

รายละเอียดของวารสาร

ชื่อวารสาร : วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร
(มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)

Journal Name : Veridian E-Journal, Silpakorn University
(Humanities, Social Sciences and arts)

ชื่อบรรณาธิการ : รศ.ดร.จุไรรัตน์ นันทาณิช

ชื่อย่อของวารสาร :

Abbreviation Name:

ISSN : 1906-3431

E-ISSN :

ที่อยู่สำหรับการติดต่อ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร (ตลิ่งชัน) 22 ถนน
: บรรณารักษ์ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170

เจ้าของ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร / Graduate
School, Silpakorn University

จำนวนฉบับต่อปี : 3

Email : gradsu.jr@gmail.com

Website : <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal>

TCI กลุ่มที่ : none

สาขาหลักของวารสาร

:

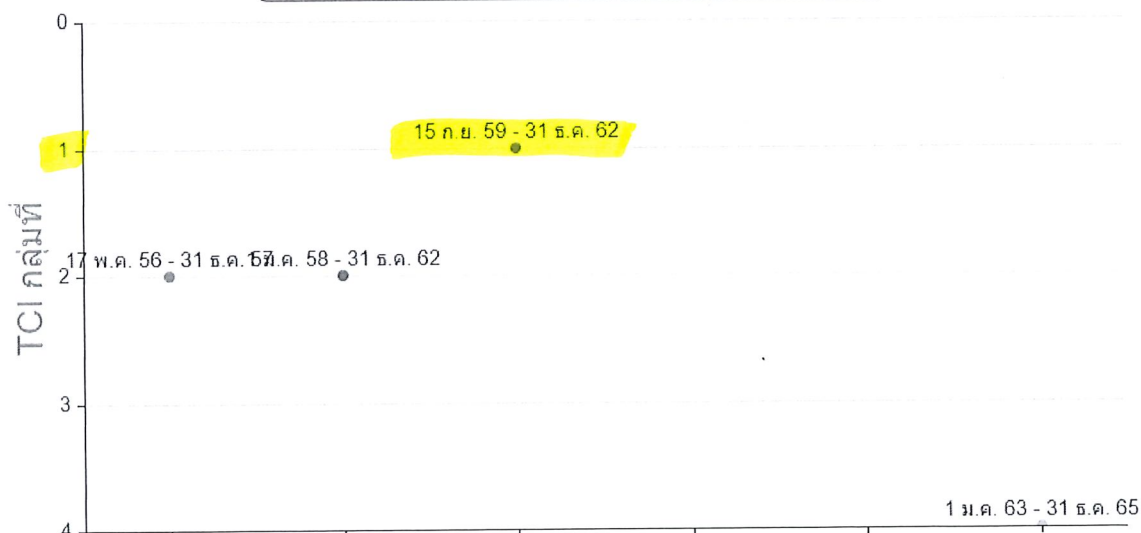
สาขาย่อยของวารสาร :

หมายเหตุ : ถูกตัดชื่อออกจากฐานข้อมูล TCI ตั้งแต่ 1 มกราคม 2563
- 31 ธันวาคม 2565

Total Citations : 2
Total Publications : 2642

ข้อมูล Citation และ Publication ของวารสาร

ข้อมูลของวารสาร	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Citation	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Publication	109	134	158	313	399	383	585	312	205	0
Citation / Publication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

กลุ่มของวารสารในฐานข้อมูล TCI

อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน ภูมิคุ้มกันทางจิต และอายุการ
ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Effects of Organizational Commitment, Job Characteristics, Psychological
Immunity, and Years of Working Experience toward the Organizational
Citizenship Behavior of University Employees of Mahamakut
Buddhist University

Received: February 4, 2019
Revised: October 1, 2019
Accepted: October 10, 2019

สุพิเชษฐ์ ทองอ่อน (Supichet Tong-On)^{*}
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 2) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับ คือ ภูมิคุ้มกันทางจิต และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง จำนวน 137 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนคุณลักษณะงาน ส่งอิทธิพลทางอ้อมทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยตัวแปรสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณลักษณะงาน ส่งอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยตัวแปรคุณลักษณะงานอธิบายความแปรปรวนในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 2) ตัวแปรภูมิคุ้มกันทางจิต ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ความแตกต่างของอายุการทำงาน ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผลจากการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์การที่จะสามารถนำผลให้ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย

^{*} นักวิชาการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Educator, Educational and Psychological Test Bureau, Srinakharinwirot University.

^{**} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Assistant Professor, Dr. Faculty of Management Science, Silpakorn University.

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร, คุณลักษณะงาน, ภูมิคุ้มกันทางจิต

Abstract

This study aimed: 1) to investigate the direct and indirect effects of organizational commitment and job characteristics toward positive organizational citizenship behavior and 2) to investigate the effects of moderator variables, including psychological immunity and years of working experience, toward organizational commitment and positive organizational citizenship behavior. The subjects of this study were 137 university employees and monks of Mahamakut Buddhist University derived from stratified sampling. The research instrument employed in this study was questionnaires. The data analysis methods were basic statistics, multiple linear regression, and a factor analysis model. The results were as follows: 1) Job characteristics and organizational commitment positively influenced positive organizational citizenship behavior. Job characteristics indirectly influenced positive organizational citizenship behavior. Casual variables collaboratively explained variances in the behaviors of positive organizational citizenship. Job characteristics positively influenced organizational commitment. Job characteristics variables explained organizational commitment. 2) Psychological immunity variables did not influence the relations between organizational commitment and positive organizational citizenship behavior. However, years of working experience influenced relations between organizational commitment and positive organizational citizenship behavior.

This research will benefit the organization able the Board of Administration should be aware of and pay attention to positive organizational citizenship behavior by implementing policies supporting this behavior for the human resource management of the university.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Job Characteristics, Psychological immunity

บทนำ

มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาจัดว่าเป็นองค์การที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคน และพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งมีบทบาทเป็นสัญลักษณ์ทางปัญญาหรือความเจริญทางความคิดในสังคม มีจุดมุ่งหมายขององค์การในการให้การศึกษา เป็นแหล่งวิชาการ ให้บริการด้านวิชาการ รวมทั้งทำหน้าที่ในการเตือนสติชั้นนำสังคมจากลักษณะดังกล่าว บุคลากรในมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในระดับสูง เป็นคนดี มีจริยธรรม พร้อมปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ก้าวหน้าทันโลกอยู่ตลอดเวลา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541; จรัส สุวรรณเวลา; และคนอื่นๆ. 2540) และเนื่องจากในปัจจุบันระบบการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนามากยิ่งขึ้น บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น อันจะเห็นได้จากการที่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งหมายรวมถึงสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมุมมองใหม่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในขณะนี้ คือการมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human Capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์การในระยะยาว องค์การจึงต้องให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมากขึ้นด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ (มาร์ควอดด์, 2557: 11-14; ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544; Motowidlo, Borman, and Schmit, 1997)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่มีผลโดยตรง หรือเกี่ยวข้องกับการประเมินรางวัล โดยพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลโดยรวมต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ (Organ, 1997; Muchinsky, 2006) อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน องค์การต่าง ๆ จึงเล็งเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังจะเห็นได้จากการที่ได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างหลากหลาย เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยลำดับต้น ๆ ที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจะมีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการในด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยนำตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัว เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ และเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อันจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และต่อองค์การในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับ คือ ภูมิคุ้มกันทางจิต และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (วัลลพ ล้อมตะคุ, 2554: 143-144; ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่าน และ เนตรพัฒน์ ยาวีราช, 2557: 189-190; สุดารัตน์ ครุฑสีก, 2558: 94-95) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การแสดงว่าเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์การต่อไป เพราะเห็นว่าการได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ประโยชน์แก่ตนเอง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้น มักจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยต้น ๆ เพราะบุคคลากรได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองพอใจ จึงทำให้เป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ (Meyer, Becker & Vandenberghe, 2004) ทั้งนี้ความผูกพัน ไม่ว่าจะเป็นด้านหน้าที่ ด้านจิตใจ หรือด้านการคงอยู่ (Allen & Meyer, 1990) จะทำให้บุคคลากรภายในองค์การนั้นเกิดความรัก เมื่อเกิดความรัก ก็จะทุ่มเทเพื่อให้องค์การมีการพัฒนาที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทำให้บุคคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดจากการจัดสนใจการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ โดยพฤติกรรมส่งผลโดยรวมต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Organizational Citizenship Behavior)

ออร์แกน (Organ, 1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกเป็น 1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 5) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะมีความสัมพันธ์ในทางบวก จะส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การด้านของผลในการปฏิบัติงาน จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

คุณลักษณะงาน เป็นแนวคิดทางพฤติกรรม (Behavior Approach) เพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน โดยการออกแบบงานที่เน้นลักษณะงานที่มีเหตุผล สามารถวัดได้ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่คุณสมบัติงานที่จะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูง ซึ่งคุณลักษณะงานที่ดีจะเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้ตนรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเปรียบเสมือนรางวัลให้กับตนเอง และหากว่าผลงานออกมาไม่ดี ก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman & Oldham, 1975) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของงานบางอย่าง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติในการทำงาน แต่คุณลักษณะเหล่านั้นมีผลต่อบุคลากรแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Hackman & Oldham, 1980) และจากงานวิจัยของ Podsakoff และคณะ (Podsakoff et al., 2000) พบว่า ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ และความพึงพอใจในตัวเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ ในงานวิจัยของ ทิพย์สุนธ์ จงรักษ์ (2556) ยังพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และ 3 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3. ภูมิคุ้มกันทางจิต (Psychological Immunity)

ภูมิคุ้มกันทางจิต เป็นคุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่ประกอบด้วย การมีสติสัมปชัญญะ การมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การมีความหวัง การมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และการมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว (Luthans et al., 2007; อรพินทร์ ชูชม และคณะ, 2554) ซึ่งการที่บุคคลมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตนเอง จะทำให้บุคคลพร้อมที่จะเผชิญผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทางสังคม รวมทั้งสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าการมีภูมิคุ้มกันทางจิตจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคคลดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะดังกล่าว เป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งในการที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ในองค์การและสังคมได้อย่างมีคุณค่า ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ภูมิคุ้มกันทางจิต และองค์ประกอบของภูมิคุ้มกันทางจิต มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Luthans et al., 2007) นอกจากนี้จากการศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job Engagement) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่อิงความผูกพันทางบวกที่มีต่องาน เช่นเดียวกันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ยังพบว่า ภูมิคุ้มกันทางจิต มีอิทธิพลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวกลางที่รับอิทธิพลจากตัวแปรภูมิคุ้มกันทางจิตแล้วส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ดังนี้

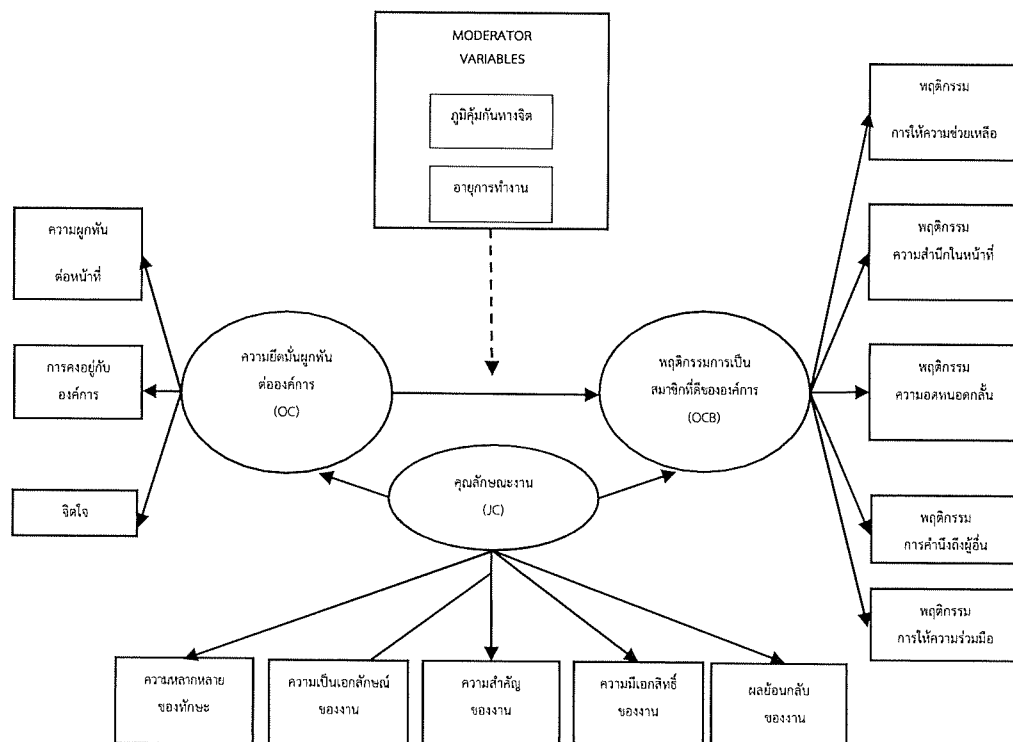
สมมติฐานข้อที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรภูมิคุ้มกันทางจิตเป็นตัวแปรกำกับ

4. อายุการทำงาน (Period of employment)

องค์การที่มีการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่อง จะมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลา ยาวนาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป โดยบุคลากรกลุ่มดังกล่าวจะมีการ สะสมองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในตน ดังนั้นอายุการทำงานของบุคลากร จึงเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ จะสามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาวิจัยของ Varma and Stroh (2001) ที่ได้ ทำการศึกษาผลกระทบของเพศ และอายุการทำงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใน การศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมี ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งพบว่า อายุการทำงานมีผลต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร โดยมีตัวแปรอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาภูมิราชมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 207 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 49 คน/รูป บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 158 คน/รูป ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร ยามาเน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ไว้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) ทำให้ได้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 137 คน/รูป จำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 32 คน/รูป และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 105 คน/รูป ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดโดยใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแฮร์และคณะ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010: 662) พิจารณาร่วมด้วย โดยที่ขนาดตัวอย่างน้อยที่สุดที่เป็นไปได้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ในกรณีที่มีตัวแปรแฝงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ตัว และแต่ละตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้เกิน 3 ข้อ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีอย่างน้อยที่สุด 100 คน ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ได้แก่ คุณลักษณะงาน
2. ตัวแปรกำกับ (Moderator Variables) ได้แก่ ภูมิคุ้มกันทางจิต และอายุการทำงาน
3. ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับ คือ ภูมิคุ้มกันทางจิต และอายุการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 4 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถามพฤติกรรมกำกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามคุณลักษณะงาน จำนวน 15 ข้อ และแบบสอบถามภูมิคุ้มกันทางจิต จำนวน 20 ข้อ

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบ (Factor) สรุปได้ว่า โมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทุกโมเดล พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ที่แตกต่างจากจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) ของตัวแปรชี้แต่ละโมเดล ทั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวพร้อมกับนำเสนอผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ดังตาราง 1 ซึ่งกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างระดับดีมาก (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	Cronbach's alpha	Construct Validity	Construct Reliability
พฤติกรรมกำกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	15	0.901	$\chi^2=1.864$, df=4, p=0.761	0.831 ($\rho_c > 0.60$)
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	9	0.910	$\chi^2=0.000$, df=1, p=0.986	0.749 ($\rho_c > 0.60$)
คุณลักษณะงาน	15	0.898	$\chi^2=2.370$, df=3, p=0.499	0.831 ($\rho_c > 0.60$)
ภูมิคุ้มกันทางจิต	20	0.929		

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกำกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ทำการทดสอบอิทธิพลกำกับ (Moderation Effect) ของตัวแปรภูมิคุ้มกันทางจิต ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบอิทธิพลกำกับ ของตัวแปรอายุการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรจัดประเภท (Categorical Variable) โดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multigroup Analysis) เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ (Chi-square Difference) ด้วยโปรแกรม AMOS ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (ยูธธ์ ไกยวรรณ, 2556)

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ (ค่าที่แสดงความสอดคล้อง)
χ^2	$.05 < p \leq 1.00$
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 2$
RMR	$0 \leq RMR \leq .05$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$

ผลการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลวัดดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล พบว่า มีค่า $\chi^2=68.707$, $df=54$, $p=0.086$, $\chi^2/df=1.272$, $RMR=0.014$, $RMSEA=0.45$, $NFI=0.937$, $CFI=0.985$, $GFI=0.932$ โดยคุณลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.567 และ 0.610 ตามลำดับ

ผลจากการศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า คุณลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.203 และ 0.610 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาการส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า คุณลักษณะงาน ส่งอิทธิพลทางอ้อมทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.364 โดยตัวแปรสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 56.2 ($R^2=0.562$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะงาน ส่งอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.596 โดยตัวแปรคุณลักษณะงานอธิบายความแปรปรวนในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 35.5 ($R^2=0.355$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 โดยมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (OC)			พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
คุณลักษณะงาน (JC)	0.596*	-	0.596*	0.203*	0.364*	0.567*
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (OC)	-	-	-	0.610*	-	0.610*
R ²	0.355			0.562		

$\chi^2=68.707$, $df=54$, $p=0.086$, $\chi^2/df=1.272$, มี RMR=0.014, RMSEA=0.45, NFI=0.937, CFI=0.985, GFI=0.932, * $p<0.05$

เมื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอิทธิพลของตัวแปรกำกับ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลวัดดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล มีค่า $\chi^2=49.808$, $df=49$, $p=0.441$, $\chi^2/df=1.016$, RMR=0.007, RMSEA=0.011, NFI=0.941, CFI=0.999, GFI=0.947 และในการวิเคราะห์อิทธิพล กำกับของตัวแปรภูมิคุ้มกันทางจิต กรณีมีตัวแปรแฝงในการทดสอบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB $\leftarrow$ OC) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรภูมิคุ้มกันทางจิต และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความยึดมั่นผูกพันกับตัวแปรภูมิคุ้มกันทางจิต ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงว่า ตัวแปรภูมิคุ้มกันทางจิต ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการทดสอบอิทธิพลตัวแปรกำกับ (ภูมิคุ้มกันทางจิต)

ตัวแปร	ค่าแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	p
OC $\rightarrow$ OCB	0.465	0.079	5.881	0.000*
PSY $\rightarrow$ OCB	0.093	0.050	1.867	0.062
OCXPSY $\rightarrow$ OCB	-0.023	0.115	-0.198	0.843

$\chi^2=49.808$, $df=49$, $p=0.441$, $\chi^2/df=1.016$, RMR=0.007, RMSEA=0.011, NFI=0.941, CFI=0.999, GFI=0.947, * $p<0.05$

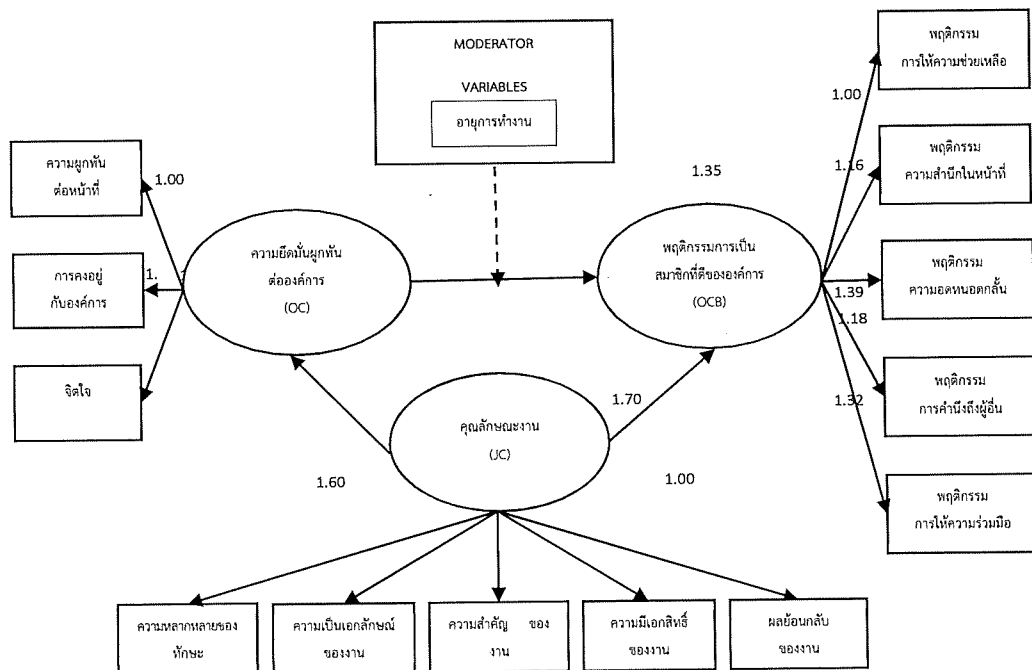
ในการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปรอายุการทำงาน ผู้วิจัยทำการทดสอบ 2 กลุ่ม (Two-Group Model Comparison) โดยทำการทดสอบตัวแบบวิจัย 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 คือตัวแบบวิจัยที่ปล่อยให้มีการคำนวณค่าพารามิเตอร์อย่างอิสระ เรียกว่าตัวแบบอิสระ (Unconstrained Model) และครั้งที่ 2 คือตัวแบบวิจัยที่มีการกำหนดค่าพารามิเตอร์ของเส้นทางที่ไม่ต้องการศึกษาให้มีค่าเหมือนกันทั้งสองกลุ่ม เรียกว่า ตัวแบบจำกัด (Constrained Model) โดยใช้ค่าสำคัญทางสถิติ ของความแตกต่างของค่าไคสแควร์ (Chi-Square) และระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างตัวแบบอิสระและตัวแบบจำกัด เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาอิทธิพลกำกับของตัวแปร ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า อิทธิพลกำกับของตัวแปรอายุการทำงาน

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ของตัวแบบอิสระ และตัวแบบจำกัด มากกว่าค่าไค-สแควร์ที่ $df=2$) กล่าวคือความแตกต่างของอายุการทำงาน ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อการบริการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการทดสอบอิทธิพลตัวแปรกำกับ (อายุการทำงาน)

ตัวแบบวิจัย	เส้นความสัมพันธ์ที่ปล่อยอิสระ OC $\rightarrow$ OCB	
	Chi-square (χ^2)	df
ตัวแบบจำกัด (Constrained Model)	155.744	104
ตัวแบบอิสระ (Unconstrained Model)	119.643	102
ความแตกต่างของค่าไค-สแควร์ (Chi-square Difference)	36.101	2
ค่าไค-สแควร์จากตาราง $p=0.05$	5.99	2
ผลการทดสอบสมมติฐานค่าไค-สแควร์	ยอมรับสมมติฐาน	

จากผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมถึงการทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ ทำให้ได้โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬารราชวิทยาลัย ที่พัฒนาแล้ว ดังนี้



ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬารราชวิทยาลัย(โมเดลที่ปรับแล้ว)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าอิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และภูมิคุ้มกันทางจิต ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้ค่าอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันในด้านหน้าที่ ความผูกพันการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านจิตใจ จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากขึ้น เพราะการผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านหน้าที่ หมายถึง มีความรักในหน้าที่การงาน และเต็มใจที่จะเสียสละการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Allen & Meyer (1990) ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันการคงอยู่สูง เนื่องจากการที่ได้เข้ามาสัมผัสคลุกคลีอยู่ในมหาวิทยาลัย เป็นเวลานาน และสุดท้ายบุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ต้องการที่จะอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายสุพิเชษฐ์ ทองอ่อน (2561) ซึ่งเมื่อบุคลากรได้เข้ามาปฏิบัติงานต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเต็ดเตี่ยว บุญมา (2559) ที่ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เป็นตัวแปรส่งผ่าน และอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ที่พบว่าอายุการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ อาจเป็นเพราะอายุการทำงานแสดงให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

2. ตัวแปรคุณลักษณะงาน เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าตัวแปรคุณลักษณะงานให้ค่าอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรที่ให้ความรู้ จะมีความเป็นเอกลักษณ์ของงานซึ่งทำให้มีความรู้สึกว่าคุณลักษณะทางการศึกษามีความชัดเจนในเรื่องของงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรู้หน้าที่ ถูกต้อง เนื่องจากทราบวัตถุประสงค์และงานของตนเองคืออะไร และการที่งานเป็นงานที่สามารถทำให้สำเร็จจนเห็นประจักษ์ได้ด้วยตนเอง ทำให้ทราบทันทีว่าสิ่งที่ทำดีหรือไม่ โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปปรับปรุง พัฒนางานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุนันธ์ จงรักษ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เนื่องจากคุณลักษณะของงานในด้านต่าง ๆ ทำให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องานและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุดในการทำงาน

อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน เป็นตัวแปรส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการที่บุคลากรมีอายุการทำงานมากภายในองค์กร ลักษณะความสัมพันธ์ของอิทธิพลของตัวแปรกำกับที่มีการส่งผ่าน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และส่งเสริมบุคลากร ตลอดจนสามารถใช้เป็นเกณฑ์ติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้

1.2 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีนโยบาย เป็นที่ยอมรับในทุก ๆ ฝ่าย เพื่อให้สอดคล้องในการสร้างความผูกพันในองค์กรและเป็นที่ยอมรับข้อปฏิบัติที่ ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งรวมถึงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมที่ปฏิบัติตนเพื่อสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย

1.3 มหาวิทยาลัยควรมีการให้รางวัลและการลงโทษ โดยมีการบวกรวมการที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ ยอมรับในมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างขวัญและสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความยึด มั่นผูกพันและให้มีความรู้สึกว่าคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความสุขใน การทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

2.1 การวิจัยนี้ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะมีตัวแปร มากมายในการศึกษา ซึ่งตัวแปรคุณลักษณะงาน และตัวแปรความยึดมั่นผูกพัน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายได้ใน ระดับหนึ่งซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าความผูกพันจะได้อาจมาจากสิ่งใดที่องค์กรได้ให้ในด้านต่าง ๆ ทำให้บุคลากรทำงานมี ความจงรักภักดีปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ และรักในงานที่ปฏิบัติ

2.2 การวิเคราะห์วิจัยครั้งนี้ สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์โครงสร้าง ความสัมพันธ์ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะงาน ความยึดมั่นผูกพัน พฤติกรรมการณ์เป็น สมาชิกที่ดี มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหากมีผู้สนใจสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภายในองค์กร ควรตระหนักและให้ความสำคัญในการแสดงออก ถึงพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีซึ่งตัวแปรที่ส่งผลดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น ทางมหาวิทยาลัยควรจะมีการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น การมอบรางวัลแก่ บุคลากรดีเด่น มีความเสียสละแก่ส่วนรวม เป็นต้น โดยเน้นที่รางวัลภายนอก (Extrinsic Reward) เช่น การมอบ เงินรางวัล เป็นต้น

2) ควรมีการศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพเข้าไป เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้วิจัยทราบถึงปัญหา เพื่อสามารถแนะนำให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสามารถนำไปพัฒนาเพื่อให้เป็นประโยชน์และ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในด้านการเพิ่มความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีทักษะความชำนาญมากขึ้นในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในงานที่เกี่ยวข้อง ให้อิสระในด้านความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ

5) แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่วัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน ภูมิคุ้มกันทางจิต และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการให้คะแนนและข้อความอาจจะคล้าย ๆ จะเป็นข้อเดียวกัน อาจทำให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าใจว่าเป็นเรื่องเดียวกัน ผู้จะทำการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้สามารถเห็นความแตกต่างได้มากยิ่งขึ้น

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- ‘anākhōt” [University at the crossroads: ignite the vision of Thai higher education in the future]. Bangkok: Success Media.
- Boonma, D.(2016) “khwāmsamphan rawāng patchāi thī kō hai kōet khwāmpen phūprakōpkān phāinai ongkān kap phonkān patibat ngān khōng phanakngān dōi mī khwāmpen phūprakōpkān phāinai ongkān pentūa prāe song phān lāe ‘āyu kānthamngān pentūa prākam kap” [Relationship between factor affected corporate entrepreneurship and employee performance, The role of corporate entrepreneurship as a mediator and job tenure as a modertor]. Thesis for Master of Business Administration, Major of Business Administration, Graduate School of Commerce Burapha University.
- Chareonwongsak, K. “mahāwitthayalai thīthāng yāek : chut prakāi wisai that ‘udomsuksā Thai nai Diamantopoulos, A. and Siguaw, J.A. (2000), *Introducing LISREL*. London: Sage Publications.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), pp. 159-170
- Jongruk, T., Nanan, K., & Yaviratch, N.(2014). “itthiphon khōng khunnalaksana ngān thī mī phon tō khwām phūkphan tō ongkōn khwāmphungphōchāi nai ngān lāe phruttikam kān pen samāchik thī dī khōng ‘ongkōn” [Influence of job characteristics to organizational commitment job satisfaction, and organizational behavior citizenship]. The Graduate School of Valaya Alongkorn Rajabhat University under the royal patronage. 8,1 (January - April) 189 – 206.
- Joseph F. Hair Jr, William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, & Ronal L. Tatham. (2006). “Multivariate Data Analysis.” New Jersey: 5th ed. New Jersey: Upper Saddle River.
- Kaiwan, Y. (2013). “kān wikhro sathiti lāi tuāprāe samrap ngānwichai” [Multivariate statistical analysis for research]. Bangkok: Chulalongkorn university press.

- Kruduek, S. (2015). "patchai khunnaphāp chiwit nai kānthamngān khōng phanakngān khwām phūkphan tō 'ongkōn lāe kān sūsān nai 'ongkōn song phon tō kān pen samāchik thī dī tō 'ongkōn khōng phanakngān 'ēkkachon nai khēt Krung Thēp Mahā Nakhōn" [Quality of Life in Workplace, Organizational Commitment, and Communication within the Organization Affecting the Good Organizational Citizenship of Private Company's Employees in Bangkok]. Thesis for Master of Business Administration, Graduate School of Bangkok University.
- Lomtaku, W. (2011). "patchai choeng sāhet thī song phon tō phruttkamkān pen samāchik thī dī khōng 'ongkān khōng phanakngān sāi patibatkān mahāwitthayalai nai kamkap khōng rat" [Causal factors affecting organizational citizenship behavior of administrative staff in public autonomous universities]. Thesis for Master of Management, The Graduate School of Suranaree University of technology.
- Luthans, F. (1992). *Organization behavior*. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89, (6), 991–1007.
- Motowidlo, Borman, and Schmit. (1997). "A theory of individual differences in task and contextual
- Muchinsky. (2006). Teams and teamwork. *Psychology applied to work*. New York: Thomson Wadsworth.
- Organ. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*. 10, 2: 85-97.
- performance Human Performance. 10, 2: 71-83.
- Suwanvela, J. & et., "bon sēnthāng 'udomsuksā" [On higher education pathways]. Bangkok: Chulalongkorn University press.
- Tong-on, S. (2018). "patchai thī song phon tō phruttkamkān pen samāchik thī dī khōng 'ongkān khōng bukkhalākōn mahāwitthayalai mahā makut rat witthayalai" [Factors Affecting Staffs' Organizational Citizenship Behavior of Mahamakut Buddhist University]. Thesis for Master of Business Administration, Major of Business Administration, Graduate School, Srinakharinwirot University.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.