



วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

NARKBHUTPARITAT JOURNAL

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2566 Vol. 15 No. 1 January - April 2023

Received: December 3, 2021

Revised: March 31, 2023

Accepted: April 24, 2023

ผลกระทบของทีมและบุพปัจจัยต่อการรับรู้ผลการดำเนินงาน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

Effects of Team and Antecedents on Perceived Organizational Performance
of Rajabhat University in Thailand

อมรรัตน์ พรประเสริฐ*

ประยงค์ มีใจชื่อ

นรพล จินันท์เดช

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author) E-mail: Amonrat.p@ubru.ac.th

Amonrat Pornprasert*

Prayong Meechaisue

Norapol Chinuntdej

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การต่อแรงจูงใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและต่อทีม 2) ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและต่อทีม 3) ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต่อทีม และต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ 4) ศึกษาผลกระทบของทีมต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย (สายวิชาการ) จำนวน 609 ราย วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีผลกระทบทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและต่อทีม 2) แรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลกระทบทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและต่อทีม 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลกระทบทางบวกต่อทีมแต่ไม่มีผลกระทบทางตรงต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ 4) ทีมมีผลกระทบทางบวกต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ; แรงจูงใจในการทำงาน; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ; ทีม; การรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the effects of perceived organizational support on work motivation, 2) to study the effects of motivation work on organizational citizenship behavior and team. 3) to study the effect of good organizational membership behavior on the team and the perception of the organization's performance, 4) to study the effect of the team on the perception. performance of the organization. This study used mixed methods with qualitative data through interviews and 609 questionnaires for quantitative data. Data were analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) Program.

The results revealed that 1) perceived organizational support had a positive effect on work motivation, good organizational citizenship behavior and on team, 2) work motivation has no direct effect on good organizational and team member behavior, 3) good organizational citizenship behavior had a positive effect on the team but had no direct effect on the perception of organizational performance. 4) The team had a positive effect on the perception of organizational performance.

Keywords: Perceived Organizational Support; Motivation Work; Organizational Citizenship Behavior; Team; Perceived Organizational Performance

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้าน ซึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารกันอย่างไร้พรมแดน (กระแสโลกาภิวัตน์) ประชากรทั่วโลกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ในทุกที่ไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด ซึ่งความก้าวหน้าที่กล่าวส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตและส่งผลกระทบต่อทุกองค์การ ทุกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันและสามารถอยู่รอดในธุรกิจ องค์การต่างๆต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาและศึกษาความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ สร้างทุนให้กับมนุษย์



เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมทั้ง ภาย ใจ สติปัญญา ทำให้รูปแบบการศึกษาในยุค VUCA World ที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกๆด้าน ยากต่อ การตัดสินใจและคาดเดาสิ่งที่จะเกิดขึ้น แนวคิดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อผลิตและพัฒนาบัณฑิตที่สามารถ ปรับตัวได้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ รอบรู้ด้านเทคโนโลยี รู้จักเข้าสังคมและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเสมอ โดยปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จะมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจ ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครู ยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) และเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท และพัฒนาระบบการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (National Strategy , 2018)

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม มีคุณภาพ มีความ เป็นเลิศทางวิชาการออกสู่สังคม จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีมหาวิทยาลัยจึงมีหน้าที่การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม ที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรมจริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะแรงงานให้ตรงตามความ ต้องการของตลาด ทำให้มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับแรงขับเคลื่อนที่สำคัญของมหาวิทยาลัย คือบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ(อาจารย์) ผู้มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(นักศึกษา) โดยภารกิจหลักของ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาคือการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม โดยการพัฒนาวิธีการสอนให้เหมาะสมกับ ยุคสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถดัดแปลงได้ในโลกปัจจุบัน จากการระบาดของ COVID-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา นักเรียนไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยได้ (McCarthy, 2020) ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจและศักยภาพในการเรียนรู้ของ นักเรียน (Sulaiman, Kuppusamy, Ayub & Rahim , 2017) คณาจารย์ต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญในการใช้ ระบบการจัดการการเรียนรู้และพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ (Hodges, Moore, Lockee, Trust & Bond ,2020) ทำให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติในการจัดการเรียนการสอน ใช้ความแตกต่างที่หลากหลายของสมาชิกในทีม สร้างสรรค์และการพัฒนาที่นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร (Rovira-Asenjo, Pietraszkiewicz, Sczesny, Gumí, Guimerà, & Sales-Pardo, 2017) โดยการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพจะช่วยลดต้นทุนทำให้กำไรสุทธิสูงขึ้น (Hariyati Tjahjadi and Soewarno, 2019) และการจัดอัตรา กำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถ (Hutahayan, 2019) โดยให้ผลตอบแทนที่ เหมาะสม จะทำให้สามารถรักษาศักยภาพที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นาน และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในยุค VUCA World องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงแนวทางในการดำเนินงาน เน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม เน้นการ แก้ปัญหาที่ทันเวลา มีความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร ทำให้สมาชิกในทีมเห็นเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้ ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมปรับตัวและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาประโยชน์ของทีมและ บุพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย เพื่อให้การดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัยนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร และทีมในมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และทีมใน มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย



3. เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อทีม และการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ

4. เพื่อศึกษาผลกระทบของทีมต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methods) ที่ใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการวิจัยเพื่อสำรวจข้อมูลโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่สองสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย และขั้นตอนที่สาม การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากรด้วยแบบสอบถามเพื่อยืนยัน และนำความคิดเห็นทั้งสองส่วนมาประมวลผล สรุป และรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการและพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษา (สายวิชาการ) มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย 38 แห่ง จำนวน 14,223 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพคือผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 7 ราย สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 609 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือหลักมี 2 แบบ (1) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ที่เป็นผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา การสัมภาษณ์เป็นแบบ In-depth interview คือใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง (The Unstructured Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทีม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ โดยขอความเห็นของผู้ที่ให้ข้อมูลแล้วนำมาสรุปลงในแผนภูมิก้างปลา (Fish bone diagram) และประมวลผลเพื่อหาความถี่ของปัจจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์นำไปประกอบกับการวิจัยเอกสารเพื่อกำหนดตัวแปร และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย(2) แบบสอบถามของขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale ซึ่งมีคำถามให้ตอบ 5 ระดับ ประเมินตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของ Best & Kahn ,1998

การตรวจสอบเครื่องมือ ดำเนินการใน 2 ลักษณะการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) โดยวิธีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์มีค่าไม่น้อยกว่า 0.60 ทุกข้อคำถาม แบบสอบถามได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญนำไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มทดลองจำนวน 40 ราย เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นในแต่ละตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแต่ละตัวแปรควรมีค่า ≥ 0.7 และค่าจำแนกรายข้อ Corrected item-total correlation ของแต่ละข้อคำถาม ≥ 0.3

การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล (1) ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดหมวดหมู่ เรียบเรียง และสรุปผลการสัมภาษณ์ (2) ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยนำเสนอข้อมูลทางสถิติ 2 ส่วนคือ สถิติเชิงพรรณนาเสนอ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ด้วยตัวแปรแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 609 ชุด เมื่อพิจารณาโดยรวมสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.92 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับ



ปริญญาโท ร้อยละ 64.70 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.65 ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 67.00 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 85.22

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของตัวแปรแต่ละปัจจัย

ตารางที่ 1 แสดงเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นแต่ละปัจจัยในกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยรวม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	3.65	1.072	มาก
แรงจูงใจในการทำงาน	4.08	0.880	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.35	0.761	มาก
ทีม	3.99	0.907	มาก
การรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์กร	3.77	0.965	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยตัวแปร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงาน

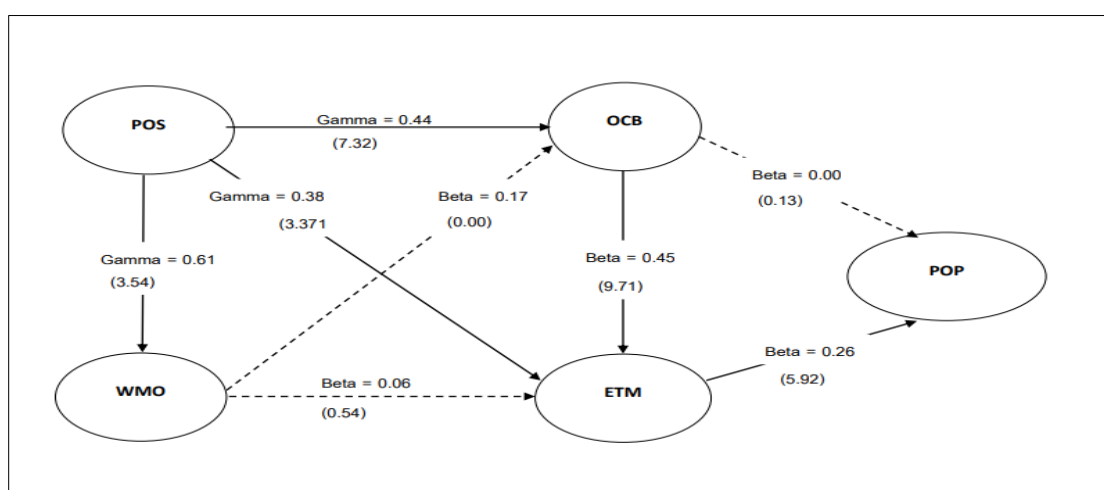
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ตารางที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง(CFA)

ตัวแปร	AVE	CR
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	0.628	0.938
แรงจูงใจในการทำงาน	0.491	0.846
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.630	0.682
ทีม	0.742	0.763
การรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์กร	0.579	0.640

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้(Average Variance Extracted : AVE) จะต้องมามีค่า ≥ 0.50 และ ค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง(Composite Reliability : CR) จะต้องมามีค่า ≥ 0.60 เมื่อพิจารณาค่า AVE และ ค่า CR พบว่า ตัวแปรทุกตัวในกรอบแนวคิดการวิจัยผ่านตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ยกเว้นแรงจูงใจในการทำงานที่ค่า AVE น้อยกว่า 0.50

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบตัวแบบตามกรอบแนวคิดของการวิจัย



Chi-Square / df = 1.104, P-value = 0.056, CFI = 0.999, GFI = 0.955, AGFI = 0.934, RMSEA = 0.013

ภาพที่: 1 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

ที่มา: Pornprasert (2021)



ผลสรุปจากปัจจัยในตัวแบบสมมติฐาน

1. การรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\text{Gamma} = 0.61$
2. การรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\text{Gamma} = 0.440$
3. การรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลกระทบต่อทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\text{Gamma} = 0.380$
4. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\text{Beta} = 0.170$
5. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อทีมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\text{Beta} = 0.060$
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลกระทบต่อทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\text{Beta} = 0.450$
7. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลกระทบต่อรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\text{Beta} = 0.000$
8. ทีมส่งผลกระทบต่อรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงเส้น $\text{Beta} = 0.260$

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	Path Coefficients	t-statistics	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน	0.61	3.54	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	0.44	7.32	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีผลกระทบต่อทีม	0.38	3.37	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	0.17	0.00	ไม่สนับสนุน
สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานมีผลกระทบต่อทีม	0.06	0.54	ไม่สนับสนุน
สมมติฐานที่ 6 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลกระทบต่อทีม	0.45	9.71	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 7 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลกระทบต่อรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ	0.00	0.13	ไม่สนับสนุน
สมมติฐานที่ 8 ทีมมีผลกระทบต่อรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การ	0.26	5.92	สนับสนุน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประชุมกลุ่มโดยผ่านระบบ Zoom และ สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา 2 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร และ กลุ่มคณาจารย์ จำนวน 7 ราย ซึ่งประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ



องค์การและทีม ผลการวิจัยพบว่าทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อการสร้างทีมนั้นมี (1) ลักษณะส่วนบุคคล ควรมีความรับผิดชอบสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตน มีน้ำใจไม่เห็นแก่ตัว และมีจิตอาสา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง และเพื่อให้ทีมมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (2) ลักษณะส่วนรวม เวลาทำงานร่วมกับผู้อื่นควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน รับฟังยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความอดทนอดกลั้นและทนต่อแรงกดดัน ให้ความช่วยเหลือและแบ่งปันกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ตลอดจนสามารถปรับตัวให้ได้ในทุกสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้างทีมให้เข้มแข็ง ส่วนปัจจัยที่จะทำให้เกิดทีมที่มีผลการดำเนินงานนั้น (1) ลักษณะส่วนบุคคล มีความรู้ ความสามารถตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ มีทักษะที่หลากหลาย มีพฤติกรรมในการทำงานที่มุ่งมั่น เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน (2) ลักษณะส่วนรวม การทำงานร่วมกับผู้อื่นควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน มองเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่ชัดเจนและถูกต้อง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความคิดที่แตกต่าง หันหน้าเข้าหากันเมื่อมีปัญหา และให้อิสระในการคิด การตัดสินใจ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม (3) ระบบและกลไกในการทำงาน มีขั้นตอนในการทำงานที่เป็นระบบ (PDCA) มีทรัพยากรในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม (งบประมาณ, อุปกรณ์, กำลังคน) เพื่อให้มีระบบในการทำงานที่สามารถปรับตัวและพัฒนาต่อการเปลี่ยนแปลงได้

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำเสนอการอภิปรายแยกตามวัตถุประสงค์ซึ่งได้ค้นพบดังนี้

1. ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และทีม จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 3 สมมติฐานคือ **สมมติฐานที่ 1** พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่สูงมาก สิ่งที่ต้องการตอบแทนให้กับพนักงานเพื่อแสดงการยอมรับในการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกของพนักงาน เขาจะตอบแทนองค์การด้วยการตั้งใจทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน จูงใจ ดึงดูด และกระตุ้นให้พนักงาน มีความพยายามในการทำงานตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบมากขึ้น (Lardner, 2015) ทุ่มเทในการทำงาน เพื่อตอบแทนองค์การพึงพอใจในงาน ผูกพันกับองค์กร มีความตั้งใจคงอยู่ในระยะยาว ทำให้อัตราในการลาออกลดลง (Nazir, Shafi, Qun, Nazir & Tran , 2016 ; Tippratum , Kongklay , & Kittisaknawin , 2017) **สมมติฐานที่ 2** พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่สูงมาก โดยพนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่ดีและมีพฤติกรรมคงอยู่ในองค์การ เพิ่มความพยายามในการทำงาน และส่งมอบงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร พยายามพัฒนาความสามารถของตนเอง (Caesens & Stinglhamber, 2014) มุ่งมั่นในการทำงาน (Zhong , Wayne , & Liden ,2016) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานไปในทางบวก(Rozkwitalska and Basinska, 2015) มีส่วนร่วมในการทำงาน (Caesens , Marique , Hanin , & Stinglhamber , 2016) ลดความตึงเครียดและลดพฤติกรรมทางลบต่าง ๆ ในองค์การ (Kurtessis , Eisenberger , Ford , Buffardi , Stewart & Adis , 2017) **สมมติฐานที่ 3** พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์การส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่สูง โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้ทีมประสบความสำเร็จ (Davenport & Harris, 2017) ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการทำงานร่วมกันของผู้นำกับ ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะเป็นอุปสรรคในการทำงานของทีม (Stewart & Manz , 1995) และการร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกในทีมทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การช่วยเหลือในการแก้ปัญหา การสร้างมุมมองที่แตกต่าง การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ทำให้งานสามารถสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้



2. ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และต่อทีม จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 2 สมมติฐานคือ **สมมติฐานที่ 4** พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่ต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า บุคคลที่แสดงออกอย่างจริงจังและไม่เป็นทางการในการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือด้านต่างๆ ด้วยความสมัครใจ ทำโดยไม่มีสิ่งจูงใจและไม่ได้ผลตอบแทนโดยตรงจากองค์การ ไม่ต้องบังคับหรือลงโทษจึงจะกระทำ (Organ, 1988 ; Mohammad, 2015 ; El Din Mohamed, 2016) บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว สิ่งจูงใจภายนอก ผลตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ รางวัลและเพื่อนร่วมงานไม่สามารถมาเป็นตัวกำหนดการแสดงพฤติกรรม แต่แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Lazauskaite-Zabielske, Urbanaviciute & Bagdziuniene, 2015) พนักงานที่มีแรงจูงใจภายในจะมีส่วนร่วมในการทำงานสูงและมีความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรต่ำ (Kundu , Mehra & Mor , 2017) **สมมติฐานที่ 5** พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรทีมในระดับที่ต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าทีมที่เกิดจากการรวมตัวกันของคนมากกว่า 2 คนขึ้นไป ความต้องการของมนุษย์นั้นแตกต่างกัน การตอบสนองความต้องการบางอย่างอาจใช้ได้แค่กับคนบางคนเท่านั้น ไม่สามารถตอบสนองคนได้ทุกคน เพราะสถานการณ์ ความต้องการ และเป้าหมายที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานก็แตกต่างกัน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องใช้แผนหรือปัจจัยที่หลากหลายในการจูงใจ (Ghaffari, Shah, Burgoyne, Nazri & Salleh, 2017)

3. ผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อทีม และต่อการรับรู้ผลการดำเนินการองค์การ จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 2 สมมติฐานคือ **สมมติฐานที่ 6** พบว่าเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่สูง การกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในพฤติกรรมเชิงบวก เช่น การให้ความร่วมมือในการทำงาน (Lloyd , Boer , Keller & Voelpel , 2015) จะเพิ่มความพึงพอใจของสมาชิกในทีม เสริมสร้างความสัมพันธ์สมาชิกในทีม ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของทีม (Quaquebeke & Felps, 2018) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะทำให้กลไกในการทำงานเป็นทีม ราบรื่น ยืดหยุ่น ช่วยให้คนในทีมพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รู้จักการพึ่งพาอาศัย ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้คนในทีมพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ (Thidisee, 2016) การมีน้ำใจของสมาชิกในทีมจะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานของทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Phaungchaim , 2014) **สมมติฐานที่ 7** พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การในระดับที่ต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการปฏิบัติงาน คือ คุณสมบัตินส่วนบุคคล x ความพยายามในการปฏิบัติงาน x การสนับสนุนขององค์กร (Schermerhorn ,2012) เป็นการรวมกันของปัจจัยหลายตัว โดยคณาจารย์ต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นพฤติกรรมบางอย่างอาจไม่ได้ส่งผลต่อผลการดำเนินงานโดยตรง และกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบางตัวที่ต่างกันสิ้นเชิงทำให้มีลักษณะพฤติกรรมที่ต่างกัน

4. ผลกระทบของทีมต่อการรับรู้ ผลการดำเนินการองค์การ จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 1 สมมติฐานคือ **สมมติฐานที่ 8** พบว่า เส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรทีมส่งผลกระทบต่อปัจจัยตัวแปรการรับรู้ผลการดำเนินงานขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่สูง ทีมที่มีการกำหนดบทบาทและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเข้าใจและพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Robbins & Judge, 2019) มีอิสระในการกำกับดูแลตนเอง มีการแบ่งปันข้อมูลและทำงานร่วมกัน (Devaraj & Jiang, 2019) สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนขององค์กรได้ (Lowman, 2016) ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในทีม ทีมที่มี



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงจะช่วยให้องค์การสามารถเจริญเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงได้ การทำงานเป็นทีมส่งผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลงานของพนักงานและทำให้เกิดประโยชน์ในแง่ของผลผลิตที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านการนำไปประยุกต์ใช้

1. ถ้าองค์การต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การควรส่งเสริมความยุติธรรมภายในองค์การ กฎเกณฑ์ระเบียบที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการแนะนำ ดูแล สนับสนุนจากหัวหน้างาน มีสิ่งสนับสนุนที่เพียงพอ ผลตอบแทนที่เหมาะสม หรือมีการจัดกิจกรรมสารสัมพันธ์ กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านต่างๆให้ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีพฤติกรรมเชิงบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

2. ถ้าองค์การต้องการให้พนักงานทำงานแบบทีม องค์การควรส่งเสริมการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยการจัดกิจกรรมสารสัมพันธ์ และสร้างความรู้สึกรัก ความเชื่อให้พนักงานเกี่ยวกับความมุ่งมั่นขององค์การที่มีต่อพวกเขาในเรื่องความยุติธรรมภายในองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และผลตอบแทนต่างๆที่เขาจะได้รับว่ามีความเป็นธรรม

3. ถ้าต้องการให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์การควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีม กระตุ้นพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานในด้านต่างๆโดยจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรภายในองค์การ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในเรื่องการสนับสนุนจากองค์การทั้งความยุติธรรมภายในองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และผลตอบแทนต่างๆที่เขาจะได้รับว่ามีความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยควรมีกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและการคุ้มครองการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นมาตรฐานกลางเดียวกันทุกมหาวิทยาลัย

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยควรมีหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดในการประเมินการทำงานที่เป็นมาตรฐาน กลางเดียวกันทุกมหาวิทยาลัยและสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และทีมมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยเท่านั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจควรจะ ศึกษาในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียง บริบทที่แตกต่าง และช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบผลหรือหาข้อค้นพบใหม่ๆต่อไป และควรทำการวิจัยเพิ่มเติมบริบทของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีสถานะที่แตกต่างกันของพนักงานกับ ข้าราชการในเรื่องแรงจูงใจ

References

- Best, J.W, and Kahn, J.V (1998). Research in education (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon
- Caesens,G.; & Stinglhamber,F.(2014) The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64(5), 259-267.
- Caesens,G., Marique,G., Hanin,D., and Stinglhamber ,F(2016) The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 1-14.



- Davenport, T. and Harris, J.(2017) *Competing on Analytics: Updated, with a New Introduction: The New Science of Winning*. Harvard Business Review: Boston.
- Devaraj S. and Jiang K (2019) It's About Time - A Longitudinal Adaptation Model of High-Performance Work Teams , *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 433-447.
- El Din Mohamed WS.(2016) Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior among Beni Suef Cement Company Employees. *Arabian Journal of Business and Management Review*,6(5), 259.
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., and Salleh, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99.
- Hariyati, H., Tjahjadi, B. and Soewarno, N. (2019), "The mediating effect of intellectual capital, management accounting information systems, internal process performance, and customer performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1250-1271.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T. and Bond, A. (2020), "The difference between emergency remote teaching and online learning", *Educause Review*, Vol. 27(3), 125-132.
- Hutahayan , B.(2019). Factors affecting the performance of Indonesian special food SMEs in entrepreneurial orientation in East Java Asia Pacific. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(2), 231-246.
- Kundu, S. C., Mehra, L., and Mor, A.(2017), Effect of diversity management on employees' intention to quit : Mediating role of employee motivation. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(3), 17-27.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., and Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Lardner, S. (2015), "Effective reward ensures effective engagement", *Strategic HR Review*, 14(4), 131-134.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I. & Bagdziuniene, D. (2015), "The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behaviour ", *Baltic Journal of Management*, 10(3), 345-365.
- Lloyd, K.J., Boer, D., Keller, J.W. and Voelpel, S.(2015) "Is my boss really listening to me? The impact of perceived supervisor listening on emotional exhaustion, turnover intention, and organizational citizenship behavior", *Journal of Business Ethics*, 130(3), 509-524.
- Lowman, R. L.(2016) *An Introduction to Consulting Psychology: Working With Individuals, Groups, and Organizations* (Fundamentals of Consulting Psychology), American Psychological Association.
- McCarthy, N. (2020), "COVID-19's staggering impact on global education", Retrieved 13 April, 2020, available at:www.weforum.org/agenda/2020/03/infographic-covid19-coronavirus-impactglobal-education-health-schools/



- Mohammad. Al , M.A. (2015) The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 108-118.
- Nazir ,S. , Shafi ,A. ,Qun, W. , Nazir ,N. and Tran ,Q.D. (2016) Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions. *Employee Relation*, 38(4), 596-619.
- Organ DW.(1988) Organizational Citizenship Behavior: The Good Solider Syndrome . Lexington MA: Lexington Books.
- Phaungchaim, P. (2014) *Team Work Behavior of Educational Personel in Basic Education Schools Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3* , Master of Education (Educational Administration Thesis), Kanchanaburi Rajabhat University. (in Thai)
- PornPrasert , A. (2021) The effects of team and antecedents on the perceived organizational performance of Rajabhat University in Thailand . (Doctor of Business Administration Thesis). Ramkhamhaeng University, Faculty Of Business Administration (in Thai)
- Quaquebeke, N.V. and Felps, W.(2018) Respectful Inquiry: A motivational account of leading through asking questions and listening. *Academy of Management Review*, 42(1), 5-27.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A.(2019) Organizational Behavior (18 th ed.). NJ: Pearson
- Rovira-Asenjo, N., Pietraszkiewicz, A., Sczesny, S., Gumí, T., Guimerà, R. and Sales-Pardo, M. (2017),“Leader evaluation and team cohesiveness in the process of team development: a matter of gender?”, *PloS One*, 12(10), 1-20.
- Rozkwitalska, M. & Basinska, B.A. (2015), Job satisfaction in the multicultural environment of multinational corporations: Using the positive approach to empower organizational success, *Baltic Journal of Management*, 10(3) , 366-387.
- Schermerhorn J.R., (2012), Organizational behavior, Hoboken, NJ: Wiley.
- Stewart, G. L., and Manz, C. C. (1995). Leadership for self-managing work teams: A typology and integrative model. *Human Relations*, 48(7), 747–770.
- Sulaiman, T., a/l Kuppusamy, S.K., Ayub, A.F.M. and Rahim, S.S.A. (2017), “Relationship between critical thinking disposition and teaching efficacy among special education integration program teachers in Malaysia”, AIP Conference Proceedings, *AIP Publishing LLC*, 1795(1), 020027
- Thidiseree,O (2016) *Influences of Organizational Citizenship Behavior , Organizational Commitment on Work Efficiency of Provincial Electricity Authority Employees* , (Master of Business Administration Thesis), Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Tippratum,C , Kongklay,J and Kittisaknawin,C (2017) The Role of Rewards in Human Resource Management . *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University* , 11(1), 190-201. (in Thai)
- Zhong, L., Wayne, S. J., and Liden, R. C.(2016) Job engagement, perceived organizational support, high- performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823-844.



ผู้เขียน

นางอมรรัตน์ พรประเสริฐ

นักศึกษาปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เลขที่ 2086 ถนน รามคำแหง แขวง ห้วยหมาก

เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

E-mail : amonrat.p@ubru.ac.th.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจดี

อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เลขที่ 2086 ถนน รามคำแหง แขวง ห้วยหมาก

เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

E-mail : p.meechaisue@gmail.com

อาจารย์ ดร. นรพล จินันต์เดช

อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เลขที่ 2086 ถนน รามคำแหง แขวง ห้วยหมาก

เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

E-mail : norapol9@yahoo.com

