



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>
e-mail: jamsdonline@gmail.com



การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร
The influence of perception of organizational culture, work engagement, and
organizational justice on the organizational citizenship behavior of personnel
at higher education institutions in Sakon Nakhon Province

เกศนรินทร์ อัยกร^{1*}, ละมัย ร่มเย็น², สันญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง³

Ketnarin Aiyakorn^{1*}, Lamai Romyen², Sanyasorn Swasthaisong³

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Mater of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: ketnarin.yui@gmail.com^{1*}

Received: February 16, 2026

Revised: March 10, 2026

Accepted: March 26, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 2. อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร 3. อิทธิพลความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร และ 4. อิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 331 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรม

องค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 38.10 อีกทั้งความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 67.50 และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 41.30

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันในงาน, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Abstract

This research aimed to 1. examine the levels of perceptions regarding organizational culture, work engagement, perceptions of organizational justice, and organizational citizenship behavior among personnel in higher education institutions in Sakon Nakhon Province, 2. investigate how perceptions of organizational culture influence organizational citizenship behavior among personnel in higher education institutions in Sakon Nakhon Province, 3. investigate how work engagement affects the organizational citizenship behavior of personnel in higher education institutions in Sakon Nakhon Province, and 4. investigate the impact of perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior of personnel in higher education institutions in Sakon Nakhon Province. The sample consisted of 331 personnel from higher education institutions in Sakon Nakhon Province, selected using stratified random sampling. The research instrument utilized was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results revealed that perceptions of organizational culture, work engagement, perceptions of organizational justice, and organizational citizenship behavior were all rated at a high level. Additionally, perceptions of organizational culture significant influence organizational citizenship behavior at the 0.001 level, explained for 38.10 percent of its prediction. Work engagement had a statistically significant influence on organizational citizenship behavior at the 0.001 level, with the ability to predict it by 67.50 percent. Additionally, perceptions of organizational justice also had a statistically significant influence on organizational citizenship behavior at the 0.001 level, allowing for a prediction of 41.30 percent.

Keywords: perceptions of organizational culture, work engagement, perceptions of organizational justice, organizational citizenship behavior

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีบทบาทในการผลิตบัณฑิต สร้างองค์ความรู้ และดำเนินงานวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม (สำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) อย่างไรก็ตาม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรและปรับตัวในการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (International Commission on the Futures of Education, 2021)

การพัฒนางานองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงขึ้นอยู่กับโครงสร้างหรือระบบการบริหารเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติโดยสมัครใจเกินกว่าหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานองค์กร ซึ่งมีผลสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Organ et al., 2006; Podsakoff et al., 2000) ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร (Buckingham & Coffman, 1999)

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่การศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่องค์การภาคธุรกิจหรือหน่วยงานภาครัฐทั่วไป ขณะที่การศึกษาภายในบริบทของ สถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในระดับพื้นที่หรือระดับภูมิภาคยังมีจำนวนจำกัด อีกทั้งงานวิจัยจำนวนมากมักมุ่งศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร นโยบาย หรือยุทธศาสตร์การบริหาร มากกว่าการศึกษาปัจจัยเชิงพฤติกรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งและประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารบุคลากรและเสริมสร้างประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ Organ (1998) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก นอกเหนือจาก ความรับผิดชอบหลักในหน้าที่งาน แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความร่วมมือ หรือการรักษาความเรียบร้อยในองค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นการกระทำในการอาสาช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ร่วมงานใหม่ในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จโดยทันที การให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่มีใช้ การสร้างสรรค์ความสงบเรียบร้อยในองค์กร (peacemaking) ซึ่งเป็นการกระทำในการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ระหว่างบุคคลในองค์กร และการกระตุ้นและให้กำลังใจ (cheerleading) ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาด้านวิชาชีพ

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) เป็นการกระทำที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการป้องกันปัญหา การคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่ง การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานที่ต้องการรวมทีมการให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำของตนเองในเวลาที่เหมาะสมและการให้ความเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร

3. ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความผิดหวัง ความเครียดและความไม่สะดวกสบาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ด้วยความสุขุมและอดทน โดยไม่บ่นว่า หรือแสดงความไม่พอใจ

4. การให้ความร่วมมือ (civic virtue) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กร ไม่เพียงแต่การแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครององค์กรจากผลกระทบ

5. ความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กรด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัด การดูแล รักษาทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีคุณค่า และการกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

Daft (2010) ให้นิยามการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์กร ที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันตลอดมาจนเป็นแบบแผนที่แสดงออกทางพฤติกรรมภาพรวมขององค์กร โดยมี 4 มิติ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (adaptability culture) หมายถึง การเน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น ทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากร โดยที่บุคลากรมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้ เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

2. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (mission culture) หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งเน้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่องค์กรต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจ รับรู้ และบุคลากรจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารขององค์กรจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พันธกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (clan culture) หมายถึง การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรภายในองค์กร เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการสำเร็จของงาน เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

4. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (bureaucratic culture) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิธีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยองค์การต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกทุ่มเทและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความมีชีวิตชีวา ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในหน้าที่การงาน (Schaufeli et al., 2002) ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่

1. ความมีพลัง (vigor) หมายถึง ความมีพลังความกระฉับกระเฉงและความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคคลที่มีความกระตือรือร้นจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสำเร็จมากขึ้น

2. ความทุ่มเท (dedication) หมายถึง ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน บุคคลที่มีการอุทิศตนในการทำงาน มักจะรู้สึกถึงความสำคัญของงานและความพยายามในการทำให้งานสำเร็จลุล่วง โดยไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่ แต่ยังมีความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ และพร้อมจะรับมือกับความยากลำบากเพื่อบรรลุเป้าหมาย

3. การมีสมาธิกับงาน (absorption) หมายถึง การมีสมาธิและการจดจ่อในงานอย่างลึกซึ้ง บุคคลที่มีการเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานจะมีการรับรู้ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานจนรู้สึกเหมือนกับงานนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวเอง จะมีสมาธิและจดจ่ออย่างเต็มที่ในกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นและลดความผิดพลาดจากการไม่ใส่ใจ

แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่างๆ (Greenberg, 1990) โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ดังนี้

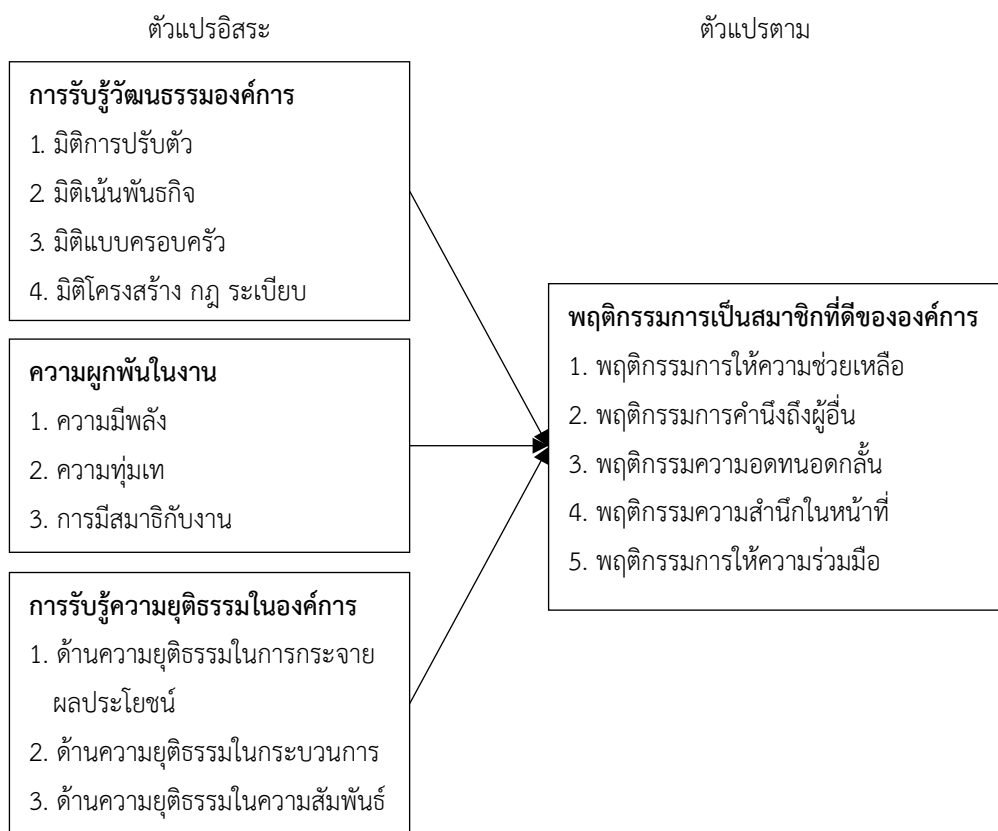
1. ความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ (distributive justice) การรับรู้ว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร เช่น เงินเดือน โบนัส หรือรางวัล สอดคล้องกับความพยายามและการทำงานของพวกเขา

2. ความยุติธรรมในกระบวนการ (procedural justice) การรับรู้ว่ากระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส

3. ความยุติธรรมในความสัมพันธ์ (interactional justice) การรับรู้ว่าพนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ และให้ข้อมูลอย่างถูกต้องและโปร่งใสจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาผลกระทบตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 925 คน 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 558 คน และ 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร จำนวน 417 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,900 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรในแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงานของบุคลากร ซึ่งจัดทำในรูปแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 6 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยกับบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ยื่นต่ออธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 331 คน เมื่อเก็บข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ลำดับ	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	4.13	0.57	มาก
2	ความผูกพันในงาน	4.02	0.68	มาก
3	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	4.13	0.62	มาก
4	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	4.21	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยของทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.57) ความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.62) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58)

2. ผลการวิเคราะห์หิอทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์หิอทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	B	Std. error	β	t	P-value
(Constant)	1.821	0.174		10.437	0.000***
วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	0.105	0.056	0.131	1.885	0.060
วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	0.159	0.058	0.195	2.728	0.007**
วัฒนธรรมแบบครอบครัว	0.103	0.066	0.127	1.547	0.123
วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	0.217	0.060	0.245	3.624	0.000***
R = 0.617, R ² = 0.381, Adj. R ² = 0.373, F = 50.110, Sig. = 0.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 38.10 (R² = 0.381) โดยวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 24.50 ($\beta = 0.245$) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 ($\beta = 0.195$) ส่วนในมิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมแบบไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ผลการวิเคราะห์หิอทธิพลของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value
(Constant)	0.948	0.129		7.339	0.000***
ด้านความมีพลัง	0.191	0.041	0.218	4.603	0.000***
ด้านความทุ่มเท	0.396	0.044	0.452	8.942	0.000***
ด้านการมีสมาธิกับงาน	0.199	0.035	0.248	5.645	0.000***

R = 0.821, R² = 0.675, Adj. R² = 0.672, F = 226.005, Sig. = 0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ร้อยละ 67.50 (R² = 0.675) โดยด้านความทุ่มเท มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ร้อยละ 45.20 (β = 0.452) ส่วนด้านการมีสมาธิกับงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ร้อยละ 24.80 (β = 0.248) และด้านความมีพลังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ร้อยละ 21.80 (β = 0.218)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value
(Constant)	1.932	0.157		12.322	0.000***
ด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์	0.021	0.047	0.031	0.453	0.651
ด้านความยุติธรรมในกระบวนการ	0.147	0.043	0.195	3.451	0.001**
ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์	0.403	0.060	0.475	6.762	0.000***

R = 0.642, R² = 0.413, Adj. R² = 0.407, F = 76.590, Sig. = 0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 4 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 41.30 ($R^2 = 0.413$) โดยด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 47.50 ($\beta = 0.475$) ส่วนในด้านความยุติธรรมในกระบวนการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 19.50 ($\beta = 0.195$) และด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การอภิปรายผล

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเจตน์สุขุณี วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2564) ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก และบางรูปแบบของวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันในงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดสกลนครรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในงาน และความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมากทั้งหมด สะท้อนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และมีความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหาร อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านความยืดหยุ่นและพลังงานในการทำงานยังเป็นพื้นที่ที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นในอนาคต

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถทำนายร้อยละ 38.10 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันตลอดมาจนเป็นแบบแผนที่แสดงออกทางพฤติกรรมภาพรวมขององค์การส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพัฒน์ มัลลย์กรอง และละมัย ร่มเย็น (2566) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เมื่อพิจารณาในมิติต่าง ๆ พบว่า วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนาย ร้อยละ 24.50 แสดงให้เห็นว่า การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิถีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และวัฒนธรรมเน้นพันธกิจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.50 แสดงให้เห็นว่า การที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบาย ธรรมเนียมปฏิบัติ วิถีปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนจะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร ในขณะที่มิติวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมแบบครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากรเน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น ทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรนั้น เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับองค์การธุรกิจ แต่สำหรับบุคลากรในสถาบัน อุดมศึกษาเป็นหน่วยงานราชการต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ และการที่บุคลากรการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกันนั้น อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การ มากกว่าการส่งผลต่อ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

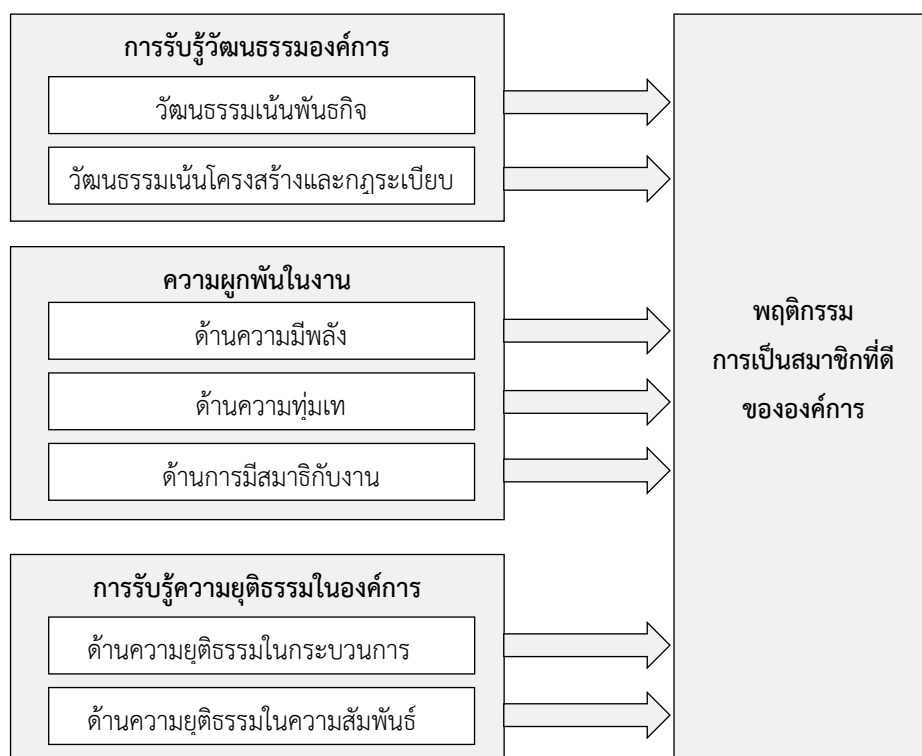
3. ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถทำนายได้ร้อยละ 67.50 แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกทุ่มเทและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความมีชีวิตชีวา ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรจะรู้สึกมีพลังในการทำงาน และสามารถจดจ่อกับงานได้อย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรณิชา คณาคร และวีรพงษ์ พวงเล็ก (2567) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในการร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 53.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และคณะ (2564) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อพิจารณามิติต่าง ๆ พบว่า ด้านความทุ่มเท มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายได้ ร้อยละ 45.20 แสดงให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน บุคคลที่มีการอุทิศตนในการทำงานมักจะรู้สึกถึงความสำคัญของงานและความพยายามในการทำให้งานสำเร็จลุล่วง โดยไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่ แต่ยังมีความรู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ และพร้อมจะรับมือกับความยากลำบากเพื่อบรรลุเป้าหมาย จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีสมาธิกับงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทำนายได้ร้อยละ 24.80 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีสมาธิและจดจ่อกับงานอย่างลึกซึ้ง บุคคลนั้นจะรับรู้และมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานจนเกิดความรู้สึกว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง การมีสมาธิและการจดจ่อเช่นนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความผิดพลาดจากการขาดความใส่ใจ และส่งผลให้พัฒนาพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์การ และด้านความมีพลังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 21.80 แสดงให้เห็นว่า ความมีพลังความกระตือรือร้น และความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคคลที่มีความกระตือรือร้นจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ท้อถอยแม้จะเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความสำเร็จมากขึ้น จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในเขตจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถทำนายได้ร้อยละ 47.50 แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อความยุติธรรมในองค์กรในด้านต่าง ๆ ว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมเพียงใด เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมของผลตอบแทนตามผลงาน เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมของผลตอบแทนตามผลงาน มุ่งเน้นความโปร่งใสและความถูกต้องของขั้นตอนการตัดสินใจ และการได้รับการปฏิบัติที่สุภาพ ให้เกียรติ พร้อมทั้งได้รับข้อมูลที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของสามารถ อัยกร (2565) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับสูงมาก ร้อยละ 64.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนภิชานาโคร และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2563) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เมื่อพิจารณามิติต่าง ๆ พบว่า ด้านความยุติธรรมในความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 47.50 แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้ข้อมูลอย่างถูกต้องและโปร่งใสจากผู้บริหารจะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความยุติธรรมในกระบวนการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถทำนายได้ร้อยละ 19.50 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจภายในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส จะส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านความยุติธรรมในการกระจายผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

เกิดจากความสมัครใจและแรงจูงใจภายในของบุคลากร ซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์หรือรางวัลที่ได้รับโดยตรง ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาระบบผลตอบแทนมักมีความเป็นมาตรฐานและค่อนข้างคงที่ ทำให้บุคลากรไม่คาดหวัง ความแตกต่างด้านผลตอบแทนมากนัก จึงไม่เชื่อมโยงความรู้สึกต่อความยุติธรรมด้านผลประโยชน์กับการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นอกจากนี้ บุคลากรมักให้ความสำคัญกับการได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การสื่อสารที่ชัดเจน และกระบวนการทำงานที่โปร่งใสมากกว่าผลตอบแทน ส่งผลให้ความยุติธรรมในกระบวนการและความยุติธรรมในความสัมพันธ์มีผลต่อการส่งเสริมพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสะท้อนว่า ความยุติธรรมด้านผลประโยชน์อาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยวัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ รวมถึงโครงสร้างและกฎระเบียบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมดังกล่าว ขณะที่วัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบครอบครัวยังไม่พบอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันในงานทั้งด้านความมีพลัง ความทุ่มเท และการจดจ่อกับงาน ช่วยกระตุ้นการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเกินกว่าหน้าที่ นอกจากนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในด้านกระบวนการและความสัมพันธ์มีบทบาทมากกว่าความยุติธรรมด้านผลตอบแทน สะท้อนว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างความผูกพันในงาน และบริหารบนหลักความยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่สำหรับการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร
ในสถาบันอุดมศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือและการสื่อสารภายในองค์กร ควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เช่น การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือกัน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน ควบคู่กับการพัฒนาระบบสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อลดการแบ่งกลุ่มหรือแบ่งฝ่าย อันจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.2 การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักความยุติธรรมและคุณธรรม องค์กรควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัล ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ พร้อมทั้งพิจารณาผลงานที่ครอบคลุมภารกิจนอกเหนือจากงานประจำ เช่น งานวิจัย งานบริการวิชาการ และการอุทิศตนต่อองค์กร รวมถึงให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา ลดอคติ และสร้างความเชื่อมั่นว่ามีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม

1.3 การส่งเสริมการพัฒนาและแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเพิ่มความผูกพันในงาน องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเสริมแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งบริหารภาระงานให้เหมาะสมเพื่อลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มพลังในการทำงาน นอกจากนี้ ควรใช้แรงจูงใจเชิงบวก เช่น การประกาศชมเชย การยกย่อง และการรับรู้ผลงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันในงานและส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตพื้นที่ศึกษาและเปรียบเทียบประเภทสถาบัน โดยขยายพื้นที่ศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น รวมทั้งเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล และทำให้การสรุปผลมีความเที่ยงตรงในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ครบถ้วนยิ่งขึ้น และเพิ่มประโยชน์เชิงประยุกต์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์และความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกที่ทำให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในงาน และความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

เจตนัสฤกษ์ วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ ข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 3(4), 43-52. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/MSJournal/article/view/3089>.

- ชนม์ภิษา นาคโร และสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์การ เป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(2), 83–98. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/243676>.
- ธนพัฒน์ มัลลย์กรอง และละมัย ร่มเย็น. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ บุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(3), 203-219. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/article/view/1933>.
- ปรีญาพร สันติวานิช และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2563). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 9(2), 55–74. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/236444.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์, ลดาวัลย์ ยมจินดา และกรรณิการ์ เณกแสงรัตน์. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 4(1), 76–94. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/248017/168001>.
- สามารถ อัยกร. (2565). อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(1), 252–265. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/236444>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). รายงานประจำปี 2566. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. <https://www.mhesi.go.th/index.php/all-media/book-ministry/10022-2566-e-book.html>.
- อรณิชา คณาคร และวีรพงษ์ พวงเล็ก. (2567). การสื่อสารภายในองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสะเกษ. *วารสารการสื่อสารและการจัดการ นิด้า*, 10(3), 46–67. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/jcmn/article/view/1529/1297>.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. Simon & Schuster.
- Daft, R. L. (2010). *New era of management* (9th ed). South-Western Cengage Learning.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>.
- International Commission on the Futures of Education. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO. <https://doi.org/10.54675/ASRB4722>.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.

- 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>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed). Harper & Row.