

## ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

### FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF STAFF IN THE UNIVERSITIES

ชนม์ชนิษฐ์ วิศิษฐ์สมบัติ<sup>1</sup> ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ<sup>2</sup> และพีระพงษ์ กิติเวชโกคาวัฒน์<sup>3</sup>  
Chonkanit Wisitsombat<sup>1</sup> Praphan Chaikidurajai<sup>2</sup> and Peerapong Kittiwetpokawat<sup>3</sup>

1), 2), 3) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร  
1, 2, 3) Master of Science Program (Human resource management), Sripatum University, Bangkok  
E-mail: chonkanit.wi@spu.ac.th

Received: July 17, 2018  
Revised: September 20, 2018  
Accepted: September 24, 2018

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา 2) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 4) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตจตุจักรและบางเขน จำนวน 321 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอย แบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวุฒิการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 4) ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน และด้านความผูกพันเชิงหน้าที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

#### คำสำคัญ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to compare organizational citizenship behavior by personal factors including gender, age, types of staff, average salary, job tenure, status and educational level, 2) to study human resource management affecting organizational citizenship behavior, 3) to study quality of work life affecting organizational citizenship behavior, and 4) to study organizational commitment affecting organizational citizenship behavior. A sample of this study consisted of 321 personal at private universities and Rajabhat universities in Chatuchak district and Bangkok. The research instruments were the questionnaires asking for general information of the responders included as a sample staff of academic department and staff of support. Data were collected via questionnaire and statistical analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression analysis.

The research results found that 1) personal factors include type of staff, average salary and educational level affecting organizational citizenship behavior, 2) human resource management in terms of reward and motivation affecting organizational citizenship behavior, 3) quality of work life in terms of adequate and fair compensation, safe and healthy environment, constitutionalism in the work organization and social relevance affecting organizational citizenship behavior, and 4) organizational commitment in terms of affective commitment, continuance commitment and normative commitment affecting organizational citizenship behavior.

### Keywords

Human Resource Management, Quality of Work Life, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

### ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินงานแต่ละองค์การไม่ว่าเป็นภาครัฐหรือเอกชนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ มีกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดึงดูด พัฒนา และธำรงรักษาให้ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จสู่ความเป็นเลิศขององค์การ โดยผสมผสานความต้องการ ความก้าวหน้า และพัฒนาเป้าหมายขององค์การ (Bowin & Harvey, 2001) มหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกันต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการให้ดีขึ้น ต้องนึกถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบปัญหาที่แก้ไขได้ โดยมหาวิทยาลัยเองควรแก้ไข แต่บางปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ก็ต้องพยายามปรึกษาหลายฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป (Ministry of University Affairs, 2001) มีบุคลากร 2 ประเภท คือ สายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และคงอยู่กับองค์กรต่อไป ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ด้าน คือ 1) จัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2) ให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 3) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) ปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Ivancevich, 2001) คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Walton, 1975 cite in Aroonsawat, 2016) ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ 1) เชิงอารมณ์ 2) เชิงการลงทุน 3) เชิงหน้าที่ (Allen and Meyer, 1990 cite in Saenthampol, 2015) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มี 5 ด้าน คือ 1) ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 2) สำนึกในหน้าที่ 3) อุดหนุนดกกลั่น 4) คำนิ้งถึงผู้อื่น 5) ให้ความร่วมมือ (Organ, 1988 cite in Chaikidurajai, 2015a) เป็นต้น ซึ่งมีงานวิจัยหลายท่านที่สอดคล้อง ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม (Chaikidurajai, 2015a) ผลกระทบของวิธีปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม (Chaikidurajai, 2017b) ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม (Chaikidurajai, 2017a) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม (Chaikidurajai, 2018) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Jongruk, Nanan and Yaviratch, 2014) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 (Khesang, 2016) เป็นต้น จึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

### โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่
4. ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือไม่

### วัตถุประสงค์การวิจัย

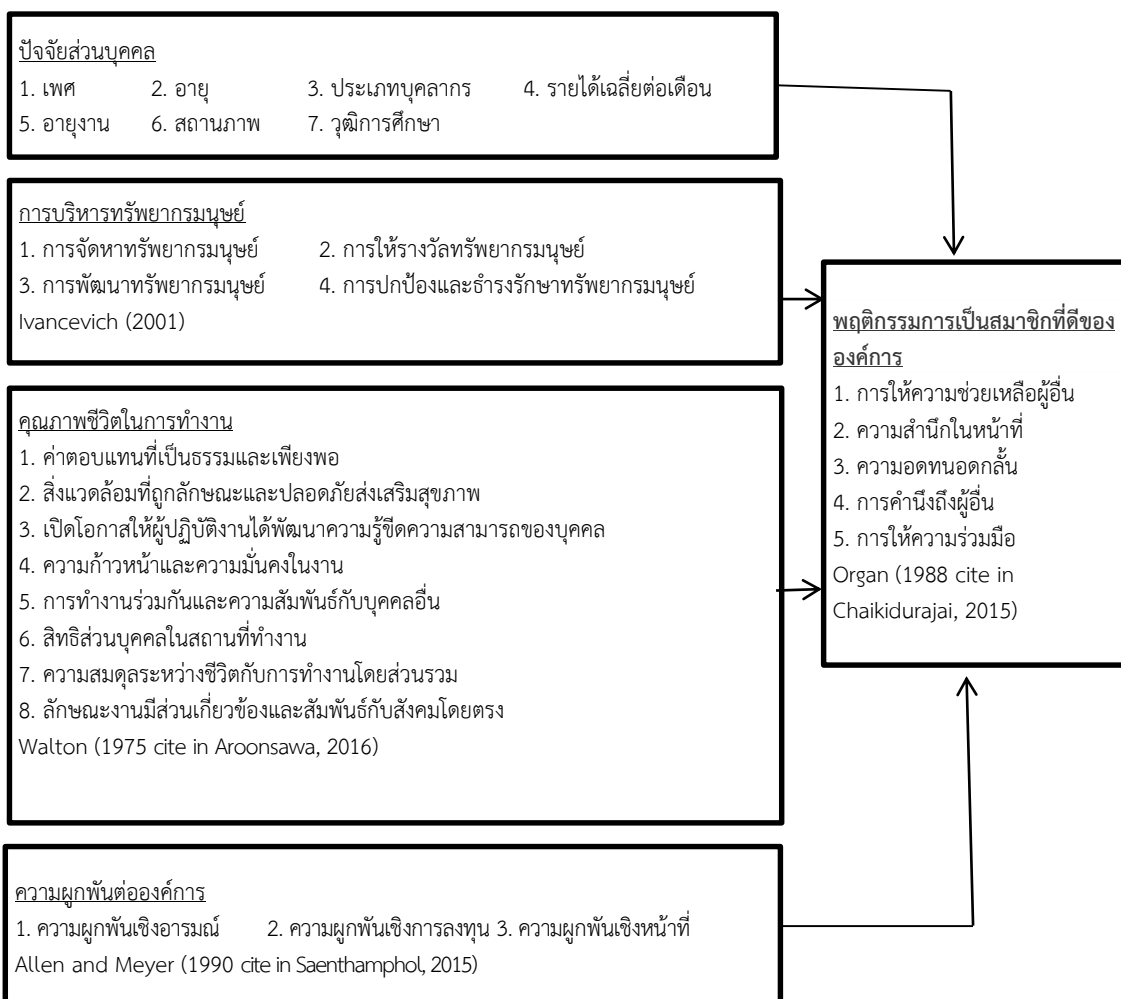
1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่อยู่เขตจตุจักรและบางเขน จำนวน 1,618 คน (Information Higher Educational, 2018)

กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดของ Taro Yamane (1967 cite in Yurarach, 2016) ความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% จำนวน 321 คน และหาสัดส่วนแต่ละสถาบัน โดยวิธีสุ่มแบบชั้น ภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Wanitsupphawong, 2003)

## ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถาบัน

ชื่อสถาบัน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	91	18
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	563	112
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	357	71
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	471	93
มหาวิทยาลัยเกริก	136	27
รวม	1,618	321

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เลือกตอบ)

ส่วนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (มาตรประมาณค่า)

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (มาตรประมาณค่า)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร คือ เชิงอารมณ์ เชิงการลงทุน เชิงหน้าที่ (มาตรประมาณค่า)

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ (มาตรประมาณค่า)

ส่วนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ (ปลายเปิด)

แบบสอบถามอ้างอิงจากผู้วิจัยที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ อ้างอิงจาก Milumaieng (2014) คุณภาพชีวิตในการทำงาน อ้างอิงจาก Urachun (2016) ความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงจาก Saenthampol (2015) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อ้างอิงจาก Chaikidurajai (2015b) นำแบบสอบถามทดลองกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากข้อมูลที่ได้คำนวณหาความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาช (Cronbach, 1990) พบว่า โดยรวม 0.975 รายด้าน 0.714-0.961 สรุป ระดับดีมากเป็นแบบสอบถามที่น่าเชื่อถือ นำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและขอข้อมูล ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนและราชภัฏที่อยู่เขตจตุจักรและบางเขน เพื่อแจก เก็บ ตรวจสอบ แบบสอบถามเอง อัตราการตอบกลับร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

### ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนมาก เพศหญิงร้อยละ 65.1 อายุ 38-<53 ปีร้อยละ 47.3 บุคลากรประเภทเจ้าหน้าที่ร้อยละ 54.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-<30,000 บาทร้อยละ 42.7 อายุงาน 1-<5 ปี ร้อยละ 30.2 สถานภาพโสดร้อยละ 58.2 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 42.1

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม รายด้าน ระดับมาก ( $\bar{x}=3.63$ , S.D.=.658) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{x}=3.76$ , S.D.=.720) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{x}=3.62$ , S.D.=.698) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{x}=3.61$ , S.D.=.740) การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{x}=3.55$ , S.D.=.725)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม รายด้าน ระดับมาก ( $\bar{x}=3.60$ , S.D.=.599) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{x}=3.74$ , S.D.=.702) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ( $\bar{x}=3.72$ , S.D.=.694) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $\bar{x}=3.71$ , S.D.=.719) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ( $\bar{x}=3.69$ , S.D.=.732) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{x}=3.63$ , S.D.=.707) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{x}=3.62$ , S.D.=.664) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ( $\bar{x}=3.55$ , S.D.=.717) และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{x}=3.15$ , S.D.=.891) ระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม รายด้าน ระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ , S.D.=.707) เชิงอารมณ์ ( $\bar{x}=4.04$ , S.D.=.667) เชิงหน้าที่ ( $\bar{x}=3.81$ , S.D.=.801) เชิงการลงทุน ( $\bar{x}=3.66$ , S.D.=.926)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม รายด้าน ระดับมาก ( $\bar{x}=4.08$ , S.D.=.590) คำนึงถึงผู้อื่น ( $\bar{x}=4.13$ , S.D.=.658) ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ( $\bar{x}=4.11$ , S.D.=.657) ให้ความร่วมมือ ( $\bar{x}=4.11$ , S.D.=.687) สำนึกในหน้าที่ ( $\bar{x}=4.07$ , S.D.=.641) อดทนอดกลั้น ( $\bar{x}=4.01$ , S.D.=.760)

สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับประเภทบุคลากร (อ./จนท.)

ตัวแปร	ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	อ./จนท.	4.20/4.04	.767/.543	2.178/2.109	.000*
2. ความสำนึกในหน้าที่	อ./จนท.	4.12/4.02	.709/.577	1.412/1.385	.006*
3. ความอดทนอดกลั้น	อ./จนท.	4.13/3.91	.775/.735	2.627/2.613	.508
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	อ./จนท.	4.19/4.07	.699/.619	1.557/1.539	.015*
5. การให้ความร่วมมือ	อ./จนท.	4.19/4.05	.717/.657	1.833/1.817	.022*
สรุป	อ./จนท.	4.17/4.02	.659/.518	2.246/2.196	.003*

ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ ความคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอาจารย์มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	F	p-value
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.246	.007*
2. ความสำนึกในหน้าที่	2.499	.031*
3. ความอดทนอดกลั้น	3.104	.009*
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	1.450	.206
5. การให้ความร่วมมือ	2.570	.027*
สรุปตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	2.997	.012*

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเหลือผู้อื่น สำนึกในหน้าที่ อดทนอดกลั้น ให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	$\bar{X}$	ผลต่างของค่าเฉลี่ย [Mean Difference (I-J)]					
			< 15,000	15,000–<30,000	30,000–<45,000	45,000–<60,000	60,000–<75,000	ตั้งแต่ 75,000
<15,000	43	4.14	-					
15,000–<30,000	137	4.00	-.14055	-				
30,000–<45,000	96	4.05	-.09239	.04816	-			
45,000–<60,000	21	4.31	.16921	.30977*	.26161	-		
60,000–<75,000	17	4.46	.32047	.46103*	.41287*	.15126	-	
ตั้งแต่ 75,000	7	4.30	.16445	.30501	.25685	-.00476	-.15602	-

กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 45,000 บาทลงมา มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	F	p-value
1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	2.595	.053
2. ความสำนึกในหน้าที่	.767	.513
3. ความอดทนอดกลั้น	5.098	.002*
4. การคำนึงถึงผู้อื่น	1.852	.138
5. การให้ความร่วมมือ	2.337	.074
สรุปตัวแปรพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	2.881	.036*

วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ผลต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	ผลต่างของค่าเฉลี่ย [Mean Difference (I-J)]			
			<ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
<ปริญญาตรี	13	3.86	-			
ปริญญาตรี	135	4.01	.15362	-		
ปริญญาโท	133	4.12	.26383	.11021	-	
ปริญญาเอก	40	4.27	.41269*	.25907*	.14886	-



กลุ่มวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อยกว่ากลุ่มวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 2. พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับมาก ( $R=.425$ ) สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 18 (Adjusted  $R^2=.178$ ) คือ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ( $p=.012, \beta=.225$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 42.5 และปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 57.5 สรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เขียนสมการถดถอย ดังนี้

$$OCB=2.738(\text{ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย})+.225(\text{การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์})$$
$$\text{Adjusted R Square} = .178, R = .425, F = 70.196, p\text{-value} = .000$$

สมมติฐานข้อที่ 3. พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับมาก ( $R = .538$ ) สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร้อยละ 29 (Adjusted  $R^2 = .287$ ) คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $p = .000, \beta = -.173$ ) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ( $p = .012, \beta = .157$ ) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ( $p = .000, \beta = .243$ ) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ( $p = .000, \beta = .268$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 53.8 และปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 46.2 สรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เขียนสมการถดถอย ดังนี้

$$OCB=1.812(\text{ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย})-.173(\text{ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ})+.157(\text{สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ})+.243(\text{สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน})+.268(\text{ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง})$$
$$\text{Adjusted R Square} = .287, R = .538, F = 130.032, p\text{-value} = .000$$

สมมติฐานข้อที่ 4. พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับมาก ( $R = .500$ ) สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 25 (Adjusted  $R^2 = .248$ ) คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ( $p = .000, \beta = .626$ ) ความผูกพันเชิงการลงทุน ( $p = .000, \beta = -.166$ ) ความผูกพันเชิงหน้าที่ ( $p = .020, \beta = .113$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วนโดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 50 และปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 50 สรุป ความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงการลงทุน และความผูกพันเชิงหน้าที่ มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เขียนสมการถดถอย ดังนี้

OCB=1.730(ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย)+.626(เชิงอารมณ์)-.166(เชิงการลงโทษ)+.113(เชิงหน้าที่)  
Adjusted R Square = .248, R = .500, F = 106.560, p-value = .000

ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ร้อยละ 34.78 อื่น ๆ ร้อยละ 21.74 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ร้อยละ 13.04 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความผูกพันเชิงอารมณ์ร้อยละ 8.7

### อภิปรายผล

ประเภทบุคลากร พบว่า อาจารย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าเจ้าหน้าที่ อาจมาจากอาจารย์รับวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท ส่วนเจ้าหน้าที่รับวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรี ดังนั้นอาจารย์ผ่านการฝึกฝนพัฒนาจากการศึกษามากกว่าเจ้าหน้าที่ โดยอาจารย์เป็นสายหลัก เจ้าหน้าที่เป็นสายสนับสนุนจะขาดส่วนใดไปไม่ได้ ซึ่งอาจารย์มักมีโอกาสได้ฝึกอบรมทางวิชาการ พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาปรับใช้ในการสอนมากกว่าเจ้าหน้าที่ และอาจารย์มีภาระงานที่หลากหลายตามดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) มากกว่าเจ้าหน้าที่ ทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือมากกว่า สอดคล้องกับ Jongruk, Nanan and Yaviratch (2014)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 45,000 บาทลงมา อาจมาจากผู้ที่มีรายได้เยอะ มีภาระงานมากกว่า ทำให้ต้องใช้ความอดทนอดกลั้นสูง ทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือมากกว่า สอดคล้องกับ Chaikidurajai (2017a)

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษายิ่งสูงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การยิ่งมาก อาจมาจากผู้ที่จบวุฒิการศึกษายิ่งสูงต้องผ่านความยากลำบากในการเรียน การศึกษามากยิ่งขึ้นกว่าจะสำเร็จได้ ทำให้ผู้จบวุฒิการศึกษายิ่งสูงยิ่งมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นที่มากกว่าผู้จบวุฒิมาน้อยกว่า สอดคล้องกับ Chaikidurajai (2017a)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ อาจมาจากบุคลากรมองว่ามหาวิทยาลัยมีการจูงใจที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (เป็นเงิน/ไม่ใช่เงิน) และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมชัดเจน เป็นธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการประกาศอย่างเปิดเผย เป็นทางการ รวมถึงระเบียบวินัย บทลงโทษ ขั้นตอน เกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ Chaikidurajai (2017b)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคลากรอาจเห็นว่าค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้นมากในปัจจุบัน ทำให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอมีความจำเป็นให้ดำรงอยู่ได้จึงทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ อาจมาจากบุคลากรได้รับ

อุปสรรคในการทำงาน การป้องกันภัยอย่างเพียงพอพร้อมการอบรม รวมถึงบริเวณสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และได้รับการตรวจสอบสภาพอย่างน้อยปีละครั้ง ทำให้บุคลากรพร้อมทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มกำลัง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน อาจมาจากบุคลากรมีส่วนร่วมป้องกัน และเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลทั้งของตนเองและผู้อื่นเป็นความลับอย่างเหมาะสม และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นด้วย ทำให้มีความสบายใจที่จะทำงานให้กับองค์กร และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับช่องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง บุคลากรอาจรู้สึกว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนรอบมหาวิทยาลัย สังคม รวมไปถึงประเทศชาติ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรของตนที่ได้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Chaikidurajai (2015b) และ Khesang (2016)

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ อาจมาจากบุคลากรผูกพัน รู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับนโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรม แนวปฏิบัติ เต็มใจอยู่กับองค์กรนาน ๆ ย่อมอุทิศตนทุ่มเทให้องค์กร ทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน ตัวแปรนี้เป็นเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์จากองค์กร ถ้าบุคลากรได้รับอย่างเพียงพอที่อยู่ได้ก็ยิ่งผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ อาจมาจากบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ต้องตอบแทนบุญคุณโดยการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมาย อุทิศการทุ่มเท ค่านิยม ทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Chaikidurajai (2015b) และ Jongruk, Nanan and Yaviratch (2014)

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ รวมถึงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ

1.2 ผู้บริหารองค์กรควรเพิ่มช่องทางในเรื่องราวได้ของบุคลากร เช่น การจัดทำหน่วยธุรกิจ หรือศูนย์ หรือสถาบันทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรต่าง ๆ การเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรภายนอก การได้รับทุนวิจัยภายนอกองค์กร หรือหลักสูตรพิเศษรับคนทำงานที่ต้องการมา Update ตัวเองด้วยความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต้องการหา Connection เพื่อหารายได้เข้ามาหาวิทยาลัย โดยมีการแบ่งส่วนรายได้ หรือกำไรให้กับผู้เกี่ยวข้อง เป็นการเพิ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพที่สูงขึ้นมากในปัจจุบัน

1.3 ผู้บริหารองค์กรควรให้บุคลากรทราบถึงแนวทาง และโอกาสเติบโตในสายการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ วุฒิการศึกษาของบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารองค์กรควรจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานกรณีบุคลากรที่มีผลการทำงานดีเด่น โดยการให้รางวัล ยกย่องชมเชยแก่บุคลากร

1.5 ผู้บริหารองค์การควรเพิ่มสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ประกันสุขภาพกลุ่มโดยเพิ่มค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก/วัน/ครั้ง เพื่อลดค่าใช้จ่ายกรณีเจ็บป่วย โครงการอาหารโรงฟาราคาถูก เป็นต้น

1.6 ผู้บริหารองค์การควรทำการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และทำการสำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากบุคลากรว่าองค์การควรจัดสถานที่ในการทำงานอย่างไรที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยให้กับบุคลากร อย่างน้อยปีละครั้ง

1.7 ผู้บริหารองค์การควรมีระบบป้องกันการเข้าถึงข้อมูล และชั้นความลับของข้อมูล

1.8 ผู้บริหารองค์การควรจัดกิจกรรมสาธารณะ หรือภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนรอบมหาวิทยาลัย สังคม ประเทศชาติ ทั้งทางตรงและอ้อมโดยสนับสนุนงบประมาณทำกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรได้ร่วมทำประโยชน์ให้สังคม และกระตุ้นให้เกิดความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในงานในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น

1.9 ผู้บริหารองค์การควรมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้บุคลากร คำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายงาน ได้รับการยกย่องและยอมรับสภาพการปฏิบัติงานในองค์การ ให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การ ยอมรับนโยบาย ค่านิยม วัฒนธรรม แนวปฏิบัติขององค์การ อยากและเต็มใจอยู่กับองค์การนาน ๆ ย่อมที่จะอุทิศตนทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ

1.10 ผู้บริหารองค์การควรดูแลค่าตอบแทนของบุคลากรให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การในรูปของสวัสดิการ เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับองค์การ พร้อมจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ

1.11 ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความรู้สึกที่จะทำเพื่อมหาวิทยาลัย โดยการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลตามอุดมการณ์ เป้าหมาย หรือค่านิยมของมหาวิทยาลัย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยรัฐ เอกชน ราชภัฏ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่อยู่ในเขต จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

## References

- Aroonsawat, Y. (2016). *khwāmsamphan rawāng banyākat 'ongkān kap khunnaphāp chīwīt nai kānthamngān khong khru rōngriān saha wittayākhet māng Chon Buri sām sangkat samnāngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā Chon Buri khēt nung* [The relationship between organization climate and quality of work life of teacher in campus, mueang Chonburi 3 under the office of Chonburi primary educational service area 1]. Master's thesis. Burapha University.
- Bowin & Harvey. (2001). **Human resource management**. An Experiential Approach, 2/e. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.

- Chaikidurajai, P. (2015a). **pat̄chāi thī mī phon tō phruttkamkān pen samāchik thī dī khōng ‘ongkān læ prasitthiphap̄ nai kān patibat ngān khōng bukkhalākōn nai klum ‘utsāhakam** [Factors influencing organizational citizenship behaviors and performance efficiency of employess in electrical]. Bangkok: Sripatum University.
- Chaikidurajai, P. (2015b). Factors affecting organizational citizenship behavior and performance efficiency of staff in industry group. **International Journal of Management, Business, and Economics**. 2(3), 111-130.
- Chaikidurajai, P. (2017a). The impact of compensation on organizational citizenship behavior of employees in electrical, electronics and telecommunications industry group in Thailand. **International Journal of Management, Business, and Economics**. 4(3), 67-80.
- Chaikidurajai, P. (2017b). The impact of human resource practices on organizational citizenship behavior of employees in electrical, electronics and telecommunications industry group in Thailand. **International Journal of Management, Business, and Economics**. 4(1), 109-124.
- Chaikidurajai, P. (2018). Quality of work life affecting organizational commitment of employees in electrical, electronics and telecommunications industry group in Thailand. **International Journal of Management, Business, and Economics**. 5(2), 81-91.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychology testing**. 5<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins.
- Information Higher Educational. (2018). **rāingān chāmnūān bukkhalākōn pīkānsuksā sōngphanhārōjhoksip phākriān thī nung chāmnæk tam praphēt sathāban chū sathāban praphēt bukkhalākōn læ phēt** [Personnel report for academic year 2017, 1st semester, classified by type of institution, institution name, personnel type and gender]. Retrieved from [http://www.info.mua.go.th/information/show\\_all\\_statdata\\_table.php?data\\_show=4](http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?data_show=4).
- Ivancevich, J. M. (2001). **Human resource management**. 8<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Jongruk, T., Nanan, K. and Yaviratch, N. (2014). ‘itthiphon khōng khunnalaksana ngān thī mī phon tō khwām phūkphan tō ‘ongkān khwāmphungphōchāi nai ngān læ phruttkam kān pen samāchik thī dī khōng ‘ongkān [Influence of job characteristics to organizational commitment job satisfaction, and organizational behavior citizenship] **Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University**. 8(1), 189-206.

- Khesang, P. (2016). khunnaphāp chīwit nai kānthamngān khōng khrū klum khrūakhāi thēsabān tambon khlong hāt samnakngān khēt phūnthikān sukṣā prathom sukṣā sakāo khēt 1 [The quality of teacher's worklife in klonghad subdistrict under the office of Sakao primary educational service area 1]. Master's thesis. Burapha University.
- Milumaieng, K. (2014). kānbōrihān sapphayākōṅ manut kōraṇī sukṣā mahāwitthayalairāthchaphatsuratthānī [Human resource management case study Suratthani Rajabhat University]. Master's thesis. National Institute of Development Administration.
- Ministry of University Affairs. (2001). 'ēkkasān prakōp kān prachum sammanā rūang nayōbāi læ nāothāng kānphatthana nisit naksukṣā [Documents for the seminar on policy and guidelines for student development]. Bangkok: Ministry of University Affairs.
- Saenthampol, S. (2015). khwāmsamphan rawāng khunnaphāp chīwit nai kānthamngān kap khwām phūkphan tō 'ongkōṅ kōraṇī sukṣāphayābān wichāchīp nai Krung Thēp Mahā Nakhōṅ [Relationship between quality of work lift and organizational commitment: Case study professional nurses under the Bangkok]. Master's thesis. Kasetsart University.
- Urachun, T. (2016). khwāmsamphan rawāng khunnaphāp chīwit nai kānthamngān kap khwām phūkphan tō 'ongkōṅ khōng phanakngān bōrisat soem suk čhamkat (Mahāchon) nai khēt phāk nūa [Relationship between quality of work life and organizational commitment of employees at Sermsook public co Ltd in Northern area]. Master's thesis. Pibulsongkram Rajabhat University.
- Wanitsupphawong, P. (2003). 'ēkkasān khamsoṅ rabiap withī thāngkān sukṣā [Handout: Research methodology]. 4<sup>th</sup> ed. Pattani: Prince of Songkla University, Pattani Campus.
- Yurarach, S. (2016). kān khīan raingān wichai thāng sangkhommasāt læ manutsayasāt [Writing research reports in social science and humanities]. Bangkok: Vision Prepress.