด
สกลนคร สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความผูกพันในงานของ
บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึก
อุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและสนับสนุน
ความสำเร็จขององค์การ
2. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความถูกต้องและเหมาะสม
ตลอดจนให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไปยังบุคลากรทุกคน

อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและความเชื่อมั่นในการบริหารงานขององค์การ

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือภายในองค์การ

4. ผู้บริหารควรพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความมั่นคง และมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. องค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนเน้นย้ำการดำเนินงานภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายขององค์การ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

7. องค์การควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร เช่น การช่วยเหลือกัน การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน พร้อมจัดให้มีระบบสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อลดการแบ่งกลุ่มหรือแบ่งฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

8. องค์การควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในทุกกระบวนการ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัล ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส ยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ รวมถึงให้การประเมินงานครอบคลุมภารกิจที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น งานวิจัย งานบริการวิชาการ และการอุทิศตนเพื่อองค์การ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับอย่าง

ตรงไปตรงมาและหลีกเลี่ยงอคติ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

9. องค์การควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีแรงผลักดันและเต็มใจทำงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งลดภาระงานที่เกินสมควร เพื่อเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การประกาศชมเชย การยกย่องความสำเร็จ และการรับรู้ผลงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันในงานและความตั้งใจในการช่วยเหลือองค์การในระยะยาว

10. เห็นควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัลอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกที่องค์การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

11. ส่งเสริมความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ เช่น การให้เกียรติ การฟังความคิดเห็น ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับองค์กร

12. ส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และส่งผลต่อการมีน้ำใจต่อกัน

13. ด้านการสนับสนุนพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคลากรจำนวนมากที่อุทิศตนนอกเวลางาน เพื่องานของมหาวิทยาลัย องค์การควรมีระบบในการรับรู้และสนับสนุนการทำงาน ให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

14. เห็นควรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อลดการแบ่งพวกและสนับสนุนพฤติกรรมช่วยเหลือระหว่างคณะ/สำนัก

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 28

ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.1 วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	ปฏิเสธ
1.2 วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	ยอมรับ
1.3 วัฒนธรรมแบบครอบครัว	ปฏิเสธ
1.4 วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	ยอมรับ
2. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
2.1 ด้านความมีพลัง	ยอมรับ
2.2 ด้านความทุ่มเท	ยอมรับ
2.3 ด้านการมีสมาธิกับงาน	ยอมรับ
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
3.1 ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์	ปฏิเสธ
3.2 ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ	ยอมรับ
3.3 ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์	ยอมรับ

จากตาราง 28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ และวัฒนธรรมเน้น
โครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของ
บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วน วัฒนธรรม
เน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมแบบครอบครัว ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธ
สมมติฐาน

2. ความผูกพันในงาน ด้านความมีพลัง ด้านความทุ่มเท และด้านการมีสมาธิกับงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ และด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วน ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปผลการวิจัยตามกรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 2 สรุปผลการวิจัยตามกรอบแนวคิด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 3 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 331 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 65.26 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 เป็นพนักงานในอุดมศึกษา จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 66.47 เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 51.36 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.34 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 และมีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.84

2. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D. =0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.60) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ ($\bar{X}=4.18$, S.D. =0.66) อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมแบบครอบครัว ($\bar{X}=4.18$, S.D. =0.66) และวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ($\bar{X}=3.99$, S.D. =0.67) อยู่ในระดับมาก โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขต
จังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$,
S.D. =0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บุคลากรสามารถปรับตัวตาม
ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.77)
รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความ
เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
มหาวิทยาลัยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร ($\bar{X}=3.87$, S.D. =0.90) อยู่ใน
ระดับมาก

2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขต
จังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$,
S.D. =0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บุคลากรมีความ
พยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$,
S.D. =0.72) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการที่เน้นการบรรลุวิสัยทัศน์และ
จุดมุ่งหมายขององค์การ ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.78) และผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากร
ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.77) อยู่ในระดับ

2.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขต
จังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมแบบครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$,
S.D. =0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้
บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.76) รองลงมา คือ บุคลากรมี
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน และองค์การ ($\bar{X}=4.15$, S.D. =0.75) และ
บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.10$, S.D. =0.77)
อยู่ในระดับมากเช่นกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร
ทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.07$, S.D. =0.86) อยู่ในระดับมาก

2.4 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขต
จังหวัดสกลนคร วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ
มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.74) รองลงมา
คือ บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และวิธีปฏิบัติที่
กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.72) และบุคลากรเน้นการดำเนินงานภายใต้

ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมีความต้องการให้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.14$, S.D. =0.74) อยู่ในระดับมาก

3. ระดับความผูกพันความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีสมาธิกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.65) รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมีพลัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. =0.73) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ความผูกพันความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความมีพลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. =0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D. =0.76) รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเพื่อความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีพลังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสูง และพร้อมยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D. =0.97) อยู่ในระดับมาก

3.2 ความผูกพันความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความทุ่มเท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D. =0.76) รองลงมาคือ ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าแค่เพียงทำตามหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. =0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, S.D. =0.92)

3.3 ความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการมีสมาธิกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านทำงานด้วยใจจดจ่อและมีสมาธิสูง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อย ($\bar{X}=4.13$, S.D. =0.70) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างสูง อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D. =0.82)

4. ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมในกระบวนการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.59) รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. =0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. =0.67) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

4.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การให้โบนัส สวัสดิการ รางวัลตอบแทนอื่น มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านทุ่มเทให้กับองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.68) รองลงมาคือ การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D. =0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D. =0.76)

4.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. =0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กระบวนการจัดสรรทรัพยากรในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D. =0.66) รองลงมาคือ กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์การ มีความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D. =0.71) และกระบวนการมอบหมายภารกิจในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D. =0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.68)

4.3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}=3.99$, S.D. =0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ มีข้อมูลในการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. =0.75) รองลงมาคือ มีการปฏิบัติกับบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D. =0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารพยายามถ่ายทอดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องและโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D. =0.92)

5. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน

สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.59) และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.58) รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. =0.57) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.60) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

5.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน

สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก และแบ่งปันทรัพยากรแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D. =0.64) รองลงมาคือ ท่านกระตุ้นและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานโดยแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.67) ท่านสนับสนุนและรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D. =0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. =0.69)

5.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน

สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. =0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.62) รองลงมาคือ ท่านเคารพสิทธิและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D. =0.66)

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวด หรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น และมักให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D. =0.69)

5.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. =0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D. =0.64) รองลงมาคือ แม้ท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือคับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่าน ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. =0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ในการประชุม แม้มีข้อเสนอของท่านถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับฟังผู้อื่น และไม่แสดงความไม่พอใจออกไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.79)

5.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D. =0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D. =0.61) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. =0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D. =0.84)

5.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D. =0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D. =0.68) รองลงมาคือ ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์การกำหนด และรักษาเวลาในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D. =0.74) ท่านคำนึงถึงความประหยัดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D. =0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไม่

เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D. =0.73)

6. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร การรับรู้วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 38.10 ($R^2 = .381$) โดยวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (POC4) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 24.50 ($\beta = .245$) ส่วนในมิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (POC1) และวัฒนธรรมแบบครอบครัว (POC3) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

7. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 67.50 ($R^2 = .675$) โดยด้านความทุ่มเท (WE2) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 45.20 ($\beta = .452$) ส่วนในด้านการมีสมาธิกับงาน (WE3) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 24.80 ($\beta = .248$) และด้านความมีพลัง (WE1) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 21.80 ($\beta = .218$)

8. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด สกลนคร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 41.30 ($R^2 = .413$) โดยด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ (POS3) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ร้อยละ 47.50 ($\beta = .475$) ส่วนในด้านความยุติธรรมในกระบวนการ (POS2) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 ($\beta = .195$) และด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ (POS1) ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

9. ผลการหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.23 ส่วนที่เหลือจำนวน 317 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 95.17 ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุป ได้ดังนี้

9.1 องค์การควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการช่วยเหลือกัน รวมทั้งพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้และกิจกรรมองค์กรที่ สร้างความรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ควรจัดให้มีระบบสื่อสารสองทางที่โปร่งใส และใช้ระบบประเมินผลที่ยึดหลัก คุณธรรม พร้อมกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและรางวัลอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นในกระบวนการบริหารงานบุคคล ควบคู่กับการพัฒนาทักษะ โอกาสก้าวหน้า และ การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือ

9.2 องค์การควรให้การยอมรับและชื่นชมความสำเร็จ ส่งเสริมความ ยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ และพัฒนาการสื่อสารเชิงบวกภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้าง ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีและพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพฤติกรรมช่วยเหลือและความร่วมมือในทุกระดับขององค์การ

10. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ และวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วน วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมแบบครอบครัวยุคใหม่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน ความผูกพันในงาน ด้านความมีพลัง ด้านความทุ่มเท และด้านการมีสมาธิกับงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ และด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วน ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ รองลงมาคือ วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมแบบครอบครัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยองค์การต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีสมาธิกับงาน รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเท และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมีพลัง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร มีสมาธิและการจดจ่อในงานอย่าง

ลึกซึ้ง บุคคลที่มีการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานจะมีการรับรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานจนรู้สึกเหมือนกังานนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวเอง พวกเขาจะมีสมาธิและจดจ่ออย่างเต็มที่ในกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและลดความผิดพลาดจากการไม่ใส่ใจ

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร รับรู้ว่าการบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่างๆ ภายในองค์การมีความยุติธรรมและโปร่งใส

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์การด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแล รักษาทรัพย์สินขององค์การ การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอย่างมีคุณค่า และการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์การ

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (OC) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายร้อยละ 38.10 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันตลอดมาจนเป็นแบบแผนที่แสดงออกทางพฤติกรรมภาพรวมขององค์การส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร สอดคล้องกับ เจตน์สฤษฏี วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2564) ที่พบว่าการรับรู้

วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ แบบมุ่งผลสำเร็จ และแบบราชการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับ ธนวัฒน์ มาลัยทรง และละมัย ร่มเย็น (2566) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติต่าง ๆ พบว่า วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายร้อยละ 24.50 แสดงให้เห็นว่า การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร และวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 แสดงให้เห็นว่าการที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ในขณะที่มิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมแบบครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรเน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรนั้น เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับองค์การธุรกิจ แต่สำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานราชการต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ และการที่บุคลากรการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในงานของ และเปิดโอกาสให้สมาชิกทำงาน และกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกันนั้น อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การมากกว่าการส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

3. ความผูกพันในงาน (WE) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 67.50 แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกทุ่มเทและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความมีชีวิตชีวา ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรจะรู้สึกมีพลังในการทำงาน และสามารถจดจ่อกับงานได้อย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับ อรณิชา คณาคร และวีรพงษ์ พวงเล็ก (2567) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การในการร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 53.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, สดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ แจกแสงรัตน์ (2564) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เมื่อพิจารณาการความผูกพันในงานในมิติต่าง ๆ พบว่าด้านความทุ่มเท มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 45.20 แสดงให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน บุคคลที่มีการอุทิศตนในการทำงานมักจะรู้สึกถึงความสำคัญของงาน และมีความพยายามในการทำให้งานสำเร็จจุลวง โดยไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่ แต่ยังมีความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ และพร้อมจะรับมือกับความยากลำบากเพื่อบรรลุเป้าหมาย จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านการมีสมาธิกับงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายร้อยละ 24.80 แสดงให้เห็นว่า การมีสมาธิและการจดจ่อในงานอย่างลึกซึ้ง บุคคลที่มีการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานจะมีการรับรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานจนรู้สึกเหมือนกับงานนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวเอง พวกเขาจะมีสมาธิและจดจ่ออย่างเต็มที่ในกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและลดความผิดพลาดจากการไม่ใส่ใจ จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร และด้านความมีพลัง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 21.80 แสดงให้เห็นว่า ความมีพลังความกระฉับกระเฉง และความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคคลที่มีความกระตือรือร้นจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสำเร็จมากขึ้น จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POS) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 47.50 แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อความยุติธรรมในองค์การในด้านต่าง ๆ ว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมเพียงใด เกี่ยวข้องกับเป็นธรรมของผลตอบแทนตามผลงาน มุ่งเน้นความโปร่งใสและความถูกต้องของขั้นตอนการตัดสินใจ และการได้รับการปฏิบัติที่สุภาพ ให้เกียรติ พร้อมทั้งได้รับข้อมูลที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ สามารถ อัยกร (2565) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงมาก ร้อยละ 64.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ชนม์ภีชา นาคโร และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2563) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในมิติต่าง ๆ พบว่า ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 47.50 แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้ข้อมูลอย่างถูกต้องและโปร่งใสจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่างๆ ภายในองค์การมีความยุติธรรมและโปร่งใส จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร และด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจและแรงจูงใจภายในของบุคลากร ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์หรือรางวัลที่ได้รับโดยตรง ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ระบบผลตอบแทนมักมีความเป็นมาตรฐานและค่อนข้างคงที่ ทำให้บุคลากรไม่คาดหวังความแตกต่างด้านผลตอบแทนมากนัก จึงไม่เชื่อมโยงความรู้สึกต่อความยุติธรรมด้านผลประโยชน์กับการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นอกจากนี้ บุคลากรมักให้ความสำคัญกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การสื่อสารที่ชัดเจน และกระบวนการทำงานที่โปร่งใสมากกว่าปัจจัยด้านผลตอบแทน ส่งผลให้ความยุติธรรมในกระบวนการและความยุติธรรมในความสัมพันธ์มีผลต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่า ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสะท้อนว่า ความยุติธรรมด้านผลประโยชน์อาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้รัก อุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ

1.2 ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไปยังบุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีและความเชื่อมั่นในการบริหารงานขององค์การ

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือภายในองค์การ

1.4 ผู้บริหารควรพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความมั่นคง และมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 องค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนเน้นย้ำการดำเนินงานภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายขององค์การ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.7 องค์การควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร เช่น การช่วยเหลือกัน การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน พร้อมจัดให้มีระบบสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อลดการแบ่งกลุ่มหรือแบ่งฝ่าย ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.8 องค์การควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในทุกกระบวนการ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัล ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส ยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ รวมถึงให้การประเมินงานครอบคลุมภารกิจที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น งานวิจัย งานบริการวิชาการ และการอุทิศตนเพื่อองค์การ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างตรงไปตรงมาและหลีกเลี่ยงอคติ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและรับรู้ว่าองค์การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

1.9 องค์การควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีแรงผลักดันและเต็มใจทำงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งลดภาระงานที่เกินสมควร เพื่อเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การประกาศชมเชย การยกย่อง

ความสำเร็จ และการรับรู้ผลงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันในงานและความตั้งใจในการช่วยเหลือองค์การในระยะยาว

1.10 เห็นควรกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัลอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม

1.11 ส่งเสริมความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ เช่น การให้เกียรติ การฟังความคิดเห็น ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับองค์กร

1.12 ส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และส่งผลต่อการมีน้ำใจต่อกัน

1.13 ด้านการสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคลากรจำนวนมากที่อุทิศตนนอกเวลางาน เพื่องานของมหาวิทยาลัย องค์การควรมีระบบในการรับรู้และสนับสนุนการทำงาน ให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.14 เห็นควรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เพื่อลดการแบ่งพวกและสนับสนุนพฤติกรรมช่วยเหลือระหว่างคณะ/สำนัก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายพื้นที่ศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดอื่นหรือภูมิภาคอื่น รวมทั้งเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นและสามารถสรุปผลในภาพรวมระดับประเทศได้อย่างเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ เช่น ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันในงาน การเพิ่มตัวแปรจะทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรและช่วยให้องค์กรนำไปใช้พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา ต่างแก้ว และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2565). อิทธิพลของบุคลิกภาพ
 ห่วงศ์ประกอบคุณลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อ
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานขายในบริษัทเกษตร
 อุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. *Journal of Liberal Arts, Maejo University*,
 10(1), 265–285.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
 สำนักงานพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษดา เขียววัฒนสุข (2557). *วัฒนธรรมองค์การ: การหลอมรวมความหลากหลายเพื่อ
 ประสิทธิภาพในองค์กร*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชนภา ปุณณนันทน์ และชฎนิภา เป็ดโลกนิมิต. (2567). ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่
 แท้จริง และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
 บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบัณฑิต
 แสงโคมคำ*, 9(3), 652–670.
- จีระพันธ์ นัทธนา. (2566). อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการ
 รับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน. *วารสาร
 จิตวิทยา*, 20(1).
- เจตน์สฤษฎี วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่
 ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนัก
 การศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
 ศรีปทุม*, 14(1), 116–126.
- เจตน์สฤษฎี วินัยธรรม, & ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2021). การรับรู้วัฒนธรรม
 องค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู
 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏอุดรธานี*, 3(4), 43–52.

ชนม์ภิชา นาคโร และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรกำกับ. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn*, 15(2), 83–98.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ชโลบล นั้บแสน, ขนบพร วงศ์กาฬสินธุ์, ชีรพงษ์ บุญรักษา, และ นันทิยา ดวงภูมิเมศ. (2017). การสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 10(1), 401–416.

ชนพัฒน์ มาลัยกรอง, ละมัย ร่มเย็น (2023). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 203–219.

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, พงศกร เอี่ยมสะอาด, กอบชัย เมชดี, พรเทพ แก้วเชื้อ และ กนกกาญจน์ กล่อมเกลา. (2567). คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานในนิคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 15(1), 121–135.

ปกรณ์ อินสวรรคต และฐิติมา ไชยะกุล. (2568). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 13(2), 75–92.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2557, 30 เมษายน). บทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับการศึกษาเพื่อพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย. สืบค้นจาก http://praewa.ksu.ac.th/new2017/file/20170317_7610767238.pdf

- ปรีญาพร สันติวานิช และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2563). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 9(2), 55–74.
- พัทธนันท์ ศรีประชากร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทคอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี (*วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ประภัส นุ่มนิยม และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความหลากหลายกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สาขาสาธารณูปการแห่งหนึ่งในประเทศไทย: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ. *วารสารสถาบันวิจัยพินิจธรรม*, 11(3), 19–34.
- ภัทราพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- วรรณนิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*, 4(1), 76–94.
- ศักดิ์ชัย จันทะแสง และกันตภณ ธรรมวัฒนา. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 8, 130–144.

- ศิรินันท์ ทิพย์เจริญ และคณะ. (2021). อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพและปริมณฑล. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(2), 457–466.
- สามารถ อัยกร. (2565). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(1), 252–265.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- อณิชา คณาคร และวีรพงษ์ พวงเล็ก. (2567). การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการวิทยาลัยชุมชนมหาสารคาม*, 10(1), 151–164.
- อัศวินทร์ คุณแสน และชวนภา รังกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *The Journal of Sirindhornparithat*, 23(1), 213–225.
- เอกวิณิกา กะนิก. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ: กรณีศึกษาสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทย กรมประชาสัมพันธ์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 80. Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Work engagement: How does employee work engagement influence employee satisfaction? *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 10–21.
- सानามูฮิบปะตุตดิน นอจี, อาซิมะห์ ดอเลาะ, จุฑามาศ เสถียรพันธ์, สรินญา ปุติ และบุรินทร์ สหะวีริยะ. (2024). ความสุขกับพฤติกรรมการช่วยเหลือในที่ทำงาน: ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะตามแบบจำลอง PERMA และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบริบทมหาวิทยาลัยไทย. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia*, 91–108.

- Adam, G., & Gibbs, J. H. (1965). On the temperature dependence of cooperative relaxation properties in glass-forming liquids. *The Journal of Chemical Physics*, 43(1), 139–146.
- Alotaibi, S. H., Almotairi, S. K. S., Aladhyani, S. I. Z., Alotaibi, T. M., Alodhiyany, Y. A., & Almughairi, S. S. (2022). Effect of organisational justice and job satisfaction on service quality among nursing staff: A systematic review. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 49(11).
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274.
- Bakker, A. B., & Van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20.
- Batson, C. D., & Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological Inquiry*, 2(2), 107–122.
- Bobocel, D. R. (2021). Current directions in organizational justice. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 53(2), 98.
- Bogler, R., & Somech, A. (2023). Organisational citizenship behaviour (OCB) above and beyond: Teachers' OCB during COVID-19. *Teaching and Teacher Education*, 130, 104183.
- Carney, S. (2022). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO.
- Chuan, C. L., & Penyelidikan, J. (2006). Sample size estimation using Krejcie and Morgan and Cohen statistical power analysis: A comparison. *Jurnal Penyelidikan IPBL*, 7(1), 78–86.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134.
- Garba, O. A., Babalola, M. T., & Guo, L. (2018). A social exchange perspective on why and when ethical leadership foster customer-oriented citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 70, 1–8.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2013). *Handbook of organizational justice*. Psychology Press.
- Hermawan, A., & Susanti, E. (2022). Optimisation of improving organisational citizenship behaviour (OCB) through personality strengthening, interpersonal communication, and organisational justice. *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 3(3), 118–125.
- Hermawan, A., Indrati, B., & Susanti, E. (2023). Optimal solutions to improve teachers' organizational citizenship behaviour (OCB) by strengthening personality, interpersonal communication and organisational justice. *Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 4(3), 159–169.
- Jones, S. C., & Vroom, V. H. (1964). Division of labor and performance under cooperative and competitive conditions. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68(3), 313.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kang, E., & Hwang, H. J. (2023). The importance of anonymity and confidentiality for conducting survey research. *Journal of Research and Publication Ethics*, 4(1), 1–7.

- Khaerunisah, S. M., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2021). Sebuah studi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan dimensinya: Tinjauan literatur. *Jurnal Diversita*, 7(2), 133–140.
- Kieserling, A. (2019). Blau (1964): Exchange and power in social life. In *Schlüsselwerke der Netzwerkforschung* (pp. 51–54).
- Kongsub, W. (2020). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบริษัทเซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่. *Journal of the Association of Researchers*, 24(3), 104–120.
- Le, H., Palmer Johnson, C., & Fujimoto, Y. (2021). Organisational justice and climate for inclusion. *Personnel Review*, 50(1), 1–20.
- Lee, S., Hong, S., Shin, W.-Y., & Lee, B. G. (2023). The experiences of layoff survivors: Navigating organisational justice in times of crisis. *Sustainability*, 15(24), 16717.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9–24.
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J.-H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2020). Satisfaction matters: The relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157.
- Özkan, A. H. (2023). The effect of transformational leadership on turnover intention: A meta-analytic review and a cross-industrial analysis. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 5(5), 35.

- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351–363.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Ramalakshmi, K., & Ravindran, K. (2022). Influence of citizenship behaviour in the workplace on achieving organisational competitiveness. *Polish Journal of Management Studies*, 25(2), 247–260.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–167.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: The essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González–Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653.
- Syah, A., & Safrida, S. (2024). The mediating role of organisational citizenship behavior (OCB) on employee performance: Locus of control and self-efficacy. *Qubahan Academic Journal*, 4(1), 101–112.
- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organisational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: A structural equation modelling approach. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1345740.

- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work motivation and organisational culture on work performance: Organisational citizenship behaviour (OCB) as a mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17 (3), 601–617.
- Xu, S. (T.), Wang, Y.-C., & Ma, E. (2022). A workplace-driven model for the formation of OCB-C: Perspectives of social exchange theory and agency theory. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(7), 2684–2703.
- Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee recognition, task performance, and OCB: Mediated and moderated by pride. *Sustainability*, 14(3), 1631.
- Kolb, D. A., Rubin, L. M and Osland, J. S. (1991). *The Organizational Behavior Leader*. (5thed). Endlewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Robins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. (13thed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons, New York.
- Daft, R. L. (2007). *Organization theory and design*. (9thed). New York: Thomson South–Western.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design*. Mason: South–Western Cengage Learning.
- Charles, H. (1979). *Gods of Management*. London: Pan Book.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences*. London: Sage.
- Pheysey, C. D. (1993). *Organizational Culture: Type and Transformations*. London: Routhledge.
- Sonnenfeld, J. (1994). *The hero's farewell: What happens when CEO's retire*. New York: Oxford University Press.

- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Denison, D. R. (2000). *The Denison Organizational Culture Survey*. Washington: Denison Consulting, LLC.
- Siswondo, S., Sudrajat, D., Solahudin, A., & Wibowo, S. N. (2022). The influence of organizational culture and organizational commitment on OCB (Organizational Citizenship Behavior) employees. Daengku: *Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(5), 741–748.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational culture and organizational citizenship behavior: The mediating role of learning organizations and organizational commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเกศนรินทร์ อัยกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๗๖ ๔๓๓๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๙๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเกศนรินทร์ อัยกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๗๖ ๔๓๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ พูลเกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๘๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเกศนรินทร์ อัยกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๗๖ ๔๓๓๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเกศนรินทร์ อัยกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๗๖ ๙๓๓๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรไพรริน อุปบึง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเกศนรินทร์ อัยกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๗๖ ๔๓๓๔



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/๑๔๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์โสม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๙ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเกศนรินทร์ อัยกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๙๖ ๙๓๓๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย โทร. IP-Phone ๒๔๘.....

ที่ อว.๐๖๒๑.๑๒/๙๖๔..... วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อถวายเป็น.....

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัย ดังเอกสารแนบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ โดยขอความอนุเคราะห์ส่งข้อมูลมาที่ นางเกศนรินทร์ อัยกร ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดกองพัฒนานักศึกษา โทรศัพท์ ๐๘ ๖๐๗๖ ๙๓๓๔ จะขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีประจำวิทยาเขตสกลนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเกศนรินทร์ อัยกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๗๖ ๙๓๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางเกศนรินทร์ อัยกร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๖๔๒๓๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเกศนรินทร์ อัยกร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๐๗๖ ๙๓๓๔

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. อาจารย์ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า รองอธิการบดี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ พูนเกษม อาจารย์ประจำคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรไพรวริน อุปปิง อาจารย์ประจำสาขา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถาม

เรื่อง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ” เฉพาะสำหรับบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นางเกศนรินทร์ อัยกร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 17

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย
☐ 2. หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี
☐ 2. 31 – 40 ปี
☐ 3. 41 – 50 ปี
☐ 4. 51– 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี
☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

4. สถานะการจ้างงาน

- ☐ 1. ข้าราชการ
☐ 2. พนักงานในอุดมศึกษา
☐ 3. พนักงานราชการ
☐ 4. ลูกจ้างประจำ
☐ 5. ลูกจ้างชั่วคราว
☐ 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ประเภทของบุคลากร

- ☐ 1. สายวิชาการ
☐ 2. สายสนับสนุนวิชาการ

6. สังกัดมหาวิทยาลัย

- ☐ 1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
☐ 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
☐ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1. ไม่เกิน 5 ปี
- ☐ 2. 6 – 10 ปี
- ☐ 3. 11 – 15 ปี
- ☐ 4. 16 – 20 ปี
- ☐ 5. มากกว่า 20 ปี

8. รายได้เฉลี่ย

- ☐ 1. ไม่เกิน 10,000 บาท
- ☐ 2. 10,001 – 20,000 บาท
- ☐ 3. 20,001 – 30,000 บาท
- ☐ 4. 30,001 – 40,000 บาท
- ☐ 5. 40,001 – 50,000 บาท
- ☐ 6. มากกว่า 50,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง โปรดแสดงระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาแต่ข้อความอย่างรอบคอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกตอบได้เพียง ข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว					
1. มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว					
2. มหาวิทยาลัยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร					
3. บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ตามความเหมาะสม					
4. บุคลากรสามารถปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเหมาะสม					
วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ					
1. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการที่เน้นการบรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายขององค์การ					
2. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และ					

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
พันธกิจให้บุคลากรรับรู้					
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
4. บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
วัฒนธรรมแบบครอบครัว					
1. มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน					
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน					
3. บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน และองค์การ					
วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ					
1. บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้					
2. บุคลากรเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน					
3. มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
4. มหาวิทยาลัยมีความต้องการให้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาแต่ละข้อความอย่างรอบคอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกตอบได้เพียง ข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
ด้านความมีพลัง					
1. ท่านมีพลังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสูง และพร้อมยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเพื่อความสำเร็จ					
3. ท่านมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน					
ด้านความทุ่มเท					
1. ท่านอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
2. ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าแค่เพียงทำตามหน้าที่					
3. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ทำ					

ความผูกพันในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
4. ท่านพร้อมรับมือกับความยากลำบาก เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
ด้านการมีสมาธิกับงาน					
1. ท่านมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ งานที่ปฏิบัติ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับหน้าที่ที่ต้อง ปฏิบัติอย่างสูง					
2. ท่านทำงานด้วยใจจดจ่อและมีสมาธิสูง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อย					
3. ท่านมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นส่วน หนึ่งของชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกออกจาก กันได้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดแสดงระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาแต่ละข้อความอย่างรอบคอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกตอบได้เพียง ข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์					
1. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2. การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ในองค์กรมีความยุติธรรม					
3. การให้โบนัส สวัสดิการ รางวัลตอบแทนอื่น มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านทุ่มเทให้กับองค์กร					
ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ					
1. กระบวนการจัดสรรทรัพยากรในองค์กรมีความยุติธรรม					
2. กระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรมีความยุติธรรม					
3. กระบวนการมอบหมายภารกิจในองค์กรมีความยุติธรรม					

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
4. กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์การ มีความโปร่งใส					
ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์					
1. ผู้บริหารมีความรู้ มีข้อมูลในการสื่อสาร มีการปฏิบัติกับบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
2. ผู้บริหารพยายามถ่ายทอดข้อมูลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องและโปร่งใส					
3. ผู้บริหารปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพ ให้เกียรติ เสมอภาค และเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำชี้แจง โปรดแสดงระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณา
แต่ละข้อความอย่างรอบคอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด (สามารถเลือกตอบได้เพียง ข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

พฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
ด้านพฤติกรรมกำรให้ความช่วยเหลือ					
1. ท่านได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก และแบ่งปันทรัพยากรแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
2. ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
3. ท่านสนับสนุนและรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านกระตุ้นและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานโดยแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ					
พฤติกรรมกำรคำนึงถึงผู้อื่น					
1. แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น และมักให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
2. ท่านเคารพสิทธิและการตัดสินใจของ เพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความ จริงใจ					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน					
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น					
1. แม้ท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือคับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับ ท่าน ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่าง สุดความสามารถ					
2. แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการ ทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้					
3. ในการประชุม แม้มีข้อเสนอของท่านถูก โต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับฟังผู้อื่น และไม่ แสดงความไม่พอใจออกไป					
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วม กิจกรรมขององค์การอยู่เสมอ					
2. ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงานของบุคลากรในองค์การ					
3. ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายดังกล่าว					

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(1) น้อย ที่สุด	(2) น้อย	(3) ปาน กลาง	(4) มาก	(5) มากที่สุด
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่					
1. ท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่น นอกเหนือจากงานในหน้าที่					
2. ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด					
3. ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์กรกำหนด และรักษาเวลาในการทำงานอยู่เสมอ					
4. ท่านคำนึงถึงความปลอดภัยใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินของ องค์กร					

ตอนที่ 6 แสดงความคิดและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับหัวข้อการวิจัย เช่น การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หรือพฤติกรรมมาร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายที่เหมาะสม ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการศึกษามิติเชิงพฤติกรรมองค์การ ที่เป็นการพัฒนาที่มีความยั่งยืน ทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพให้กับองค์กร ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในระยะยาว

หากมีข้อสงสัยเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ: นางเกศนรินทร์ อัยกร
นักศึกษาลัทธิสุตวรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทร: 08 6076 9334

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	สถานะการจ้างงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ประเภทบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	สังกัดมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
8	รายได้เฉลี่ย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability culture)									
1	มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	มหาวิทยาลัยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	บุคลากรสามารถปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	สภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเหมาะสม								
2) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission culture)									
1	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการที่เน้นการบรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรรับรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	0	+1	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan culture)									
1	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย	0	+1	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4	บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานและองค์การ	0	+1	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อ	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
4) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture)									
1	บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	บุคลากรเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	มหาวิทยาลัยมีความต้องการให้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานมีความมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความผูกพันในงาน

ข้อ	ความผูกพันในงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1) ความมีพลัง (Vigor)									
1	ท่านมีพลังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสูง และพร้อมยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ท่านมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเพื่อความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ความผูกพันในงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	ท่านมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้

2) ความทุ่มเท(Dedication)

1	ท่านอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าแค่เพียงทำตามหน้าที่	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
4	ท่านพร้อมรับมือกับความยากลำบากเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

3) การมีสมาธิกับงาน (Absorption)

1	ท่านมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างสูง	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ท่านทำงานด้วยใจจดจ่อและมีสมาธิสูง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อย	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ข้อ	การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1) ความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์									
1	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ใน องค์การมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	การให้โบนัส สวัสดิการ รางวัล ตอบแทนอื่น มีความเหมาะสม กับสิ่งที่ท่านทุ่มเทให้กับองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2) ความยุติธรรมในกระบวนการ									
1	กระบวนการจัดสรรทรัพยากรใน องค์การมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	กระบวนการแก้ไขปัญหาความ ขัดแย้งภายในองค์การมีความ ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	กระบวนการมอบหมายภารกิจ ในองค์การมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ใน การตัดสินใจต่าง ๆ ภายใน องค์การ มีความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3) ความยุติธรรมในความสัมพันธ์									
1	ผู้บริหารมีความรู้ มีข้อมูลในการ สื่อสาร มีการปฏิบัติกับบุคลากร ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารพยายามถ่ายทอดข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องและ โปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	ผู้บริหารปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ทุกคนด้วยความเคารพ ให้ เกียรติ เสมอภาค และเท่าเทียม กัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ									
1	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และแบ่งปัน ทรัพยากรแก่เพื่อนร่วมงานทุก ระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานของ ท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้ มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสนับสนุนและรับฟังและ แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานโดยแสดงออก ทั้งคำพูดและการกระทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น									
1	แม้ท่านจะเป็นคนที่มี ความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคย โอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่า เพื่อนร่วมงานคนอื่น และมักให้	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ								
2	ท่านเคารพสิทธิและการ ตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และ ยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมี ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น									
1	แม้ท่านจะรู้สึกเครียดเรื่อง การทำงาน หรือขัดข้องใจในบาง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่านก็ยัง ทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุด ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับ และนำมาปรับใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ในการประชุม แม้มีข้อเสนอของ ท่านถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับ ฟังผู้อื่น และไม่แสดงความไม่ พอใจออกไป	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ									
1	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือ เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
3	ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมาย ขององค์กรและยินดี ที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายดังกล่าว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่									
1	ท่านไม่เคยใช้เวลางานในการ ปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน ในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่าง เคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมาทำงานตรงเวลาที่ องค์กรกำหนด และรักษาเวลา ในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านคำนึงถึงความประหยัดใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและช่วย ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1	รับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	.88	ใช้ได้
	1.1 วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	.70	ใช้ได้
	1.2 วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	.75	ใช้ได้
	1.3 วัฒนธรรมแบบครอบครัว	.78	ใช้ได้
	1.4 วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	.74	ใช้ได้
2	ความผูกพันในงานของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	.82	ใช้ได้
	2.1 ด้านความมีพลัง	.60	ใช้ได้
	2.2 ด้านความทุ่มเท	.78	ใช้ได้
	2.3 ด้านการมีสมาธิกับงาน	.60	ใช้ได้
3	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร	.79	ใช้ได้
	3.1 ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์	.69	ใช้ได้
	3.2 ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ	.66	ใช้ได้
	3.3 ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์	.76	ใช้ได้
4	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัด สกลนคร	.88	ใช้ได้
	4.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	.81	ใช้ได้
	4.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	.76	ใช้ได้
	4.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	.79	ใช้ได้

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
4.4	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	.76	ใช้ได้
4.5	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	.87	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.93	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร

วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว		ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	มหาวิทยาลัยมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองของความต้องการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	.627	ใช้ได้
2	มหาวิทยาลัยมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร	.331	ใช้ได้
3	บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ตามความเหมาะสม	.542	ใช้ได้
4	บุคลากรสามารถปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างเหมาะสม	.515	ใช้ได้
วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ			
1	มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการที่เน้นการบรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายขององค์การ	.299	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรรับรู้	.422	ใช้ได้
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	.569	ใช้ได้
4	บุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	.527	ใช้ได้

วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว		ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	.554	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	.381	ใช้ได้
3	บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย	.500	ใช้ได้
4	บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน และองค์การ	.557	ใช้ได้
วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ			
1	บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ และวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้	.461	ใช้ได้
2	บุคลากรเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน	.629	ใช้ได้
3	มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	.545	ใช้ได้
4	มหาวิทยาลัยมีความต้องการให้สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง	.456	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความผูกพันในงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ด้านความมีพลัง		ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	ท่านมีพลังและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสูง และพร้อมยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	.258	ใช้ได้
2	ท่านมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเพื่อความสำเร็จ	.352	ใช้ได้
3	ท่านมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน	.453	ใช้ได้
ด้านความทุ่มเท			
1	ท่านอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	.443	ใช้ได้
2	ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าแค่เพียงทำตามหน้าที่	.563	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานที่ทำ	.303	ใช้ได้
4	ท่านพร้อมรับมือกับความยากลำบากเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	.328	ใช้ได้
ด้านการมีสมาธิกับงาน			
1	ท่านมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ มีสมาธิจดจ่ออยู่กับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างสูง	.306	ใช้ได้
2	ท่านทำงานด้วยใจจดจ่อและมีสมาธิสูง ทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อย	.263	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้	.399	ใช้ได้

ตอนที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร

ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์		
	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	.309	ใช้ได้
2 การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ในองค์การมีความยุติธรรม	.523	ใช้ได้
3 การให้โบนัส สวัสดิการ รางวัลตอบแทนอื่น มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ท่านทุ่มเทให้กับองค์การ	.449	ใช้ได้
ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ		
1 กระบวนการจัดสรรทรัพยากรในองค์การมีความยุติธรรม	.522	ใช้ได้
2 กระบวนการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การมีความยุติธรรม	.491	ใช้ได้
3 กระบวนการมอบหมายภารกิจในองค์การมีความยุติธรรม	.523	ใช้ได้
4 กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์การ มีความโปร่งใส	.435	ใช้ได้
ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์		
1 ผู้บริหารมีความรู้ มีข้อมูลในการสื่อสาร	.699	ใช้ได้
2 มีการปฏิบัติกับบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	.372	ใช้ได้
3 ผู้บริหารพยายามถ่ายทอดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องและโปร่งใส	.367	ใช้ได้

ตอนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
ในเขตจังหวัดสกลนคร

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ		ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
1	ท่านได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและแบ่งปันทรัพยากรแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับ	.637	ใช้ได้
2	ท่านแนะนำเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น	.660	ใช้ได้
3	ท่านสนับสนุนและรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	.601	ใช้ได้
4	ท่านกระตุ้นและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน โดยแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ	.423	ใช้ได้
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น			
1	แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น และมักให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.507	ใช้ได้
2	ท่านเคารพสิทธิและการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ	.664	ใช้ได้
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตามร่วมกันโดยมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	.541	ใช้ได้
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น			
1	แม้ท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือคับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่าน ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ	.544	ใช้ได้
2	แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำมาปรับใช้	.471	ใช้ได้

พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ		ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
3	ในการประชุม แม้มีข้อเสนอของท่านถูกโต้แย้ง ท่านก็ยินดี จะรับฟังผู้อื่น และไม่แสดงความไม่พอใจออกไป	.403	ใช้ได้
พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ			
1	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอยู่เสมอ	.425	ใช้ได้
2	ท่านจะแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์การ	.330	ใช้ได้
3	ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว	.223	ใช้ได้
พฤติกรรม ความสำนึกในหน้าที่			
1	ท่านไม่เคยใช้เวลาว่างในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่	.297	ใช้ได้
2	ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขอบบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	.359	ใช้ได้
3	ท่านมาทำงานตรงเวลาที่องค์การกำหนด และรักษาเวลาในการทำงานอยู่เสมอ	.250	ใช้ได้
4	ท่านคำนึงถึงความประหยัดใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ	.316	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เกศนรินทร์ อัยกร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2529
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 237 หมู่ 10 หมู่บ้านสกลเมืองเอก (สนามบิน) ตำบลฮางโฮง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โทร 08 6076 9334
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ 2548 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พ.ศ. 2551 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.2557 นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดกองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร