

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Creative behavior in the workplace influences good organizational membership among personnel
at Ramkhamhaeng University (Huamark) in Bangkok.

อัจฉริยา นุชแดง

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 336 คน

ผลการศึกษา พบว่า (1.) ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 4-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ประเภทตำแหน่งพนักงานบังคับ และอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 11-15 ปี (2.) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3.) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (4.) ผลการเปรียบเทียบส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงานในองค์กรต่างกัน มีระดับส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน (5.) ผลการทดสอบพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านผู้นำทางความคิด การประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objective of this study was to examine how creative work behavior influences organizational citizenship among employees at Ramkhamhaeng University (Huamark) in Bangkok. A questionnaire was used as the primary data collection tool, and statistical methods such as percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis were applied. The study was conducted on a sample of 336 employees from Ramkhamhaeng University (Huamark) in Bangkok.

The results of the study revealed 1) Demographic Factors: The majority of respondents were female, aged between 41–50 years, held a bachelor's degree, had an average monthly income of 20,001–30,000 Baht, worked as budget-funded employees, and had been employed at the organization for 11–15 years. 2) Perception of Creative Work Behavior: Respondents rated their level of creative work behavior at the highest level overall. 3) Perception of Organizational Citizenship: Respondents also rated their level of organizational citizenship at the highest level overall. 4) Comparison of Organizational Citizenship Based on Demographic Factors: There were no significant differences in organizational citizenship levels among employees based on gender, age, education level, average monthly income, job type, or years of service in the organization. 5) Impact of Creative Work Behavior on Organizational Citizenship: The multiple regression analysis revealed that creative work behavior, particularly in the dimensions of opportunity seeking, thought leadership, and application of knowledge, had a statistically significant impact on organizational citizenship among employees at Ramkhamhaeng University (Huamark) in Bangkok at the 0.05 significance level.

Keywords :Work-Supportive Environment,Happiness at Work,Ramkhamhaeng University (Huamark)

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีการแข่งขันทางด้านธุรกิจอย่างรุนแรง เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่นักศึกษาเข้าศึกษาต่อ ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงอยู่ตลอดเวลา และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นสาเหตุทำให้สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันอย่างสูงมากขึ้นด้วย การปรับตัวให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสมขององค์กรและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีศักยภาพ จะต้องมีการบริหารงานและบุคลากรขององค์กรที่ดี ซึ่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงาน ที่ผ่านมามีผู้บริหารองค์กร ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรได้รับการส่งเสริม พัฒนาด้านพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2514 บนบริเวณที่ดินประมาณ 300 ไร่เศษ บนถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 กำหนดให้มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชา กล่าวคือ ให้เปิดรับสมัครบุคคลเข้าเป็นนักศึกษา โดยไม่จำกัดจำนวน และไม่มีการสอบคัดเลือกนับตั้งแต่ได้รับการสถาปนาขึ้นในปี 2514 ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขการขาดแคลนสถานที่เรียนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในขณะนั้น <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยรามคำแหง> แต่ในปัจจุบันเกิดปัญหาที่สำคัญมาก เพราะเป็นการแข่งขันในเชิงธุรกิจอย่างสูงตามข้างต้นที่กล่าวมา เพราะฉะนั้นคนที่เข้ามาทำงานในองค์กรต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน และการบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมไปถึงการแสดงออกเชิงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมด้วย และสิ่งหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่นั้นคือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะของบุคลากร คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน มี 5 ด้านคือ 1.ด้านการแสวงหาโอกาส 2.ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3.ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4.ด้านผู้นำทางความคิด 5.ด้านการประยุกต์ใช้ ของเคลเซ็น แอนด์ สตรีท (Kleysen & Street, 2001) ซึ่งพฤติกรรมแต่ละด้านให้ความสำคัญต่อสมาชิก และจะนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 อย่าง คือ 1.พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น 2.พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3.พฤติกรรม

การอดทนอดกลั้น 4.พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ 5.พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ของออร์แกนนด์ (Organ,1988) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในตัวของบุคคลากรทุกคน หากองค์กรมีบุคคลากรที่มี พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นจำนวนมาก จะนำมาซึ่ง ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรและในธุรกิจเช่นเดียวกัน องค์กรก็จะขยายความเจริญก้าวหน้า เป็นมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นเลิศ ทันสมัยทั้งด้านเทคโนโลยีและด้านการปฏิบัติงานของบุคคลกร ต่อไป

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการ ทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ทราบถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเป็นการ ส่งเสริม รวบรวมแนวทาง และการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และการลดลงของนักศึกษาที่เข้าศึกษาต่อ ยังเป็นข้อมูลในการแนะแนว การจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรม และ ปรับปรุงคุณภาพของบุคคลากร ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลให้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยที่สำคัญ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (5) ประเภทตำแหน่ง (6) อายุการทำงานในองค์กร

ตัวแปรต้น คือ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) ด้านการแสวงหาโอกาส (2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (4) ด้านผู้นำทางความคิด (5) ด้านการประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ เคลเซ็น แอนด์ สตรีท (Kleysen & Street, 2001)

ตัวแปรตาม คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (3) พฤติกรรมการอดทน อดกลั้น (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ของออแกรนด์ Organ, (1988)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานบคลากร พนักงานบรายนได้จำนวน 2,096 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2567) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานบรายนได้ พนักงานบคลากร ข้าราชการ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 336 คน ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนสิงหาคม 2567 - ตุลาคม 2567

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ให้ข้อมูลข่าวสารเปิดเผยต่อพนักงาน การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอต่อการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร การได้รับอิทธิพลจากหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการให้อิสระในการทำงาน การสร้างความกล้าเสี่ยงกล้าปฏิบัติ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กระตุ้นพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการวิเคราะห์

ข้อมูล ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิด ของเคลเซ็น แอนด์ สตรีท (Kleysen & Street, 2001) จากการประมวลแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น Kleysen & Street เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1). ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การค้นหา โอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ผู้อื่นไม่เคยนำไปใช้งานเช่น การอบรม การยอมรับโอกาสต่าง ๆ ที่เข้ามา และสามารถช่วยให้ความพยายามในอันที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งบรรลุวัตถุประสงค์ 2). ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Generativity) หมายถึง เป็นผู้นำทางความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ การคิด นอกกรอบที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อนำมา มีความสามารถพัฒนางานอยู่เสมอ สร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในงานของตนเอง 3). ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) หมายถึง สืบค้นข้อมูลนำมาวิเคราะห์ และพิจารณางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง ให้เกิดการพัฒนาหรือระบบงานให้ดีขึ้นหรือให้เกิดงานใหม่ๆ สามารถนำเสนองานที่ผ่านการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบให้แก่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา 4). ด้านผู้นำทางความคิด (Championing) หมายถึง เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก่อนผู้อื่น และสามารถระดมความคิด มีความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดของตนเอง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้อื่นในเครือข่ายสังคมของพวกเขา จึงทำให้สังคมนั้นคล้อยตามและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง 5). ด้านการประยุกต์ใช้ (Application) การนำความคิดใหม่ที่ได้มาจากแหล่งอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำมาแก้ไขเพิ่มเติมดัดเปลี่ยนเป็นการปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ แม้ว่าจะงานนั้นอาจอยู่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังมีความพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การมีบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมเช่นนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร รวมถึงเสริมสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีของบุคลากรซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิด ของ Organ, 1990 (อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงาม* และ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ, 2561) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรไว้ 5 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้ 1). พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทันทีเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ การแนะนำบุคลากรใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ

อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้อุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ขาดแคลน 2).พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น ก่อนตัดสินใจหรือดำเนินการใด ๆ เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เนื่องจากทุกคนในองค์กรต้องทำงานร่วมกันและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ดังนั้น การกระทำหรือการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่นได้ การทำงานจึงควรคำนึงถึงความรู้สึกและความต้องการของเพื่อนร่วมงาน เช่น การเคารพสิทธิในการใช้ทรัพยากรขององค์กรร่วมกัน รวมถึงการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนปรับเปลี่ยนสิ่งใด เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่น 3).พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น(sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่แสดงออกถึงการมีความอดทนอดกลั้นต่อความยากลำบาก ความคับข้องใจ ความผิดหวัง ความเครียด ความไม่สะดวกสบาย หรือความกดดันต่าง ๆ โดยไม่แสดงความไม่พอใจหรือการบ่นถึงสถานการณ์ แม้ว่าบางครั้งบุคคลอาจมีสิทธิที่จะร้องเรียนหรือเรียกร้องความยุติธรรม แต่การร้องเรียนในเรื่องที่ไม่จำเป็นจะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและอาจนำไปสู่การถกเถียงที่ยืดเยื้อ ซึ่งส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ดังนั้น บุคคลจึงควรมีความอดทนอย่างเต็มใจเพื่อประโยชน์ร่วมขององค์กร 4).พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กรด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และการรักษาเวลา ยกตัวอย่างเช่น การติดตามข่าวสารภายในองค์กร การสนใจที่จะเข้าร่วมประชุม การร่วมอภิปรายในหัวข้อต่าง ๆ การเก็บรักษาความลับขององค์กร และรวมถึงการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร 5).พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึงการแสดงออกถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งรวมถึงการรักษาความสะอาด ดูแลทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้น แม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลาปกติ ทั้งนี้บุคลากรที่มีพฤติกรรมดังกล่าวจะไม่ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัวแต่จะมุ่งเน้นที่การทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,096 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2567) โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดและนับได้ (Finite Population) สามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ใช้การทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือสามารถมีความผิดพลาดได้ไม่เกิน ร้อยละ 5 ซึ่งคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 336 คน

โดยงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นแรกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Stratified Sampling) และขั้นต่อมาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรอยู่ในระดับดีหรือไม่ดีแค่ไหน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Generativity) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) ด้านผู้นำทางความคิด (Championing) และด้านการประยุกต์ใช้ (Application) แบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Interval Scale) (สุกริน ทวีสุต, 2562) โดยข้อคำถามที่ใช้วัดระดับคะแนนมากที่สุดคือ 5 น้อยที่สุดคือ 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) แบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Interval Scale) (จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2560) โดยข้อคำถามที่ใช้วัดระดับคะแนนมากที่สุดคือ 5 น้อยที่สุดคือ 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้อง และนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยค่า IOC ที่ได้ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ขึ้นไปจึงใช้ได้ ผลจากการพิจารณาค่า IOC ที่มีค่าเท่ากับ 0.88 และในการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.948

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลทั่วไป ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงานในองค์กร ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เป็นสถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณออกมา จะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผล ดังต่อไปนี้

ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.5 มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.4 และเป็นพนักงานบคคลัง คิดเป็นร้อยละ 72.3

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$) โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาโอกาสมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.19$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิเคราะห์ข้อมูล ($\bar{X} = 4.08$)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดอดกลั้น ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.34$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.33$)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ผลศึกษาพบว่า ในภาพรวม บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง อายุการทำงานในองค์กร มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการทดลองสมมุติฐานพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครผลทดสอบสมมุติฐานพบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการแสวงหาโอกาสพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากอายุอยู่ระหว่างผู้สูงอายุจะมีการแสวงหาโอกาสการเป็นผู้นำทางความคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาก และมีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้มาก ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า มีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่มากที่สุดไม่ให้ความบกพร่อง ให้ความร่วมมือกับการทำงานในองค์กรมากที่สุด มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมากที่สุด และชอบให้ความช่วยเหลือบุคคลกรในองค์กรมากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น เนื่องจากความสามารถในการสร้างสรรค์ในการทำงานครอบคลุมถึงความกังวลและพฤติกรรมที่ต้องการทิ้งบางสิ่งที่ยั่งยืนไว้เบื้องหลัง (Zacher, Rosing, Frese et al., 2011) จึงอาจส่งผลในเชิงบวกต่อความรู้สึกของคนทำงานว่าพวกเขาได้มีส่วนสนับสนุนที่มีความหมายต่อองค์กรของตนและความพึงพอใจในอาชีพของตนตามที่ Mor-Barak (1995) กล่าวไว้ ความสามารถในการสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญของความหมายของการทำงานของผู้คน ซึ่งในทางกลับกันอาจเป็นแนวทางในการตัดสินใจทำงานหลังอายุเกษียณ (Fasbender et al., 2016) เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว เราคาดหวังว่าความสามารถในการสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องในเชิงบวกกับคุณภาพความสัมพันธ์ในการเป็นที่ปรึกษา งานอาสาสมัคร การมีส่วนร่วมที่มีความหมาย ความพึงพอใจในอาชีพ และแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2. เพื่อเปรียบเทียบ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากอายุอยู่ระหว่างผู้สูงอายุจะมีการแสวงหาโอกาสการเป็นผู้นำทางความคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาก และมีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้มาก ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ มีพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า มีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่มากที่สุดไม่ให้ความบกพร่อง ให้ความร่วมมือกับการทำงานในองค์กรมากที่สุด มีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมากที่สุด และชอบให้ความช่วยเหลือบุคคลกรในองค์กรมากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น

เนื่องจากความสามารถในการสร้างสรรค์ในการทำงานครอบคลุมถึงความกังวลและพฤติกรรมที่ต้องการทั้งบางสิ่งที่ยั่งยืนไว้เบื้องหลัง (Zacher, Rosing, Frese et al., 2011) จึงอาจส่งผลในเชิงบวกต่อความรู้สึของคนทำงานว่าพวกเขาได้มีส่วนร่วมสนับสนุนที่มีความหมายต่อองค์กรของตนและความพึงพอใจในอาชีพของตนตามที่ Mor-Barak (1995) กล่าวไว้ ความสามารถในการสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญของความหมายของการทำงานของผู้คน ซึ่งในทางกลับกันอาจเป็นแนวทางในการตัดสินใจทำงานหลังอายุเกษียณ (Fasbender et al., 2016) เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว เราคาดหวังว่าความสามารถในการสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องในเชิงบวกกับคุณภาพความสัมพันธ์ในการเป็นที่ปรึกษา งานอาสาสมัคร การมีส่วนร่วมที่มีความหมาย ความพึงพอใจในอาชีพ และแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภาพรวมในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ย 4.28 โดยมีด้านการแสวงหาโอกาส มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กรในการทำงาน ประกอบด้วย เข้าร่วมฝึกอบรมค้นคว้าข้อมูลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดร่วมกับองค์กรภายนอกเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ การทำงานต้องมีการติดต่อประสานงานทั้งบุคคลภายนอกและภายในองค์กร การที่มีทัศนคติที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน และต่อความสัมพันธ์เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ประกอบด้วย มีการพัฒนาทักษะตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความความสามารถเพิ่มขึ้น มีความกระตือรือร้นกับการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานใหม่มากที่สุด และแนวคิดริเริ่มการใช้เทคโนโลยีใหม่ที่มีคุณภาพสูงมาใช้ในองค์กรมาก ด้านวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านกระบวนการต่างๆ เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้บริหารมาก นำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์และมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบเกิดประโยชน์ในองค์กรมาก สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อช่วยคาดการณ์ในการตัดสินใจในอนาคต ด้านผู้นำทางความคิดประกอบด้วย ทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อองค์กร สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือโน้มน้าวไปในทิศทางเดียวกับความคิดของท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเมื่อเสนอแนวคิด ทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับงานวิจัยของวรญา สารานิกิจ (2565) ยอมรับฟังความคิดเห็นของ สมาชิกคนอื่นภายใน โดยผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด และทัศนคติ

ของกันและกัน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพาณิชย์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกภายในองค์กรที่ยอมรับในสถานการณ์ต่างๆ ในองค์กร รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นภายในองค์กร และมีความสัมพันธ์อันดีต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านการประยุกต์ใช้ประกอบด้วยการนำเทคนิคและเครื่องมือมาประยุกต์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในหน่วยงานมากที่สุด นำเทคนิคหรือเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอนภายในองค์กร และมีความคิดใหม่ที่ได้จากแหล่งอื่นซึ่งนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากวัตถุประสงค์งานวิจัย ข้อที่3 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมมากที่สุด มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ย 4.34 โดยมี พฤติกรรมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความอดทนอดกลั้น โดยมีระดับ ความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มากที่สุด พบว่า มีความอดทนภายใต้แรงกดดันต่อการทำงานภายในองค์กร มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถควบคุม และรับมือกับความเครียดจากการทำงานได้อย่างมีสติและสงบ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อองค์กร บุคคลกรที่มีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่สูง จะมีแนวโน้มที่มีพฤติกรรมอดทนอดกลั้นมากกว่าทำให้กังวล ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานน้อยกว่า สามารถทุ่มเทกับเรื่องการแก้ปัญหาให้กับลูกค้าได้อย่างเต็มที่ พนักงานที่มีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่สูง จึงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมอดทนอดกลั้นสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสรณ์ ชัยวิจิตมลากุล (2549) ที่ได้ศึกษา สัญญาทางจิตวิทยาและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนหรือไม่ ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก และไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานภายในองค์กร อันเนื่องมาจาก วัฒนธรรมภายในองค์กรที่ประนีประนอมซึ่งกันและกัน ทำให้ป้องกันการเกิดปัญหาความขัดแย้ง ภายในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ มณีรัตน์ ปรารค์ทอง และ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา” ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นผลมาจากการ แสดงออกถึงทัศนคติที่เป็นบวกต่อการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้การปฏิบัติงาน

สามารถดำเนินต่อไปได้ พฤติกรรมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีด้านความสำนึกในหน้าที่ โดยมีระดับ ความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่นจะทำงานให้มากกว่างานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตนเองให้อยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร ปฏิบัติงานตรงเวลาไม่นำเวลางานไปใช้เพื่อ แสดงออกถึงความรับผิดชอบในสิ่งที่สมาชิกได้รับมอบหมาย ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ โดยปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร กฎระเบียบและ ข้อบังคับที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ นลัทศิริ นิธิสุภโชค (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา” ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่การกำหนดนโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะส่งผลทำให้สมาชิกภายในองค์กรตระหนักและรับผิดชอบต่อในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ พฤติกรรมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีระดับ ความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า เมื่อองค์กรต้องการตัวแทนของหน่วยงาน สมาชิกพร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กร เมื่อมีข้อมูลหรือเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สมาชิกพร้อมที่จะแบ่งปันทันที สมาชิกให้ความสนใจและเข้าร่วมทุกครั้งที่มีการประชุมภายในองค์กรซึ่งแสดงถึงความรับผิดชอบต่อองค์กรของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ธนัชชา คงสง และ พิพรรธน์ พิเชษฐศิริประภา (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ของมิติบุคคลความร่วมมือในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการยุค 4.0 ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกภายในองค์กรที่ยอมรับและ มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานใหม่ กลยุทธ์ขององค์กร และการนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้จะส่งผลทำให้องค์กรเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พบว่า เมื่อองค์กรของท่านต้องการตัวแทนของหน่วยงาน ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กร เมื่อมีข้อมูลหรือเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ท่านพร้อมที่จะแบ่งปันทันที ท่านให้ความสนใจและเข้าร่วมทุกครั้งที่มีการประชุมภายในองค์กร พฤติกรรมต่อการเป็นสมาชิกที่ดีด้านให้ความช่วยเหลือมากที่สุด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า สมาชิกมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่น ความมีน้ำใจ แก่สมาชิกคนอื่น เนื่องจากสมาชิกภายในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สมมาตร สมาคม (2562) ที่ทำการศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของการสื่อสารภายในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษานาครกสิกรไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ” ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกภายในองค์กรที่รับรู้ ถึงความผูกพันจากทั้งองค์กรและสมาชิกคนอื่น จะทำให้สมาชิคนั้นแสดง พฤติกรรมเพื่อช่วยเหลือ เพื่อนสมาชิก และปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านพฤติกรรมต่อการการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นโดยมีระดับ ความ คิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเคารพการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานในองค์กร การทำงานของสมาชิกไม่ส่งผลกระทบให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีการแก้ปัญหาในความขัดแย้ง ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ จุฑา เทียนไทย และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของพนักงานอยู่ซ่อมรถยนต์ในจังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของสมาชิก ภายในองค์กร ที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จนั้น เกิดจาก บรรยากาศภายในองค์กร ความ ผูกพันของสมาชิก การพัฒนาตนเอง รวมถึงการคำนึงผู้อื่นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็น ข้อเสนอแนะ ดังนี้

การศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลต่างกัน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน แสดงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล

พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ด้านวิเคราะห์ข้อมูล และด้านผู้นำทางความคิด ในหัวข้อเพื่อน ร่วมงานให้ความร่วมมือเมื่อท่านเสนอแนวคิด ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดโดยสร้าง วัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างจัดเวทีระดมสมอง และพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อให้บุคลากร กล้าแสดงความคิดเห็นและร่วมมือกันพัฒนาองค์กร

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์กร แต่ด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ด้านพฤติกรรมการค้าถึงผู้อื่นในการในหัวข้อการทำงานของท่าน ไม่ส่งผลกระทบให้ผู้อื่นเดือดร้อน เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากยิ่งขึ้น โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และจัดฝึกอบรมพัฒนา

ด้านการแสวงหาโอกาส ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานด้านการแสวงหาโอกาส ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ตามลำดับ หมายความว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรผู้บริหารและบุคลากรควรเข้าร่วมการฝึกอบรม และค้นคว้าข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือรวมถึงเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรภายนอกเพื่อเปิดรับแนวคิดใหม่และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ทักษะในการทำงานของบุคคลมีผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมและประสิทธิภาพขององค์กร หากมีแนวคิดเชิงบวกและสร้างสรรค์ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและนวัตกรรม นอกจากนี้ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเสนอแนวคิดเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น นำเทคนิคหรือเครื่องมือมาใช้ในการเรียนการสอนภายในองค์กร นำเทคนิคและเครื่องมือมาประยุกต์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานใหม่ พัฒนาทักษะตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้มีแนวคิดริเริ่มการใช้เทคโนโลยีใหม่ที่มีคุณภาพสูงมาใช้ในองค์กร เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาองค์ประกอบด้านการแสวงหาโอกาส ด้านผู้นำทางความคิด ด้านการประยุกต์ใช้ ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งในเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เชิงลึก สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษา ไปถึงสาขาวิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยรามคำแหงในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

บรรณานุกรม

- ตรีทิพ บุญเยี่ยม. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรางคณา แก้วมณี. (2554). *"ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาล แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต."*มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ อนุรุทย์วงศ์. (2555). *"การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์."* วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มกราคม 2555: 161
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). *"อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อได้เรคทอรี่แห่งหนึ่ง."* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558). *ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรในปรัชญาการศึกษาCCPR Model). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุดาร์ตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*
- สุวรรณณี จริยะพร. (2559). *"พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข."*วารสารสมาคมนักวิจัย. 21(1): 227-238.
- เชมณัฐ มาศวิวัฒน์ และกานดา จันทรเยี่ยม. (2559). *"ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร"* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ลักขณา สริวัฒน์. (2561). *"การศึกษาพฤติกรรมองค์กร."* วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 9(2): 7-16.
- พูนเพิ่ม เสรีวิชัยสวัสดิ์. (2561). *"พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร."* วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 38(1): 233-259,2561.

- สมพงษ์ เพชร และกล้าหาญ ณ น่าน. (2562). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซิจำกัด.” วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 5(2): 82-99.
- สมมาตร สมาคม. (2562). “ประสิทธิผลของการสื่อสารภายในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทย.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กอบแก้ว จันทรวงศ์ทอง. (2563). “พฤติกรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย.” การนำเสนอผลงานวิจัยการประชุมหาดีใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 11 ณ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา, 17 กรกฎาคม.
- วรรณิศา คำอ่ำ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในวิทยาลัยเอกชนในฝั่งธนบุรี. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชนาธิป เพ็งตะโก. (2565). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การแบ่งปันความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานของนักประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์. (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ
- กาญจนา ต่างแก้ว และทิพพินนา สมุทรานนท์. (2565). “อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบคุณลักษณะงานการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานขายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง.” วารสารศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยแม่โจ้. 10(1): 265-285.
- Organ D.W.(1988) Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Front cover. Dennis W. Organ. Lexington Books, 1988-Business & Economics – 132 pages.
- Kleysen R. F. & Street, C. T. (2001). “Toward a multi-dimensional measure of individual Innovative Behavior” *Journal of Intellectual Capital*. 2(13).284-296
- De Jong, J. P. J., and Den Hartog, D. (2010). “Measuring Innovative Work Behavior.” *Creativity and Innovation Management*, 19, 1: 23.