

ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจ
ในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา
Organizational Justice, Authentic Leadership, and
Job Satisfaction Affecting Organizational Citizenship
Behavior among Personnel in Local Administrative
Organizations in Nakhon Ratchasima Province



ชนภา ปุณณันท์^{*1}, ชุณิภา เป็ดโลกนิมิต^{**2}

Chonnapha Punnanan¹, Chunipha Poedloknimit²

คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Faculty of Business and Public Administration, Western University

First Author, E-mail: drchon.cck@gmail.com*

Corresponding Author, E-mail: chunipha@hotmail.com**

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจในงานฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 800 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับสูง ($\bar{X}=3.68$; S.D.=0.39) 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง



ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=94.81$; $df=86$; $GFI=0.97$; $AGFI=0.95$; $RMSEA=0.018$) 3) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญ โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลสูงสุด ส่วนความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างไม่มีนัยสำคัญ องค์ความรู้จากการวิจัย คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หากผู้นำมีความตระหนักรู้ในตนเอง มีความโปร่งใส มีจริยธรรม และมีการประมวลผลอย่างสมดุลจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นสมาชิกที่ดีและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานยังส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูง มีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือองค์กรด้วยความเต็มใจ เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้งสามร่วมกันพบว่า สามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้ถึงร้อยละ 95

คำสำคัญ: ความยุติธรรมในองค์กร; ภาวะผู้นำที่แท้จริง; ความพึงพอใจในงาน; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research article aims to 1) investigate the organizational justice, authentic leadership, and job satisfaction affecting to organizational citizenship behavior, 2) develop a causal relationship model of organizational justice, authentic leadership, and job satisfaction affecting to organizational citizenship behavior, and 3) validate the causal relationship model of organizational justice, authentic leadership, and job satisfaction affecting to organizational citizenship behavior among personnel in local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province. The sample consists of 800 personnel in local administrative organizations in Nakhon Ratchasima Province. Data are collected by using a questionnaire and analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling.

The findings reveal that 1) personnel perceived organizational justice, authentic leadership, and job satisfaction affecting to organizational citizenship behavior at high level ($\bar{X}=3.68$; S.D.=0.39). 2) The causal relationship model of organizational justice, authentic leadership, and job satisfaction variables affecting organizational citizenship behavior fit well with the empirical data (Chi-Square=94.81; df=86; GFI=0.97; AGFI=0.95; RMSEA=0.018). 3) The validation of causal relationship model of organizational justice, authentic leadership, and job satisfaction variables affecting organizational citizenship behavior found that the authentic leadership and job satisfaction have a significant influence on positive citizenship behavior, which is authentic leadership has the highest influence. For organizational justice, it has a non-significant influence on organizational citizenship behavior. The body of knowledge indicates that authentic leadership is a crucial factor influencing the promotion of organizational citizenship behavior. If leaders possess self-awareness, transparency, an ethics, and balanced processing, they can motivate subordinates to exhibit organizational citizenship behavior and enhance their dedication to the organization. Furthermore, job satisfaction impacts organizational citizenship behavior having high job satisfaction, being more likely to cooperate and assist the organization willingly. When considering all three factors together, they can explain and predict organizational citizenship behavior by up to 95%.

Keywords: Organizational Justice; Authentic Leadership;
Job Satisfaction; Organizational Citizenship Behavior;
Local Administrative Organization

บทนำ

ในบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทายของโลกปัจจุบัน การพัฒนาคนและองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการบริการประชาชนและนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดี (Organizational Citizenship Behavior) (นิตยา แหยมเจริญ และกฤษฎา เขียรวัฒนสุข, 2560) อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นผลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นธรรมและความเท่าเทียมในองค์กร ประกอบด้วยความยุติธรรมด้านผลตอบแทน กระบวนการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และข้อมูลข่าวสาร (Greenberg & Colquitt, 2005) ความยุติธรรมในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน ลดความตึงเครียด และทำให้มองเห็นเป้าหมายร่วมกับองค์กรชัดเจนขึ้น ซึ่งนำไปสู่การแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Donglong, et al., 2020)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีฐานคิดมาจากทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่กล่าวว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมการช่วยเหลือเกื้อกูล เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อบุคคลรับรู้ว่า ความพยายามของตนเอง จะได้รับการตอบแทนที่มีค่าหรือเกิดประโยชน์ (Garba, et al., 2018) ด้านความยุติธรรมในองค์กรมีต้นกำเนิดมาจากงานด้านจิตวิทยาสังคมที่มุ่งทำความเข้าใจประเด็นความเป็นธรรมในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยพัฒนาขึ้นภายใต้ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (Adam, 1965) ซึ่งมีฐานคิดมาจากทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยกล่าวว่า บุคคลทำงานเพื่อการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเปรียบเทียบอัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและผลผลิตกับเพื่อนร่วมงาน หากรับรู้ถึงความไม่สมดุลในอัตราส่วน จะรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม (Greenberg & Colquitt, 2005) ในส่วนของภาวะผู้นำที่แท้จริงถือกำเนิดขึ้นจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีผลงานสำคัญของจอร์จ (George, et al., 2007) ที่ศึกษาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จพบว่า ผู้นำมีการทดสอบตนเองผ่านประสบการณ์จริง พัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง และรักษาสมาคมในแรงจูงใจ และงานวิจัยของลูธานส์และคณะ (Luthans, et al., 2003) ที่มุ่งเพิ่มความสุขและความเข้มแข็งของแต่ละบุคคล โดยศึกษาจุดแข็งของความสามารถทางจิตในการทำงาน การจัดการ และการปรับปรุงประสิทธิภาพ

นอกจากทฤษฎีและแนวคิดที่เป็นฐานรากสำคัญของการศึกษา ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ยังมีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้อีกด้วย โดยแพน และคณะ (Pan, et al., 2018) ระบุว่า ความยุติธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกและเป็นปัจจัยปกป้องพฤติกรรมเชิงลบในองค์กร เช่นเดียวกับซากียี (Zakiy,

2022) ที่ระบุว่า ความยุติธรรมในองค์กรช่วยให้เกิดความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร นอกจากนี้ เคบิดีและหวัง (Kebede & Wang, 2022) ให้ทัศนะว่า การสร้างความรู้สึkyุติธรรมผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติที่โปร่งใสและเป็นธรรม จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความพร้อมของพนักงานในการยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร นอกจากความยุติธรรมในองค์กรแล้ว ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบการนำที่มุ่งส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมและการพัฒนาตนในทางบวกก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Qiu, et al., 2019; Joo & Jo, 2017; Iqbal, et al., 2018) โดยรามาลูและจานาดารี (Ramalu & Janadari, 2022) รวมถึงเฟรด และคณะ (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 ของเชเรษฐา (Shrestha, 2022) รวมถึงออร์เซลกันและโอเซอร์ (Erselcan & Özer, 2023) ยังได้ตอกย้ำถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ผลผลิตการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมายังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างชัดเจน โดยการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านความเป็นองค์กรสมัยใหม่และความผูกพันต่อองค์กร (พระมหาสุริยมณฑโว และคณะ, 2564) ซึ่งเป็นการศึกษาความรู้สึกทางบวกและทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กร แตกต่างจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร และแม้ว่าทั้งความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก แต่ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากแรงจูงใจภายใน ในขณะที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเกิดจากการคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ

ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาเพิ่มเติม เนื่องจากในบริบทขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะและดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งการศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยสำคัญทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลจะช่วยสร้างความเข้าใจอย่างรอบด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการออกแบบการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณแบบการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Research) ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variables) กับตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling; SEM) ตามข้อเสนอแนะของแฮร์และคณะ (Hair, et al., 2013) ทั้งนี้ การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเป็นวิธีการทางสถิติที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล โดยเฉพาะในกรณีที่ตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่ต้องอาศัยตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ในการวัด

และประมาณค่า เหตุผลสำคัญที่การวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างเนื่องจากตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรล้วนเป็นตัวแปรแฝงที่มีความซับซ้อน เกิดจากการนิยามเชิงทฤษฎี และไม่สามารถวัดค่าได้โดยตรงจากข้อคำถามเพียงข้อเดียว หากแต่จำเป็นต้องใช้ตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถามจำนวนหลายข้อในการวัด ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแบบดั้งเดิม เช่น การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ไม่สามารถจัดการกับตัวแปรลักษณะดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจนำไปสู่การสรุปผลที่คลาดเคลื่อนได้ (Bollen, 1989) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 14,399 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, ม.ป.ป.) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของแฮร์ และคณะ (Hair, et al., 2013) ที่กำหนดกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรไว้เป็น 1 พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 5–20 ตัวอย่าง จากการรอบแนวคิดการวิจัยพบว่า มีค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณภายใต้โมเดลสมการโครงสร้างทั้งหมด 40 พารามิเตอร์ ผู้วิจัยใช้เส้นพารามิเตอร์ละ 20 ตัวอย่าง เท่ากับ 40x20 ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 800 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลด้านการบริหารจัดการที่ดีจำนวน 10 แห่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

2) เครื่องมือในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน สังกัดส่วนราชการและอัตราเงินเดือน ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) 3 ตัวแปร คือ 1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) 3) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) (Greenberg & Colquitt, 2005) ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำที่แท้จริง วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) 4 ตัวแปร คือ 1) การตระหนักในตนเอง (Self-awareness) 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) 3) กระบวนการที่สมดุล (Balance Processing) 4) มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (Luthans, et al., 2003) ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจใน

งาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) 6 ตัวแปร คือ 1) ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา 2) ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน 3) ความพึงพอใจด้านผลตอบแทน 4) ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า 5) ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน 6) ความพึงพอใจด้านเงื่อนไขการทำงานของล็อก (Locke, 1978) ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) 5 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ของออร์แกน (Organ, 1988) มาตรการวัด 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าความสอดคล้องของข้อสอบถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence; IOC) มากกว่า 0.50 ทุกข้อ (0.80-1.00) เป็นไปตามเกณฑ์ของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1977) และมีค่าความเชื่อมั่นจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.80-0.95 เป็นไปตามเกณฑ์ของเดอเวลลิส (DeVellis, 2017) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างนั้น ค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.80 ขึ้นไปถือว่า อยู่ในระดับดี

3) การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุมัติโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น เอกสารรับรองเลขที่ WTU 2567-0029 จากนั้น ได้ติดต่อมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นเพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา และรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลการวิจัยตามจำนวนที่เก็บได้จริงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

4.2 การประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าดัชนีต่าง ๆ เช่น ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีค่าสัดส่วน X^2/df น้อยกว่า 2.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index; GFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index; AGFI) มากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index; CFI) มากกว่า 0.95 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความ

คลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual; Standardized RMR) น้อยกว่า 0.05 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation; RMSEA) น้อยกว่า 0.05 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N; CN) มากกว่า 200 ตามเกณฑ์ของไคลน์ (Kline, 2015)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เขียนแสดงผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์วิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 การศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงาน จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 487 คน คิดเป็นร้อยละ 60.88 อายุ 31-35 ปี จำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 476 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 สถานภาพโสดจำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 ตำแหน่งพนักงานทั่วไปจำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 สังกัดสำนักปลัดเทศบาลจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12

(n=800)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น				
	$\bar{X}$	S.D.	Skewness	Kurtosis	แปลผล
1) ความยุติธรรมในองค์กร	3.63	0.42	-0.369	0.436	มาก
2) ภาวะผู้นำที่แท้จริง	3.69	0.42	-0.795	0.482	มาก
3) ความพึงพอใจในงาน	3.61	0.39	-0.607	0.540	มาก
4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	3.77	0.46	-0.849	0.295	มาก
ภาพรวม	3.68	0.39	-0.907	0.818	มาก

ตาราง 1 ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นต่อความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.68; S.D.=0.39) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ($\bar{X}$ =3.77; S.D.=0.46) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ($\bar{X}$ =3.69; S.D.=0.42) ความ

ยุติธรรมในองค์กร ($\bar{X}=3.63$; $S.D.=0.42$) และความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=3.61$; $S.D.=0.39$) ผลการวิเคราะห์การแจกแจงของข้อมูลโดยใช้ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (-0.907 - -0.369) มีค่าการกระจายของข้อมูลสูงกว่าค่าปกติ (0.295 - 0.818) แต่ทั้งหมดมีค่าความโด่งไม่เกิน 7 ถือว่า ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงแบบโค้งปกติ อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะของค่าความเบ้และค่าความโด่ง ระบุว่า ค่าความเบ้ตั้งแต่ -2 และ +2 และค่าความโด่งที่ -7 ถึง +7 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 300 สามารถให้การยอมรับได้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติตามเกณฑ์ของจอร์จและมัลเลอร์ (George & Mallery, 2010) ผลการวิจัยนี้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

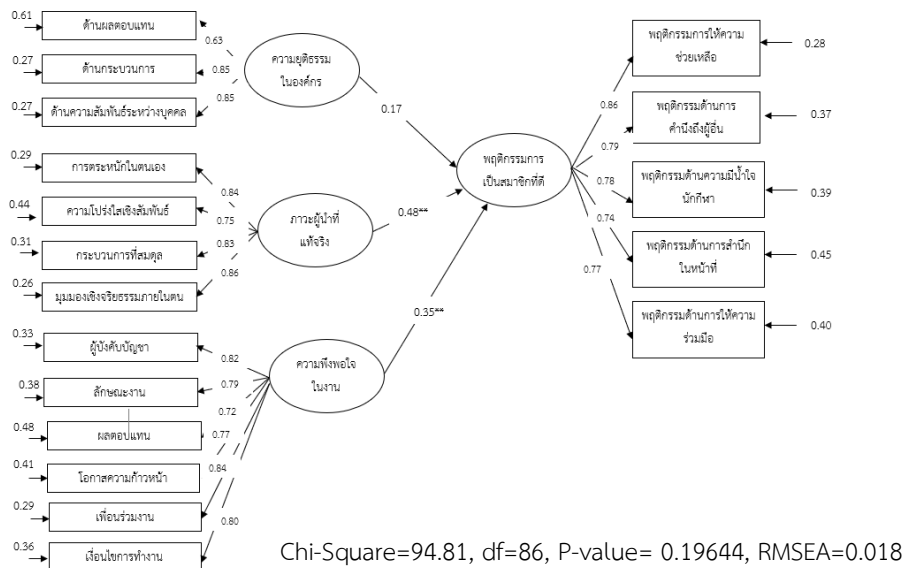
วัตถุประสงค์ที่ 2 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรผล	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	
ตัวแปรเหตุ	TE	DE
ความยุติธรรมในองค์กร	0.17 (0.16)	0.17 (0.16)
ภาวะผู้นำที่แท้จริง	0.48** (0.14)	0.48** (0.14)
ความพึงพอใจในงาน	0.35** (0.10)	0.35** (0.10)
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	-	-
สมการโครงสร้างของตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	
R^2	0.95	

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, ** $p < 0.01$

TE = ผลรวมอิทธิพล DE = อิทธิพลทางตรง

ตาราง 2 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงาน



ภาพ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงาน

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีพบว่า ตัวแปรความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีเท่ากับ 0.17 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.48 และ 0.35 ตามลำดับ ตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีได้ร้อยละ 95 ($R^2=0.95$) ถือว่า อยู่ในระดับสูงมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่า ตัวแปรด้านความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจในงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงาน จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องต่าง ๆ ที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ 0.05 ($p=0.24$) ค่าไค-สแควร์เท่ากับ 1.10 ซึ่งมี

ค่าน้อยกว่า 2.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.90 ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.90 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ 0.05 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ 0.05 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (CN) เท่ากับ 516.15 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 200 ทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า ความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริงและความพึงพอใจในงานฯ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
X ² -test	p-value มากกว่า 0.05	0.24	ผ่านเกณฑ์
X ² /df	น้อยกว่า 2.00	1.10	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า 0.05	0.018	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.018	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า 200	516.15	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 3 ความสอดคล้องของความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงานฯ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ 1 การศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานฯ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นต่อความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$; S.D.=0.39) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคบีดีและหวัง (Kebede & Wang, 2022) ที่พบว่า การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติที่โปร่งใสและเป็นธรรม จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความพร้อมของพนักงานในการยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร ต่อมาในด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของบาเกโร (Baquero, 2023) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ

ที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในงานในด้านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานของออร์เซลกันและโอเซอร์ (Erselcan & Özer, 2023) ที่พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานเพราะเกิดความสุขจากการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความ ยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานฯ จากผลการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง ความยุติธรรมในองค์กร และ ความพึงพอใจในงานล้วนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงมีขนาดอิทธิพลมากที่สุด ($TE=0.48$; $DE=0.48$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน ($TE=0.35$; $DE=0.35$) ส่วนความ ยุติธรรมในองค์กรมีขนาดอิทธิพลน้อยที่สุด ($TE=0.17$; $DE=0.17$) สอดคล้องกับ งานวิจัยของรามาลูและจานาดารี (Ramalu & Janadari, 2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่ แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยผู้นำที่แสดงออกถึงความ โปร่งใส ตระหนักรู้ในตนเองและมีมาตรฐานด้านจริยธรรมสูงจะสร้างบรรยากาศความ ไว้วางใจและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นอันดับที่สอง สอดคล้องกับงานวิจัยของแซกเซนา และ คณะ (Saxena, et al., 2019) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีโดยพนักงานที่มีความสุขและพึงพอใจในการทำงานจะมีแนวโน้มที่จะ แสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ความยุติธรรมใน องค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับ ปัจจัยอื่น ๆ แต่ก็ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดองลอง และ คณะ (Donglong, et al., 2020) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีบทบาทสำคัญใน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน ลดความตึงเครียด และ ทำให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายร่วมกับองค์กรชัดเจนขึ้น ซึ่งนำไปสู่การแสดงออกถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจใน งานฯ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-Square}=94.81$; $df=86$; $GFI=0.97$; $AGFI=0.95$; $RMSEA=0.018$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคบีดี และหวัง (Kebede & Wang, 2022) ที่พบว่า การสร้างความรู้สึกร่วมผ่านนโยบาย

และแนวปฏิบัติที่โปร่งใสและเป็นธรรมจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความพร้อมของพนักงานในการยอมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร โดยความยุติธรรมในองค์กรนั้นมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เนื่องจากเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร ทั้งในแง่ของผลตอบแทน กระบวนการ และการปฏิสัมพันธ์ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ส่วนในด้านภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบาเกโร (Baquero, 2023) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพราะผู้นำที่แสดงออกถึงความตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสในการสื่อสาร การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการประมวลผลข้อมูลอย่างสมดุล จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมเหล่านั้น นำไปสู่การมีส่วนร่วมในงานและการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้น ในด้านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของออร์เซลกันและโอเซอร์ (Erselcan & Özer, 2023) ที่พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานเพราะเกิดความสุขจากการทำงาน โดยความพึงพอใจในงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุข พึงพอใจกับงานที่ทำ ทั้งในแง่ของหัวหน้างาน ลักษณะงาน ผลตอบแทน ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดทัศนคติในเชิงบวก มีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้



ภาพ 2 องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กล่าวคือ หากผู้นำมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่แท้จริง เช่น มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีความโปร่งใส เชิงสัมพันธ์ มีมุมมองเชิงจริยธรรม และมีการประมวลผลอย่างสมดุล จะสามารถจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูง มีความสุขและเต็มใจในการทำงาน จะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มากกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ร่วมกันพบว่า ทั้งสามปัจจัยนี้สามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ถึงร้อยละ 95 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและอิทธิพลอย่างยิ่งของปัจจัยทั้งสามที่มีต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

สรุป

1) จากการศึกษาความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงาน พบว่า ทั้งสามปัจจัยล้วนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความพึงพอใจในงาน และความยุติธรรมในองค์กร ตามลำดับ

2) ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling; SEM) ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลในระดับดี โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 94.81 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 86 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.018 แสดงให้เห็นว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างน่าเชื่อถือ

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริง และความพึงพอใจในงานในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการสร้างความยุติธรรม การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง และการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (ม.ป.ป.). สถิติจำนวนแยกตามส่วนกลาง/ภูมิภาค. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2567, จาก <https://multi.dopa.go.th/do>

paperperson/assets/modules/official_letter/uploads/67876ae1d19ca7eb458a22b3b12f67386684c1661a72f6178972729016390097.pdf

นิตยา แหยมเจริญ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความกล้าหาญ พฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. ใน *เอกสารการประชุมผลงานการวิจัยและวิชาการนวัตกรรมธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ*, หน้า 118-134. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

พระมหาสุริยะ มททโว และคณะ. (2564). การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 10 (2), 263-276.

Adams, J. S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*. 2, 267-299.

Baquero, A. (2023). Authentic Leadership, Employee Work Engagement, Trust in the Leader, and Workplace Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Psychology Research and Behavior Management*. 16, 1403–1424.

Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley & Sons.

DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications*, 4th ed. Thousand Oaks: Sage Publications.

Donglong, Z., et al. (2020). The Structural Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in University Faculty in China: The Mediating Effect of Organizational Commitment. *Asia Pacific Education Review*. 21, 167-179.

Erselcan, R. C. and Özer, P. S. (2023). The Role of Happiness on Job Satisfaction and Employee Performance: A Cross-cultural Research in Italy and Turkey. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*. 13 (2), 520-553.

Farid, T., et al. (2020). The Impact of Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of

- Affective- and Cognitive-based Trust. *Frontiers in Psychology*. 11, 1975.
- Garba, O. A., et al. (2018). A Social Exchange Perspective on Why and When Ethical Leadership Foster Customer-oriented Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 70, 1–8.
- George, B., et al. (2007). Discovering Your Authentic Leadership. *Harvard Business Review*. 85 (2), 129–157.
- George, D. and Mallery, P. (2010) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*, 10th ed. Boston: Pearson.
- Greenberg, J. and Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of Organizational Justice*. New York: Psychology Press.
- Hair, J. F., et al. (2013). *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. London: Pearson Education Limited.
- Iqbal, S., et al. (2018). Cultivating Employees' Communal Relationship and Organizational Citizenship Behavior through Authentic Leadership: Studying the Influence of Procedural Justice. *Psychology Research Behavior Management*. 11, 545–555.
- Joo, B. K. and Jo, S. J. (2017). The Effects of Perceived Authentic Leadership and Core Self-evaluations on Organizational Citizenship Behavior: The Role of Psychological Empowerment as a Partial Mediator. *Leadership & Organization Development Journal*. 38 (3), 463–481.
- Kebede, S. and Wang, A. (2022). Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13, 806109.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 4th ed. New York: Guilford Press.
- Locke, E. A. (1978). Job Satisfaction Reconsidered: Reconsidered. *American Psychologist*. 33 (9), 854–855.
- Luthans, F., et al. (2003). Authentic Leadership Development: A Positive Developmental Approach. *Positive Organizational Scholarship*. 1, 241–261.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: D. C. Heath and Company.
- Pan, X., et al. (2018). The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-sample Survey and a Situational Experiment. *Frontiers in Psychology*. 8, 2315.
- Qiu, S., et al. (2019). The Effects of Authentic Leadership on Trust in Leaders, Organizational Citizenship Behavior, and Service Quality in the Chinese Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 40, 77-87.
- Ramalu, S. S. and Janadari, N. (2022). Authentic Leadership and Organizational Citizenship Behaviour: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 71 (2), 365–385.
- Riyanto, S., et al. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*. 19 (3), 162-174.
- Rovinelli, R. J. and Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-referenced Test Item Validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*. 2 (2), 49–60.
- Saxena, A., et al. (2019). Power and Physician Leadership. *BMJ Leader*. 3 (3), 92–98.
- Shrestha, M. (2022). Contribution of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior: A Survey of the School Teachers of Nepal. *Journal of School Administration Research and Development*. 7 (1), 36–49.
- Zakiy, M. (2022). The Influence of Organizational Justice Dimensions on Affective Commitment and Employees' Counterproductive Behavior. *International Journal of Human Capital Management*. 6 (1), 110–123.