



อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ
ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง

The Influence of Workplace Spirituality, Work Values,
and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors
of Operational Employees in a Steel Pipes Manufacturing Company

มัทนา มีศิริ* ศยามล เอกะกุลนันต์ และสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

Mattana Meesiri, Sayamon Akakulanan and Saitib Lautongmeesakun

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

50 Ngamwongwan Road, Lat Yao, Chatuchak, Bangkok, 10900

Email : mattana_m@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง โดยเป็นการวิจัยด้วยวิธีผสมผสานระหว่างวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดค่านิยมในการทำงาน แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ และแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน เพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการกระตือรือร้นให้ใช้ปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้าน ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง และความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 51.8 ($R^2_{adj} = .518$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p = .000$)

คำสำคัญ : จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



Abstract

The aims of this research were to study the effect of workplace spirituality, work values, and organizational commitment on organizational citizenship behaviors of operational employees in a steel pipes manufacturing company. The research method of this study was a mixed method combining quantitative and qualitative method. For the quantitative research method, data was collected from 185 staff. This research tools were workplace spirituality questionnaire, work values questionnaire, organizational commitment questionnaire, and organizational citizenship behaviors questionnaire. The descriptive and analytical statistics were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis with stepwise method. For the qualitative research method, in-depth interviews with 6 staff were used to explain the quantitative findings. The results indicated that work values of intellectual stimulation, work values of variety, work values of aesthetic, workplace spirituality of strong sense of purpose, and affective commitment could jointly predict 51.8 % of organizational citizenship behaviors of operational employees in a steel pipes manufacturing company ($R^2_{adj} = .518$) with statistically significant level at .001 ($p = .000$).

Keywords : workplace spirituality, work values, organizational commitment, organizational citizenship behaviors

บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตท่อเหล็กภายในประเทศมีการแข่งขันที่รุนแรงเนื่องจากมีผู้ผลิตรายใหม่เข้ามาเพิ่มและผู้ผลิตรายเก่ามีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งการแข่งขันในผู้ผลิตรายใหญ่นั้นส่งผลกระทบโดยตรงกับผู้ผลิตรายย่อยและผู้ผลิตที่ไม่มีแต้มต่อในต้นทุนค่าหรือการบริการ ผู้ผลิตที่มีความพร้อม จึงมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (บริษัท แปซิฟิกไพพ์ จำกัด (มหาชน), 2560) ซึ่งองค์การที่ประกอบธุรกิจผลิตท่อเหล็กเหนียวก็เป็นหนึ่งในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตท่อเหล็กที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันทางด้านราคา คุณภาพสินค้าและบริการเช่นเดียวกัน ประกอบกับการเป็นธุรกิจผลิตท่อเหล็กเหนียวที่มีจำนวนผู้ประกอบการภายในประเทศไทยเพียง 3 ราย (ศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมเหล็กไทย, 2563) ทำให้องค์การต้องสร้างความแตกต่างและดึงดูดใจลูกค้าโดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพของสินค้าและการบริการเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางธุรกิจ ซึ่งนอกจากการส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีทักษะ ความรู้ ความสามารถจนทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้านการผลิตสินค้าและการบริการแล้ว การพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีส่วนสนับสนุนทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่ง Organ and Bateman (1991) ระบุว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาท



หน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งกำหนดไว้เป็นทางการ ซึ่งพนักงานไม่ได้คำนึงถึงระบบรางวัลที่เป็นทางการ แต่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พนักงานจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท และส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีส่วนช่วยเพิ่มผลสำเร็จขององค์การ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมและขององค์การ (Amah, 2017; Mohd Yusoff et al., 2017; Kumari and Thapliyal, 2017; Ojebola et al., 2020)

ในการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์การจะต้องคำนึงถึงปัจจัยทางด้านจิตวิทยาต่างๆ ที่อาจส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งในปัจจุบันได้มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเข้ามาใช้ในองค์การโดยเป็นแนวคิดที่เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การที่เน้นการให้คุณค่าและความสำคัญของมิติความเป็นมนุษย์ ด้วยความเชื่อว่าการทำงานที่ให้คุณค่าและความสำคัญในความเป็นมนุษย์นั้น สามารถสร้างความสำเร็จทั้งต่อพนักงานและองค์การ หากองค์การมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พนักงานจะมีการพัฒนาตนเอง สร้างสรรค์งานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น (Robbins and Judge, 2017)

ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การต่างก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โดย Rokeach (1973 อ้างใน ญัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551) กล่าวว่า ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติการรับรู้ ความต้องการและการตั้งใจในชีวิตและการงานของพนักงาน พนักงานคนหนึ่งอาจมีค่านิยมในการทำงานหลายๆ ด้านพร้อมๆ กัน ซึ่งค่านิยมในการทำงานแต่ละด้านจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมแสดงออกหรือพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จพนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น มุ่งมั่นในการทำงาน การกระตือรือร้น ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนที่สำคัญขององค์การ (Meyer and Allen, 1991) และกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตนให้เหมาะสมในองค์การและแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Steers, 1977)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง



2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง

ทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นคำที่ครอบคลุมถึงการกระทำที่เป็นบวกและสร้างสรรค์ที่พนักงานทำจากความรู้สึกของตัวเองซึ่งสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่ง Organ (1988 cited in Organ, 1997) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง การกระทำของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ไม่มีรางวัลตอบแทนเพื่อจูงใจอย่างชัดเจน ไม่มีการร้องขอ เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจและเต็มใจซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ การทำงานออกมาเกินกว่าบทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่เป็นประจำ หรือการทำงานเกินกว่าหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ โดย Organ (1988 cited in Organ and Bateman, 1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจ เป็นนิกเกีย พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติศาสนกิจขององค์กรทางศาสนาต่างๆ และไม่เกี่ยวข้องกับพระเจ้าหรือเทววิทยา แต่จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นการตระหนักและยอมรับว่าบุคคลมีชีวิตจิตใจ และได้รับการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย และความตระหนักในเรื่องของจิตวิญญาณสามารถช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของพนักงานในศตวรรษที่ 21 ได้ดียิ่งขึ้น (Robbins and Judge, 2017) โดย Robbins and Judge (2007) ได้แบ่งจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและเคารพนับถือ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และการยอมรับต่อการแสดงออกของพนักงาน

ค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมเป็นแรงผลักดันอันหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมา พฤติกรรมของบุคคลจึงอยู่ที่ค่านิยมที่เขายึดถือด้วยส่วนหนึ่ง ซึ่ง Super (1970 อ้างใน สิริอร วิชาวารุ, 2549) ได้ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่าหมายถึงความเชื่อที่พนักงานเชื่อว่ามี ความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ซึ่งค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับความสนใจและความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานมักจะแสวงหาจากงานที่ทำ และ Super (1970 cited in Zytowski, 1994) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมด้านการบริการสังคม ค่านิยมด้านความสุนทรีย์ ค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่านิยมด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ค่านิยมด้านความสำเร็จ ค่านิยมด้านความมีอิสระ ค่านิยมด้านความมีศักดิ์ศรี ค่านิยมด้านการจัดการหรือการบริหาร ค่านิยมด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ค่านิยมด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่านิยมด้านสภาพแวดล้อม ค่านิยมด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่านิยมด้านผู้ร่วมงานหรือ



ผู้ที่เกี่ยวข้อง ค่านิยมด้านวิถีชีวิต และค่านิยมด้านการทำงานหลายๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน

ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะตระหนักดีว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดย Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้พนักงานยังอยู่ในองค์การ รวมทั้ง Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ ซึ่ง Meyer and Allen (1991) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในปัจจุบันพบว่าหลายองค์การที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เนื่องจากเชื่อว่าการทำงานที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในความเป็นมนุษย์นั้นจะสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นต่อทั้งพนักงานและองค์การ หากพนักงานในองค์การมีความสุขก็จะส่งผลให้เกิดผลผลิตในการทำงาน (Garcia-Zamor, 2003) และมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Ahmadi, Nami, and Barvarz, 2014; Arsenich, 2018) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ชนิกานต์ เสียงเย็น, 2557; Anvari et al., 2017)

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ค่านิยมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ผลผลิตในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์การ พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานสูงส่งผลให้ประสิทธิภาพผลผลิตในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงบรรยากาศการทำงานโดยรวมดีตามไปด้วย (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) และมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Liang, 2012; ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) และค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ลักษ์พนมวรรณ บุรพา, 2557; Mat Ali, Panatik, and Zainal Badri, 2020)

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์การต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเชื่อว่าหากองค์การให้โอกาสแก่พนักงาน ดูแลพนักงานดี พนักงานจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (สุพานี สฤงษ์วานิช, 2552) ซึ่งมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Ibrahim and Aslinda, 2013 และ Tharikh et al., 2016) และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Leechaijaroen, 2016; Khaskheli et al., 2020)



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานซึ่งผ่านทดลองงานและบรรจุเป็นพนักงานประจำในระดับปฏิบัติการทุกตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ของบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง ขนาดตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณคำนวณโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 181 คน และสำรวจร้อยละ 15 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย 210 คน หลังจากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของกลุ่มภารกิจที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 กลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มภารกิจจากการเก็บข้อมูลสำรอง

กลุ่มภารกิจ	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	เก็บข้อมูล สำรองร้อยละ 15
กลุ่มที่ 1 ฝ่ายผลิตท่อโรงงานที่ 1	101	54	62
กลุ่มที่ 2 ฝ่ายผลิตท่อโรงงานที่ 2	56	30	35
กลุ่มที่ 3 ฝ่ายผลิตอุปกรณ์ท่อและข้อต่อ	32	17	20
กลุ่มที่ 4 ฝ่ายซ่อมบำรุง	42	23	27
กลุ่มที่ 5 ฝ่ายขนส่ง	40	21	24
กลุ่มที่ 6 ฝ่ายสำนักงาน	66	36	42
รวม	337	181	210

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 188 ฉบับ จากทั้งหมด 210 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้มีจำนวน 185 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 98.40 ของแบบสอบถามได้รับคืนมา แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Method) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สร้างตามแนวคิดของ Robbins and Judge (2007) จำนวน 32 ข้อ เช่น “องค์กรมีการประกาศพันธกิจขององค์กรให้พนักงานได้รับทราบและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน” “องค์กรของท่านเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของพนักงานเป็นสำคัญ” ส่วนที่ 3 แบบวัดค่านิยมในการทำงาน สร้างตามแนวคิดของ Super (1970) จำนวน 42 ข้อ เช่น “งานที่เปิดโอกาสให้ท่านคิดค้นออกแบบและพัฒนาความคิดใหม่ๆ” “งานที่ท่านจะรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อท่านทำงานนั้นสำเร็จ” ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สร้างตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) จำนวน 12 ข้อ เช่น “ท่านเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรแห่งนี้เสมอ” “ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกไปจากองค์กรในเวลานี้” และส่วนที่ 5 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างจากแนวคิดของ Organ (1988) จำนวน 30 ข้อ เช่น “เมื่อเพื่อนร่วมงานพบปัญหาในงาน ท่านเสนอตัวให้ความช่วยเหลือโดยทันที” “ท่านจะไม่ทำสิ่งใดที่ทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและเสื่อมเสีย” โดยแบบวัดส่วนที่ 2 และ 4 เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบวัดส่วนที่ 3 เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ สำคัญอย่างยิ่ง ค่อนข้างสำคัญ ค่อนข้างไม่สำคัญ และไม่สำคัญเลย และแบบวัดส่วนที่ 5 เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ ทุกครั้ง บ่อยครั้ง บ้างครั้ง และไม่เคยทำ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนน



ค่าเฉลี่ยออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1.00 - 1.75 คะแนน หมายถึงระดับต่ำ 1.76 - 2.50 คะแนน หมายถึงระดับค่อนข้างต่ำ 2.51 - 3.25 คะแนน หมายถึงระดับค่อนข้างสูง และ 3.26 - 4.00 คะแนน หมายถึงระดับสูง

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งมีความมากกว่าหรือเท่ากับ .70 (Nunnally and Bernstein, 1994) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งฉบับเท่ากับ .959 , .981 , .839 และ .926 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) ดังแสดงในตารางที่ 2

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มภารกิจ กลุ่มละ 1 คน รวมจำนวน 6 คน เพื่อสอบถามถึงผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมและค่าความเชื่อมั่นรายด้านและทั้งฉบับของแบบวัด

แบบวัด	ค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	ค่าความเชื่อมั่น
1. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน		.959
จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	.636 - .781	.861
การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	.662 - .757	.901
ความไว้วางใจและเคารพนับถือ	.557 - .730	.865
การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	.533 - .749	.940
การยอมรับต่อการแสดงออกของพนักงาน	.678 - .825	.867
2. ค่านิยมในการทำงาน		.981
การบริการสังคม	.878 - .927	.953
ความสุนทรีย์	.840 - .840	.910
ความคิดสร้างสรรค์	.673 - .895	.891
การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.677 - .922	.916
ความสำเร็จ	.843 - .874	.932
ความมีอิสระ	.584 - .584	.737
ศักดิ์ศรี	.566 - .796	.837
การจัดการหรือการบริหาร	.731 - .769	.866
ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	.755 - .850	.903



ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมและค่าความเชื่อมั่นรายด้านและทั้งฉบับของแบบวัด (ต่อ)

แบบวัด	ค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	ค่าความเชื่อมั่น
2. ค่านิยมในการทำงาน		.981
ความมั่นคงปลอดภัย	.642 - .642	.773
สภาพแวดล้อม	.810 - .849	.918
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.911 - .967	.971
ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	.819 - .892	.934
วิถีชีวิต	.904 - .904	.949
การทำงานหลายๆ ด้าน	.805 - .805	.892
3. ความผูกพันต่อองค์กร		.839
อารมณ์	.616 - .906	.905
การคงอยู่กับองค์กร	.444 - .620	.712
บรรทัดฐาน	.429 - .687	.736
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.323 - .707	.926

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง

พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือร้อยละ 87.03 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 30.81 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 54.59 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 31.89 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งคนงานผลิต ร้อยละ 46.49 และมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 46.49 และมีอายุงานเฉลี่ยเท่ากับ 8 ปี 9 เดือน โดยอายุงานต่ำสุดคือ 7 เดือน อายุงานสูงสุดคือ 33 ปี 8 เดือน

ระดับของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่งมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ด้านความไว้วางใจและเคารพนับถือ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และด้านการยอมรับต่อการแสดงออกของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21, 3.12, 3.01 และ 2.83 ตามลำดับ

พนักงานฯ มีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมี



ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42, 3.38, 3.35, 3.32, 3.29 และ 3.26 ตามลำดับ ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านวิถีชีวิต ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านการทำงานหลายๆ ด้าน ด้านการจัดการหรือการบริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการบริการสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02, 2.96, 2.88, 2.86, 2.84, 2.81, 2.77 และ 2.65 ตามลำดับ ในขณะที่ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36

พนักงานฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และ 2.98 ตามลำดับ และมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

การวิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เนื่องจากข้อกำหนดข้อหนึ่งของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคือตัวแปรอิสระต้องเป็นอิสระต่อกัน เพื่อป้องกันการเกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัวขึ้นไป (Multicollinearity) โดยตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540) ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวแล้ว พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 23 ตัว ไม่พบตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง -.159 ถึง .780 ดังนั้นตัวแปรอิสระทั้ง 23 ตัว สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนเพื่อทำการศึกษาค่าตัวแปรอิสระตัวแปรใดที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่งได้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง

(n = 185)

ตัวพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
1. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.197	.044	.304	4.465	.000
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์	.202	.051	.237	3.957	.000
3. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	.195	.052	.222	3.758	.000
4. ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้าน	.117	.042	.169	2.768	.006
5. ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์	.072	.031	.142	2.319	.021
ค่าคงที่	.782	.184		4.256	.000
R = .729 R ² = .531 R ² _{adj} = .518 F _{overall} = 40.490 Sig F = .000					



จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่ง พบว่าค่านิยม ในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้าน และค่านิยมในการ ทำงานด้านความสุนทรีย์สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัทผลิตท่อเหล็กเหนียวแห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกัน พยากรณ์ได้ร้อยละ 51.8 ($R^2_{adj} = .518$) และมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .729

ทั้งนี้ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้ดีที่สุดคือ ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ จิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้าน และ ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์มีความสามารถในการพยากรณ์น้อยที่สุด ($Beta = .304, .237, .222, .169$ และ $.142$ ตามลำดับ)

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจัดทำขึ้นเพื่อหาคำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการวิจัยเชิงปริมาณข้างต้น

อิทธิพลของค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่กล่าวว่าการทำงานที่พนักงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตน อย่างเต็มที่ ไม่ถูกปิดกั้นความรู้ความสามารถ หรือได้รับการไว้วางใจให้แก้ไขปัญหในการทำงาน พนักงานจะเกิด ความภาคภูมิใจ และตอบแทนองค์กรด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยการปฏิบัติงานนั้น ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท และรวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่กล่าวว่า การที่พนักงานมีความรู้สึกรักเพื่อนร่วมงาน รักองค์กร มีความภาคภูมิใจและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร

อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งที่มีต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ กล่าวว่าพนักงานมีการรับรู้ว่าการมีที่ตั้งเป้าหมาย คุณภาพขององค์กรไว้เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ และเน้นย้ำเสมอว่าพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ เป้าหมายองค์กรประสบความสำเร็จ จึงทำให้พนักงานเกิดความตระหนักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และรู้จัก ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



อิทธิพลของค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่กล่าวว่า เป็นเรื่องที่ดีที่พนักงานคนไหนมีความสามารถในหลายๆ เรื่อง แล้วนำเอาทักษะความรู้เหล่านั้นมาช่วยเหลืองานขององค์กร และรวมไปถึงการได้มีส่วนช่วยสอนงานหรือแนะนำพนักงานที่ด้อยกว่า ในขณะที่มีผู้ให้ข้อมูลบางคนกล่าวว่า มีพนักงานบางคนไม่ต้องการที่จะเป็นผู้ที่มีความสามารถหลากหลาย เนื่องจากกลัวว่าจะต้องรับผิดชอบงานในปริมาณที่มากขึ้น

อิทธิพลของค่านิยมในการทำงานด้านความสุจริตที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้ข้อมูลทุกคนรู้สึกแปลกใจที่ในงานอุตสาหกรรมหนักเช่นโรงงานผลิตท่อเหล็กเหนียวจะมีพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสุจริต แต่เมื่อพิจารณาแล้วความสุจริตรุนั้นเกี่ยวข้องกับความดีงาม ความซื่อตรง น่าเลื่อมใส จึงคิดว่าหากพนักงานมีค่านิยมด้านนี้ ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยปฏิบัติตนด้วยกิริยาที่ดีงามต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และลูกค้า

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่าสาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้ เนื่องจากค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาเป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่างๆ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถประเมินผลการทำงานของตนได้ ซึ่งพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาในระดับที่สูง พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจในงานในระดับที่สูงด้วย และจะแสดงพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กร เห็นความสำคัญของการได้มีส่วนร่วมในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นประโยชน์ต่อองค์กร จึงพยายามทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Robbins and Judge (2013) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญในการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพนักงานมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และปฏิบัติงานเกินความคาดหวังตามปกติ เพราะพนักงานต้องการที่จะตอบแทนสิ่งที่ดีที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัชยา จันทเขต (2551) และลักษณมวรรณ บุรพา (2557) ซึ่งพบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ และในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะพนักงานในตำแหน่งโพรแมน ที่ต้องมีค่านิยมในการทำงานและมีภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา โดยการนำความรู้หรือเทคนิควิธีการทำงานจากเรียนรู้ด้วยตนเองไปช่วยแนะนำให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ช่วยประเมินผลการทำงานในทีมและสรุปมาเป็นแบบแผนในการทำงานในครั้งต่อไป หรือช่วยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Haghighi and Maleki (2016) และ Srour, Kheir-El-Din and Samir (2020) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้



เต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถและเมื่อปฏิบัติงานแล้วได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความสุข และภาคภูมิใจที่จะได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ องค์กรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะงานนั้นต้องใช้ความสามารถที่หลากหลายนอกเหนือจากหน้าที่ และตำแหน่งงานของตน ซึ่งสอดคล้องตามที่ Robbins and Judge (2013, 2017) กล่าวว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีพนักงานที่ทำหน้าที่ได้มากกว่าหน้าที่งานตามปกติ ซึ่งจะให้ผลการปฏิบัติงานเกิน ความคาดหวัง โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานของตนมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรมากขึ้น และการได้รับผลตอบแทนทางบวกจากการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากเพื่อนร่วมงานส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ มนัชา จันทเขต (2551) ซึ่งพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ababneh and Hackett (2018) และ Maric et.al. (2019) ซึ่งพบว่าคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

และสาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานได้ เนื่องจากค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์เป็นการให้ความสำคัญต่อการ ทำงานที่ให้พนักงานได้ทำสิ่งที่สวยงามและมีส่วนร่วมในความงามให้กับองค์กรหรือสังคม ค่านิยมด้านความ สุนทรีย์อาจเป็นค่านิยมที่ติดตัวพนักงานระดับปฏิบัติการมาก่อนที่จะเข้าทำงานในองค์กรหรือเป็นค่านิยมส่วน บุคคลก็ได้ ซึ่ง ธนากรณ ใจสมานมิตร (2563) อธิบายว่าค่านิยมด้านความสุนทรีย์หรือสุนทรีย์ภาพของบุคคล เป็นความซาบซึ้งในคุณค่าของสิ่งทั้งดงาม ไพเราะ รื่นรมย์ ไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติหรือศิลปะ ความซาบซึ้งใน คุณค่าดังกล่าวเกิดขึ้นมาจากการประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม จนเป็นอุปนิสัยและเกิดรสนิยมขึ้นตามตัว บุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ในความรู้สึกที่ซาบซึ้งนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ที่บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งใดๆ ประชวรแต่ง ดังนั้นพฤติกรรมของผู้ที่มีสุนทรีย์ภาพจะมองคุณค่าของสรรพสิ่งจากภายใน (Intrinsic Value) เปรียบได้กับเป็นตัวกรองที่จะสนองต่อความต้องการที่ละเอียดอ่อน ส่งผลให้เกิดการกระทำ ที่ดีงาม งดงาม ที่ผ่านกระบวนการไตร่ตรองและพิจารณา จนแสดงออกเป็นการกระทำที่มีความงดงาม เหมาะสม น่าชื่นชมต่อผู้พบเห็น จนติดตัวกลายเป็นพฤติกรรมถาวร เป็นเอกลักษณ์ที่สง่างามเฉพาะตัว น่าเคารพ นับถือ เลื่อมใสและศรัทธา ซึ่งทำให้พนักงานที่มีค่านิยมด้านความสุนทรีย์อยู่ในระดับสูงจะแสดงพฤติกรรมใน การทำงานที่ดีงามน่าชื่นชม เช่น การช่วยเหลือผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการ พัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การมีความสุขพ่อน้อมต่อผู้อื่น และการไม่แสดงความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการทำงาน ดังนั้นค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์จึงสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร หรือพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สไบทอง ชัยประภา (2545) ที่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานได้

จากผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสรุปได้ว่าหากพนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ ปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้าน ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์ ความผูกพัน



ต่อองค์การด้านอารมณ์ และการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หรือกล่าวได้ว่าค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเหล่านี้จะกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดการขัดแย้งในการทำงาน เกิดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และรู้จักปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงคุณภาพของ Leephajaroen (2016) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และงานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับตัวแปรทางจิตวิทยาอื่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น Guven (2018) พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ Sastrawijaya et al. (2019) พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การสนับสนุนขององค์การ และการมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ดีที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก ดังนั้นองค์การควรเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการการทำงานต่างๆ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถและมีความสำคัญต่อองค์การ หรือมอบหมายให้มีความเป็นทีมเพื่อให้สามารถใช้ความคิดในการวางแผนงาน และช่วยกันคิดแก้ปัญหาต่างๆ รวมถึงให้พนักงานได้ลองทำการประเมินผลการทำงานของตนเอง เพื่อหาจุดบกพร่องและปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และองค์การควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและกระตุ้นให้พนักงานพยายามเพิ่มทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งเมื่อพนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและขอบคุณองค์การที่เปิดโอกาสให้ตนเองได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และสติปัญญามากขึ้น และตอบสนององค์การด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป
2. ค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ โดยมีอิทธิพลทางบวก ดังนั้นองค์การควรจูงใจให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของการเป็นคนที่มีความสามารถหลากหลายด้าน เช่น สร้างจิตสำนึกว่าไม่ควรมองเฉพาะงานปัจจุบัน แต่ให้มองถึงอนาคต เพื่อจะได้เตรียมตัวให้พร้อมกับการเติบโตขององค์การ และความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง โดยองค์การอาจทำการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานว่าพนักงานยังขาดกับความรู้ในเรื่องใด หรืออยากมีความรู้ในเรื่องใดเพิ่มเติม นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานในใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ซึ่งเมื่อพนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านการทำงานหลายๆ ด้านเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและอยากที่จะทำงานที่มีความหลากหลายมากขึ้นทั้งๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่ที่เป็น



ทางการของตน เพื่อตอบแทนโอกาสที่ได้รับจากองค์การ

3. ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ โดยมีอิทธิพลทางบวก ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญในการเพิ่มค่านิยมด้านความสุนทรีย์ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยการฝึกให้พนักงานได้ซึมซับในเรื่องความงามในธรรมชาติหรืองานศิลปะ เช่น การเปิดดนตรีบรรเลงในช่วงเช้าและเวลาพัก การจัดห้องดนตรีเพื่อสนับสนุนให้พนักงานเล่นเครื่องดนตรี การจัดหลักสูตรฝึกเขียนภาพ การแต่งบทกลอน หรือจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวตามแหล่งธรรมชาติเพื่อดูความงามตามธรรมชาติ หรือสร้างทัศนคติให้พนักงานหางานอดิเรกทำ ซึ่งจากกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้นจะทำให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์มากขึ้น และเกิดความตระหนักว่าตนเองก็ควรทำสิ่งดีงามให้แก่องค์กรเช่นกัน เช่น การทำให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การแสดงกิริยาที่สุภาพอ่อนน้อม และการแสดงความสำนึกในหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ โดยมีอิทธิพลทางบวก ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ของพนักงาน เช่น การเน้นย้ำในเรื่องวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์การเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอยู่เสมอ เพิ่มโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การวางแผนและตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น หรือให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและดำเนินกิจกรรมในการวางแผนงานหรือเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การร่วมกัน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์มากขึ้น จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การและต้องการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้

5. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ โดยมีอิทธิพลทางบวก ดังนั้นองค์การควรเน้นย้ำกับพนักงานให้ตระหนักว่าเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อตัวพนักงานและต่อองค์การ ซึ่งเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายเดียวกันกับพนักงาน ที่มีใช้การแสวงหากำไรแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการมุ่งผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การรับผิดชอบต่อลูกค้าและสังคม ซึ่งพนักงานจะได้นำไปเป็นแรงบันดาลใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นว่าจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และในการกำหนดเป้าหมายขององค์การในคราวต่อไป ผู้บริหารองค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากตนเองได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในพนักงานระดับตำแหน่งอื่นๆ ขององค์การเพิ่มเติมได้แก่ พนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับบริหารจัดการ หรืออาจทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในองค์การประเภทอื่น เช่น ธุรกิจบริการหรือหน่วยงานราชการ เพื่อให้เห็นเป็นภาพรวมมากยิ่งขึ้น



2. อาจทดลองทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเชิงรุก ความยุติธรรมในองค์กร หรือปัจจัยส่วนบุคคล และควรทำการศึกษาค้นคว้าตัวแปรปรับเนื่องจากสามารถอธิบายความสมเหตุสมผลได้ดีกว่า

บรรณานุกรม

- ชนิกานต์ เสียงเย็น. (2557). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของหัวหน้างานในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อ*. ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชนากรณ์ ใจสมานมิตร. (2563). *วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีสุนทรียภาพ*. สืบค้นเมื่อ 29 กุมภาพันธ์ 2563, จาก Jobpub.com เว็บไซต์: <https://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2750>
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). *ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 36(138), 40-62.
- บริษัท แปซิฟิกไพพ์ จำกัด (มหาชน). (2560). *แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี 2559 (แบบ 56-1)*. สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2564, จาก บริษัท แปซิฟิกไพพ์ จำกัด (มหาชน) เว็บไซต์: [https://www.pacificpipe.co.th/files/publications/59-3\[th\].pdf](https://www.pacificpipe.co.th/files/publications/59-3[th].pdf)
- มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย. (2556). *มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 16(32), 129-140.
- มนัชา จันทเขต. (2551). *ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)*. ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลัก্ষมณวรรณ บุรพา. (2557). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: อินทภาษ.
- ศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมเหล็กไทย. (2563). *รายชื่อผู้ประกอบการผลิตท่อเหล็กเหนียวในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2563, จาก ศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมเหล็กไทย เว็บไซต์: <https://iiu.isit.or.th/th/directory/category.aspx?Group=1&Category=83>
- สไบทอง ชัยประภา. (2545). *ค่านิยมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาคร*. ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริอร วิชารุ. (2549). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรม: หลักการวิธีการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลื่องเชื่อง.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ababneh, K. I., & Hackett, R. D. (2018). The direct and indirect impacts of job characteristics on faculty organizational citizenship behavior in the United Arab Emirates (UAE). *Higher Education*, 77(2), 19-36.
- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz R. (2014). The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, 262-264.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Amah, O. E. (2017). Organizational citizenship behavior across cultures: are organizational citizenship behavior scales transferable across cultures?. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 56-66.
- Anvari, R., Barzaki, A. S., Amiri, I., Irum, S., & Shapourabadi, S. (2017). The mediating effect of organizational citizenship behavior on the relationship between workplace spirituality and intention to leave. *Intangible Capital*, 13(3), 615-639.
- Arsenich, V. A. (2018). *The relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among receptionists (GPRs)*. Doctor of Philosophy Thesis, Capella University.
- Cho, Y. B., & Ha, T. Y. (2016). A study on effect of workplace spirituality of community enterprise on organizational citizenship behavior: mediating effects of job satisfaction. *Management and Information Systems Review*, 35(2), 137-165.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Guyen, B. (2018). The quantitative and qualitative analysis of organizational citizenship behavior. *Journal of Business & Economic Policy*, 5(3), 54-66.
- Haghighi, F. B., & Maleki, Z. V. (2016). The relationship between transformational leadership style and behavior of organizational citizen (case study: Ghavamin Bank). *International Journal of Learning and Development*, 6(3), 80-91.



- Ibrahim, M. A., & Aslinda, A. (2013). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) at government-owned corporation companies. *Journal of Public Administration and Governance*, 3(3), 35-42.
- Khaskheli, A., Jiang, Y., Raza, S. A., Qureshi, M. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2020). Do CSR activities increase organizational citizenship behavior among employees? Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 1-15.
- Kim, Y. J., Hunsaker, W. D. (2018). The effect of workplace spirituality on organizational citizenship behavior: the mediating effect of job engagement. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 6(2), 67-74.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of Management Spirituality & Religion*, 3(3), 231-241.
- Kumari, P., & Thapliyal, S. (2017). Studying the impact of organizational citizenship behavior on organizational effectiveness. *Human Resource Management*, 4(1), 9-21.
- Lee, Y. H., Woo, B., & Kim, Y. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Mediating role of affective commitment. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 0(0), 1-10.
- Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 1-8.
- Liang, Y. W. (2012). The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: a study from hotel front-line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(2), 251-268.
- Maric, M., Hernaus, T., Vujcic, M. T., & Cerne M. (2019). Job characteristics and organizational citizenship behavior: a multisource study on the role of work engagement. *Drustvena Istrazivanja*, 28(1), 25-45.
- Mat Ali, N. A., Panatik, S. A., & Zainal Badri, S. K. (2020). Impact of work values in promoting organizational citizenship behavior among academicians: the mediating roles of job satisfaction. *Social Sciences & Humanities*, 28(1), 617-632.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.



- Mohd Yusoff, M. A., Abdul Razak, M. R., Abu Said, A. M., Mohd Noor, M. N., & Yusof, A. (2017). Organizational citizenship behavior in manufacturing organizations: the influence of commitment, leadership, and teamwork on altruism. *Science International (Lahore)*, 29(1), 315-319.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ojebola, O. O., Osibanjo, A. O., Adeniji, A. A., Salau, O. P., & Falola, H. O. (2020). Organizational citizenship behavior and its influence on manufacturing firms survival in Nigeria: a systematic review. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(1), 1-14.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior* (4th ed.). Boston: Irwin.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior* (12nd ed.). New Jersey: Pearson Education.
- _____. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- _____. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Essex: Pearson Education.
- Sastrawijaya, A., Retnowati, R., Hardhienata, S., & Arifin, M. Z. (2019). Sequential exploratory organization analysis citizenship behavior, PAUD teacher in Cirebon City. *Opcion*, 35(22), 2899-2921.
- Srour, C. K., Kheir-El-Din, A., & Samir, Y. M. (2020). The effect of green transformational leadership on organizational citizenship behavior in Egypt. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 9(5), 1-16.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., Saad, Z. M., & Sukumaran, K. (2016). Managing job attitudes: the roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611.
- Zytowski, D. G. (1994). A super contribution to vocational theory: work values. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 25-31.