

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

FACTORS AFFECTING ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR OF
UNIVERSITY EMPLOYEES AT VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER ROYAL PATRONAGE

มนฤดี ช่างฉำ¹ และดวงกมล ทองอยู่²
Monrudee Chuangcham¹ and Doungkamol Thongyoo²

^{1,2} คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

^{1,2} Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under royal
patronage Pathumthani Province

*E-mail: monrudee.chuangcham@vru.ac.th, doungkamol@vru.ac.th

Received: September 18, 2025

Revised: March 30, 2026

Accepted: April 18, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และค่านิยมในองค์กร และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 6 ตอน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 259 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ค่านิยมในองค์กร ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันกับสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41, 4.22, 4.16 และ 4.04 และ 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า มีตัวแปร 3 ตัว คือ ค่านิยมในองค์กร ความเป็นเจ้าของจิตใจ และ ความผูกพันในสถานที่ทำงานด้านสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ความมีอิทธิพลได้ร้อยละ 42.5 ($R^2 = .425$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่านิยมในองค์กร ความเป็นเจ้าของจิตใจ ความผูกพันในสถานที่ทำงาน

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of factors influencing the organizational citizenship behavior of university employees at Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage was determined by four factors: psychological ownership, workplace attachment, person-organization fit, and organizational values, and 2) the factors affecting the organizational citizenship behavior of university employees of Valaya Alongkorn Rajabhat University under Royal Patronage. The research instruments were questionnaires consist of 6 sections. The sample group consisted of 259 university academic and support staff. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, pearson product-Moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) the levels of factors influencing the organizational citizenship behavior of university employees at Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, namely organizational values, psychological ownership, person-organization fit, and workplace attachment, had mean scores of 4.41, 4.22, 4.16, and 4.04, and 2) respectively. it was found that there were 3 variables which were organizational value, psychological ownership, and social workplace attachment, these variables influenced the Organizational Citizenship Behavior with statistical significance at the level of .01. The predictors accounted for 42.5% of the variance in the Organizational Citizenship Behavior ($R^2 = .425$), which was statistically significant at the .01 level.

Keywords

Organization Citizenship Behavior, Organization Value, Psychological Ownership, Workplace Attachment

ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันสังคมที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยภารกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัย 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการบริหารงานให้ครบทั้งถ้วนตามภารกิจทั้ง 4 ประการนั้น ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Chakraphopyothin, 2011) ซึ่งในปัจจุบันสถาน

บันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีการแข่งขันสูง เกิดการปรับเปลี่ยนงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น เป็นการสูญเสียโอกาส เวลา และค่าใช้จ่ายของมหาวิทยาลัยในการเพิ่มศักยภาพของพนักงานสูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ถือได้ว่าบุคลากรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร Kanjanasakda et al. (2016)

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน มักประสบปัญหาขึ้นบ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนสถานะของบุคลากรจากข้าราชการมาเป็นพนักงานราชการ หรือพนักงานของรัฐ ซึ่งสถาบันการศึกษา ตามที่รัฐบาลมีนโยบายจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ ที่เมื่อข้าราชการเกษียณอายุราชการ อัตราากำลังจะถูกยุบในทันที การรับบุคลากรใหม่จะมีฐานะเพียงพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกับข้าราชการได้รับ ที่สำคัญคือความไม่มั่นคง เพราะพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นระบบสัญญาจ้าง จะต้องถูกประเมินตามสัญญาว่าจ้าง หากไม่ผ่านการประเมินก็จะได้ไม่ได้รับต่อสัญญา ทั้งนี้ ปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยมีสัดส่วนมากถึงร้อยละ 60 หรือประมาณ 50,000 กว่าคน (Phromprasoet & Chaikit-urachai, 2019) มีการศึกษาถึงปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏได้กล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากความไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์การ พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาจำนวนมาก โดยที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องผ่านการประเมินเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยพัฒนาให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นได้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (Phromprasoet & Chaikit-urachai, 2019)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้องค์การต่างมีการปรับตัวให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน เฉกเช่นการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้พฤติกรรมของคนในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้องค์กรจะก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพจะต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และมีบุคลากรที่ดีในองค์กรที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุที่วางไว้ (Klinsingam & Chaikit-urachai, 2018) โดยการที่จะได้บุคลากรมาปฏิบัติงานนั้น องค์กรจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การวางแผนบุคลากร การสรรหาและการคัดเลือก การทดสอบ ที่จะต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและจะต้องรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพมิได้หมายความว่าเพียงเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่หมายถึงบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มีเห มีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งสามารถปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Yaemsart, 2018) ตามที่ Klinsingam & Chaikit-urachai (2018) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมบุคคลที่องค์กรต้องการ ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมบุคคลที่องค์การต้องการ

พฤติกรรมบุคคล	องค์การต้องการ
1. การสร้างผลผลิตให้กับองค์การ	1. เพิ่มขึ้นทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. การขาดงาน	2. ตัวเลขการขาดงานต่ำ
3. การหมุนเวียนงาน	3. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานน้อยลง
4. ความพอใจของพนักงาน	4. ความพึงพอใจของพนักงานสูง
5. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	5. สมาชิกมีความประพฤติดี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เกิดจากการตัดสินใจทำด้วยตนเอง เพื่อสนับสนุนงานในองค์การเป็นการทำความดีโดยไม่อยู่ภายใต้ระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทนจากองค์การ นอกเหนือจากงานตามหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากองค์การ (Organ, 1991 cited in Salee, 2013) ซึ่ง Podsakoff & MacKenzie (1997 cited in Peslaphan, 2021) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นกลไกทางสังคมขององค์การที่ช่วยเพิ่มเสถียรภาพในการทำงาน หากบุคลากรมีพฤติกรรมดังกล่าวจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การนั้นราบรื่นและเกิดประโยชน์ เช่น 1) ด้านผลงาน ส่งผลให้บุคลากรทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์การ ก่อให้เกิดความสำเร็จของผลงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ 2) ด้านความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรจะแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ สามารถรับมือกับปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาทมากขึ้น และ 3) ด้านความเป็นสมาชิกที่ดี เป็นการตั้งศักยภาพและความร่วมมือของบุคลากรภายใต้การบริหารจัดการขององค์การ เช่น การให้ข้อมูลคำแนะนำหรือร่วมกันตัดสินใจในเวลาที่ถูกต้องเหมาะสมและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ตามกฎกระทรวง การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ อยู่ในกลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น โดยที่มีพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และชุมชนที่มีวัตถุประสงค์หรือประโยชน์ร่วมกัน การเป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และการให้ประชาชนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจากกฎกระทรวงดังกล่าวนำมาซึ่งทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ มหาวิทยาลัยแห่งความร่วมมือที่ขับเคลื่อนด้วยศาสตร์พระราชาสู่คลั่งปัญญาเพื่อการพัฒนาการศึกษา ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน รวมถึงพันธกิจข้อที่ว่าด้วยพัฒนามหาวิทยาลัยแห่งการอยู่ดีมีสุข ที่มีการบริหารจัดการตามกฎหมายเกณฑ์การดำเนินงานที่เป็นเลิศและหลักธรรมาภิบาล การก้าวสู่ Smart University และมหาวิทยาลัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green University) อีกทั้งการมีค่านิยม คือ V = Visionary เป็นผู้รอบรู้ R = Responsibility ทำงานด้วยความรับผิดชอบ และ U = Unity ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Division of Policy and Planning,

Office of the President (2023) จากคำนิยามดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรจะทำให้การทำงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาส่วนใหญ่ที่ผ่านมาจะเป็นการศึกษาในปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า มีการรายงานการศึกษาวิจัยกับ “บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน” และ “บุคลากรทางการศึกษา” แต่มีการศึกษาจำนวนไม่มากนักที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยของ “บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สนใจจะศึกษาเรื่องปัจจัยใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นอย่างไร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการเติมเต็มช่องว่างการวิจัย (Research Gap) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่จะส่งผลบุคลากรเกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความกระตือรือร้น การให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ มีความสำนึกในหน้าที่ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้สนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อีกทั้งนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การต่อไปในอนาคต

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และค่านิยมในองค์กร อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และค่านิยมในองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 523 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567)

สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ มายาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 227 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แต่เนื่องจากป้องกันการได้แบบสอบถามกลับมาไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ และเป็นการกระจายจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 14 % ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บครั้งนี้ คือ 259 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยงานสังกัด ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และเติมคำ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงและพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ มาจากแนวคิด Dittmar (Dittmar, 1992 cited in Pierce et al., 2001) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม มีข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 10 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการควบคุม จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 1-3) 2) ด้านการรู้จักองค์การ จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 4-7) และ 3) ด้านการลงทุน จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 8-10) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ/ไม่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงและพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มาจากแนวคิด Kristof (1996) และ Udomcharoensilp (2021) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม มีข้อคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ/ไม่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในสถานที่ทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงและพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มาจากแนวคิด Workplace Attachment ของ Rioux (2006) และแนวคิด Place Attachment ของ Raymond et al. (2010) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม มีข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 10 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาของความผูกพันในสถานที่ทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพึงพา จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1-2) 2) ด้านเอกลักษณ์ จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 3-5) 3) ด้านอารมณ์จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 6-8) และ 4) ด้านทางสังคม จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 9-12) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ/ไม่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงและพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มาจากแนวคิด Rokeach (1973 cited in Nakthabtim, 2020) และค่านิยมของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม มีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาของค่านิยมในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป็นผู้รอบรู้ จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 1-6) 2) ด้านทำงานด้วยความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 7-12) และ 3) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 13-20) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง/เห็นด้วย/ไม่แน่ใจ/ไม่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงและพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มาจากแนวคิด Organ (1988) Organ & Bateman (1991) Podsakoff et al. (1997) Podsakoff et al. (2000) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม มีข้อคำถามทั้งสิ้น 21 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 20 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือจำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 1-3) 2) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 4-7) 3) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 8-12) 4) ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 13-17) และ 5) ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 18-21) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติเป็นประจำ/ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง/ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง/ไม่เคยปฏิบัติ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถาม 1 ฉบับ จำนวน 6 ตอนที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างและพัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาและจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา โดยใช้ดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และนำค่าคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาค่าความสอดคล้องโดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำมาใช้ได้ โดย Srisatitnarakoon (2012) ได้กล่าวถึงข้อคำถามที่ดีควรมีค่าเข้าใกล้ 1 แต่หากค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมเชิงปฏิบัติการของตัวแปร ซึ่งจากการตรวจสอบค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่สนใจศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbach (Cronbach's coefficient of alpha) เพื่อหาค่าความ

เชื่อมั่นของเครื่องมือที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ดังแสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความผูกพันในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น
ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ	10	.795
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร	18	.914
ความผูกพันในสถานที่ทำงาน	12	.775
ค่านิยมในองค์กร	20	.938
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	21	.896

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยได้ปรับแก้ไขรายละเอียดการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตามความเห็นของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ ได้รับหนังสือรับรองยกเว้นพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (เลขที่รับรอง COA No.0083/2567) เมื่อได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานเพื่อขออนุญาตเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย 2) ดำเนินการแจกแบบสอบถามรูปแบบกระดาษไปยังหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่ได้ขออนุญาต โดยให้ระยะเวลา 3 สัปดาห์ 3) เมื่อครบตามกำหนดผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และค่านิยมในองค์กร พบว่า

1.1 ระดับค่านิยมในองค์กร พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับค่านิยมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่านิยมในองค์กรด้านทำงานด้วยความรับผิดชอบ ด้านเป็นผู้รอบรู้ และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.44 และ 4.34 ตามลำดับ

1.2 ระดับความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ด้านการลงทุน ด้านการควบคุม และด้านการรู้จักองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39, 4.22 และ 4.09 ตามลำดับ

1.3 ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

1.4 ระดับความผูกพันกับสถานที่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความผูกพันกับสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ด้านเอกลักษณ์ ด้านการพึ่งพา ด้านทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.05 และ 4.03 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันกับสถานที่ทำงานด้านอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

1.5 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านสำนึกในหน้าที่ ด้านมีน้ำใจ และด้านจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.52, 3.72 3.50 และ 3.36 ตามลำดับ

2. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความผูกพันในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน พบว่า ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความผูกพันในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ .05 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย จึงทำการวิเคราะห์โดยใช้ ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยนำตัวแปรความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความผูกพันในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรต้นที่ใช้สำหรับพยากรณ์ความมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งเป็นตัวแปรตาม ดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตัวแปรที่มีอิทธิพล	b	S.E.b	β	t	p-value
ค่าคงที่	.959	.195		4.908	.000
ค่านิยมในองค์กร (X1)	.309	.053	.385	5.784**	.001
ความเป็นเจ้าของจิตใจ (X2)	.214	.502	.268	4.160**	.001
ความผูกพันในสถานที่ทำงาน ด้านสังคม (X3)	.084	.026	.162	3.216**	.001

$R = .652$ $R^2 = .425$ Adjusted $R^2 = .418$ S.E. = .277 F = 60.695 p-value = .001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า มีตัวแปร 3 ตัว คือ ค่านิยมในองค์กร ความเป็นเจ้าของจิตใจ และความผูกพันในสถานที่ทำงานด้านสังคม ส่งต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สามารถพยากรณ์ความมีอิทธิพลได้ร้อยละ 42.5 ($R^2 = .425$)

โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .309(X1) + .214(X2) + .084(X3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .385 (Z1) + .268(Z2) + .162(Z3)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ค่านิยมในองค์กร ความเป็นเจ้าของจิตใจ และความผูกพันในสถานที่ทำงาน ด้านสังคม เป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยหากพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่านิยมในองค์กร ความเป็นเจ้าของจิตใจ และความผูกพันในสถานที่ทำงาน ด้านสังคมมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาในระดับของปัจจัยที่ส่งต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นเจ้าของทางจิตใจความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และค่านิยมในองค์กร มีประเด็นนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 สะท้อนให้เห็นถึงพนักงานมหาวิทยาลัยมีการแสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย และช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุ

เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ยินดีช่วยเหลืองานโดยไม่ต้องร้องขอ มีความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaosalı (2019) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย Onkaew (2011) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจของพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 สะท้อนให้เห็นถึงพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย รู้สึกว่ามหาวิทยาลัยเป็นบ้านหลังที่ 2 และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yomakup & Kaewnilprasert (2021) ที่ได้ศึกษาความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาชนในจังหวัดตรัง พบว่า ระดับความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับ Pierce et al. (2003 cited in Sina & Martin, 2022) และ Avey et al. (2009 cited in Seenual & Supharukchaisakul, 2016) Pierce et al. (2001) (cited in Seenual & Supharukchaisakul, 2016) ที่ได้ให้คำจำกัดความของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเป็นเจ้าขององค์การ รู้สึกว่าองค์การคือบ้าน รู้สึกอบอุ่นมั่นคงในการอยู่ร่วมกับสังคมในองค์การ รู้สึกว่าตนเองได้ค้นพบเอกลักษณ์แห่งตน ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงทางจิตวิทยาที่แข็งแกร่งของบุคคลกับวัตถุที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อสิ่งนั้น รู้สึกว่าตนมีความหมายและเกี่ยวข้องความสัมพันธ์กับองค์การ รู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะทำงานขององค์การให้สำเร็จ

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 สะท้อนให้เห็นถึงพนักงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัย มีค่านิยม ความสนใจ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เข้ากับมหาวิทยาลัยได้ เช่น มีค่านิยมด้านการทำงานเดียวกับค่านิยมของมหาวิทยาลัย แนวทางการทำงานสอดคล้องกับบรรทัดฐานของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pasantha (2020) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonprasopkultra (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงาน ของพนักงานเจนเนอรัลในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอยู่ในระดับสูง เช่นกัน

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สะท้อนให้เห็นถึงพนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ซึ่ง

สถานที่ทำงานมีความหมายต่อพนักงานมหาวิทยาลัย และส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น มีความสุขในการทำงานที่มหาวิทยาลัย เชื่อมมั่น และยอมรับในเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeanne & Liliane (2012) ได้ศึกษาบทบาทของความผูกพันในสถานที่ทำงานในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผูกพันในสถานที่ทำงานทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 สะท้อนให้เห็นถึงพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้ร่วมกันและยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ ไม่ละทิ้งหน้าที่จนกว่างานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จจุล่ง ตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakthabtim (2020) ได้ศึกษาการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาพรวมการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้ค่านิยมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2.1. ผลการวิจัยที่พบว่า ค่านิยมในองค์กร ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจและความผูกพันในสถานที่ทำงานด้านสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R^2 = .425$) สะท้อนให้เห็นถึงพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และยึดถือเป้าหมายเดียวกันกับมหาวิทยาลัย มีการแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนสามารถประยุกต์ความรู้ของตนกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ไม่ละทิ้งงานจนทำให้เกิดความเสียหาย อีกทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีความอบอุ่นเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 อยู่แล้วรู้สึกมั่นคง ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัย แม้ว่าบางช่วงของการทำงานจะพบอุปสรรคหรือปัญหาบ้าง แต่พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถผ่านไปได้ด้วยดี อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือ มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและมหาวิทยาลัย โดยที่ไม่ได้เพียงปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Shumaker and Taylor & Giuliani (1993, 2003 cited in Yomakup & Kaewnilprasert, 2021) ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีผูกพันสถานที่ว่าความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของเกิดจากการอาศัยอยู่ในพื้นที่และเชื่อมโยงกับการรู้คิด (cognitive) อารมณ์และความรู้สึก (affective) ที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Komal et al. (2024) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน : บทบาทการไกล่เกลี่ยของการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจมีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yomakup & Kaewnilprasert (2021) ที่ได้ศึกษาความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาชนในจังหวัดตรัง พบว่าความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ ผู้วิจัยกล่าวอีกว่า มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน เพราะส่วนหนึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยจะรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้บุคลากรยอมเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทและแสดงออกด้วยความเต็มใจและยินดีเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kanjanasakda et al. (2016) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชน กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า พนักงานสายวิชาการ และสายสนับสนุน ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ไม่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากมีปัจจัยอื่นที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้ระหว่างตนเองกับมหาวิทยาลัยที่ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นจริงกับความหวังยังแยกจากกันไม่ได้ อีกทั้งการคัดเลือกบุคลากรนั้นยังคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ยังไม่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johanis (2018) ได้ทดสอบและอธิบายความมีอิทธิพลของบุคคลที่เหมาะสมกับองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรแทรกแซง พบว่า ความเหมาะสมขององค์กรกับบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเหมาะสมของบุคคลกับองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ความเหมาะสมของบุคคลกับองค์กรมีผลทางอ้อมโดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาในระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และค่านิยมในองค์กร มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1.1 ผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ด้านการรู้จักองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งเป็นการที่บุคคลรู้จักและเข้าใจในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ได้ซึมซับเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเข้ามาเป็นของตน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อีกทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็น โดยผู้บริหารกล่าวขอบคุณในที่ประชุม หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวก เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยเห็นคุณค่าของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.2 ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน ด้านอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นการรับรู้ว่าตนเองมีความสุขในการทำงาน มีความทรงจำที่ดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยอยากใช้เวลาอยู่ในมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรจัดกิจกรรมสร้างความสุขเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความทรงจำที่ดี ได้แก่ กิจกรรมจัดทริปท่องเที่ยว กิจกรรมสัมพันธ์ที่ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ร่วมกัน

1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย สนับสนุนองค์กรให้มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อภายนอกเป็นการรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดขึ้นเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน อีกทั้งผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและให้การสนับสนุนกับพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยได้ มหาวิทยาลัยควรมีการทบทวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เพื่อวางแผนทางการคัดเลือกบุคลากรให้คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย เช่น ค่านิยม ทัศนคติ การสื่อสาร ปรับรูปแบบการปฐมนิเทศที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ฝึกการทำงานเป็นทีม หรือนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ เพื่อให้คำแนะนำและอธิบายหน้าที่ต่าง ๆ ในการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้อง จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนมากขึ้น เกิดการปรับตัวที่ดี มีพี่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ดี อีกทั้งการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ทำให้ทราบระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มเติมเพื่อนำไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2. จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง เช่น พนักงานบริษัท ข้าราชการครู พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น และเพิ่มวิธีการศึกษาที่หลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่สละเวลาในการเข้าร่วมวิจัยทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงโดยงานวิจัยนี้ “ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี” ประจำปีงบประมาณ 2567 สัญญาเลขที่ วจ.011/2567

References

- Boonprasopkultra, S. (2019). *Perceptions of organizational values of personnel in the Office of the Permanent Secretary*. Ministry of Public Health. [Unpublished master's thesis]. Sripatum University.
- Chakraphopyothin, C. (2011). Opinions of personnel on human resource management in autonomous universities and organizational citizenship behavior: A case study of Mahidol University, Salaya Campus. *Witthayaburihan Journal*. 22(3). 97-118.
- Division of Policy and Planning, Office of the President. (2023). *Annual information, academic year 2023: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage*. Pathum Thani.
- Jeanne, L. R. & Liliane, R. (2012). The mediating role of workplace attachment in the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *RIPS/IRSP*. 25(3-4), 211-233.
- Johanis, S. (2018). Influence of Person Organizational Fit (PO-FIT) and Employee Engagement in Improving Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (In Semarang's Police Academy). *Economic & Business Solution Journal*. 2(1), 77-86.
- Kanjanasakda, Y., Taweesakulvatchara, S., Somrang, B. & Meekhobtong, S. (2016). *Causal factors affecting organizational citizenship behavior of academic and support staff in private universities: A case study of the University of the Thai Chamber of Commerce, Rangsit University, and Huachiew Chalermprakiet University*. Research report, University of the Thai Chamber of Commerce.
- Klinsingam, B. & Chaikit-urachai, P. (2018). Factors influencing organizational citizenship behavior and work performance of personnel in the Department of Agriculture. Ministry of Agriculture and Cooperatives. *Witthayaburihan Journal, Prince of Songkla University*. 29(3), 117-131.
- Komal, G., Ashutosh, N. & Neha, G. (2024). The Influence of Psychological Ownership (PO) and Organisational Citizenship Behaviour (OCB) on Employee Engagement: The Mediating Role of Perceived Organisational Support (POS). *Eurooean Management Studies*. 22(2), 4-27.
- Kristof, A. L. (1996) Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*. 49, 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

- Nakthabtim, P. (2020). *Perceptions of organizational values of personnel in the Office of the Permanent Secretary*. [Master's thesis, Sripatum University]. SPU-IR: Sripatum University Institutional Repository.
<https://dspace.spu.ac.th/items/0125c358-e291-492a-aa50-fca05e19ea82>
- Onkaew, W. (2011). *Organizational citizenship behavior: A case study of civil servants in the Office of the Teachers and Educational Personnel Commission*. [Master's thesis, Silpakorn University]. Silpakorn University Repository: SURE.
<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/13417>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. Homewood, IL: Irwin.
- Pasantha, A. (2020). *The relationship between person-organization fit and career success of commercial bank employees*. [Unpublished master's thesis]. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Peslaphan, A. (2021). *A causal relationship model of organizational citizenship behavior among educational personnel with organizational commitment as a mediating variable*. [Unpublished master's thesis]. Srinakharinwirot University.
- Phromprasoet, P. & Chaikit-urachai, P. (2019). Factors affecting work performance efficiency of personnel in Rajabhat University group. *Witthayaburihan Journal, Prince of Songkla University*. 30(2), 133-147.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K.T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management Review*. 26, 298-310.
<https://doi.org/10.2307/259124>
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M. & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*. 82, 262-270.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- 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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>

- Raymond, C. M., Brown, G. & Weber, D. (2010). The measurement of place attachment: Personal, community, and environmental connections. *Journal of Environmental Psychology*. 30(4), 422–434.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.08.002>
- Rioux, L. (2006). Construction d'une échelle d'attachement au lieu de travail: Une démarche exploratoire. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*. 38(4), 325–336.
<https://doi.org/10.1037/cjbs2006018>
- Salee, I. (2013). *A structural relationship model between organizational citizenship behavior and knowledge sharing of aircraft maintenance employees in a public company*. [Master's thesis, National Institute of Development Administration]. TDC. <https://tdc.thailis.or.th/tdc>
- Seenual, W. & Supharukchaisakul, N. (2016). Causal relationship structure of psychological ownership affecting organizational effectiveness variables of employees in the manufacturing industry. *Journal of Behavioral Science*. 22(2), 65–84.
- Sina, K. F. & Martin, R. W. H. (2022). Psychological ownership and stewardship behavior: The moderating role of agency culture. *Scandinavian Journal of Management*. 38(2022), 1-12.
- Srisatitnarakoon, B. (2012). *Development and validation of research instruments: Psychometric properties*. Chulalongkorn University Press.
- Thaosali, N. (2019). *Factors affecting organizational citizenship behavior of teachers in schools under the Sa Kaeo Provincial Administrative Organization*. [Master's thesis, Burapha University]. TDC. <https://tdc.thailis.or.th/tdc>
- Yaemsart, S. (2018). *The relationship between self-efficacy, job satisfaction, and organizational citizenship behavior: A case study of a logistics company*. [Master's thesis, Thammasat University]. TU e-Thesis.
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_5606035466_9601_9480.pdf
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rdEd). Harper and Row Publications.
- Udomcharoensilp, S. (2021). *Causal influence of person–organization fit on subjective well-being and job burnout of special education center teachers*. [Master's thesis Srinakharinwirot University]. DSpace 8. https://ir-thesis.swu.ac.th/items/bc45def0-de82-4db3-9e3c-c31dbe98b6dc?utm_source=chatgpt.com

Yomakup, N. & Kaewnilprasert, K. (2021). Sense of ownership and organizational citizenship behavior of citizens in Trang Province. *Journal of Accounting and Management, Mahasarakham University*. 13(3), 55–69.