



การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร  
ในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

Confirmatory Factor Analysis of Organizational Citizenship Behavior of  
Personnel in Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC)

กอแก้ว จันท์กิ่งทอง<sup>1\*</sup>

Korkaew Jankingthong<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1</sup> Assistant Professor, Ph.D., Department of Business Administration, Hatyai Business School,  
Hatyai University

\* Corresponding author, E-mail: korkaews@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการพฤติกรรม  
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)  
กับข้อมูลเชิงประจักษ์ เก็บข้อมูลกับบุคลากรใน ศอ.บต. จำนวน 242 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วน  
ประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .80 - .88 ทำการ  
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order  
Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร  
ใน ศอ.บต. มี 5 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) มี 5 องค์ประกอบย่อย  
(2) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) มี 5 องค์ประกอบย่อย (3) ความอดทนอดกลืน  
(Sportsmanship) มี 3 องค์ประกอบย่อย (4) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มี 4 องค์ประกอบย่อย และ  
(5) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มี 5 องค์ประกอบย่อย โดยพบว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 5  
องค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดัชนีความกลมกลืน คือ  $\chi^2$  (df =  
204) = 456.23 sig = 0.00,  $\chi^2$ /df = 2.24, CFI = 0.96, NNFI = 0.96, RMSEA = 0.08, SRMR =  
0.07 โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ตัว และองค์ประกอบย่อยทั้ง 22 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนน  
มาตรฐานอยู่ระหว่าง .78 - .88 และ .44 - .83 ตามลำดับ ซึ่งเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการยืนยันถึง  
การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก เพื่อนำไปสู่แนวทาง  
ในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีที่เกิดกับบุคลากร

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้  
องค์ประกอบเชิงยืนยัน



## Abstract

The purpose of this study was to examine the goodness of fit model of organizational citizenship behavior of personnel in Southern Border Provinces Administrative Center (SBPAC). Data were collected from 242 persons in SBPAC. The 5 rating scale questionnaire with 22 question items was employed. The reliability of the questionnaire ranged from .80 to .88. The data were analyzed with second order confirmatory factor analysis. The result revealed that organizational citizenship behavior of personnel in SBPAC consisted of 5 main components: (1) altruism, consisted of 5 sub-components, (2) conscientiousness, consisted of 5 sub-components, (3) sportsmanship, consisted of 3 sub-components, (4) courtesy, consisted of 4 sub-components, and (5) civic virtue, consisted of 5 sub-components, and these main components were consistent with the empirical data:  $\chi^2(df = 204) = 456.23$  sig = 0.00,  $\chi^2/df = 2.24$ , CFI = 0.96, NNFI = 0.96, RMSEA = 0.08, SRMR = 0.07. The weight of 5 main components and 22 sub-components were between .78 to .88 and .44 to .83, respectively. This is empirical evidence that there are 5 main components of the measuring organizational citizenship behavior to lead the way in promoting good behavior to people

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior, Southern Border Provinces Administrative Center, Confirmatory Factor Analysis

## บทนำ

ความสำเร็จในการดำเนินงานของแต่ละองค์การจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดี มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนด้วยความมานะอดทน การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การ นอกจากบุคคลจะต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังควรมีความยินดีและพร้อมปฏิบัติงานในส่วนอื่นที่นอกเหนือหน้าที่ของตน โดยมุ่งหวังให้ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย (สิริรัตน์ พงษ์สงวน, 2550)

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) เป็นหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่เร่งรัด กำกับดูแล ประสานงาน ฝึกกำลัง และติดตามประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานฝ่ายพลเรือนและตำรวจในพื้นที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ครอบคลุมทั้ง 3 จังหวัด ของจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยบุคลากรในหน่วยงานของ ศอ.บต. มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการให้ความร่วมมือ และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2560) ดังนั้น บุคลากรจึงควรมีพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือ การมีมิตรไมตรีอันดี และมีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น โดยพฤติกรรมดังกล่าวก็คือพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมกรทำงานของบุคคลซึ่งอยู่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ หากแต่เป็นการแสดงออกมาด้วยตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลใด ๆ ขององค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านี้เป็นตัวส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมี



ประสิทธิ์ผล (Organ, 1988) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีแบบวัดที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น Smith, Organ, and Near (1983) ซึ่งเป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยแบ่งมิติการวัดเป็น 2 มิติ คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทร 2) พฤติกรรมที่มีความสำนึกในหน้าที่ ในขณะที่ วิริณัธธรรมนารถสกุล (2544) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพุทธระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านมารยาทและความสุภาพ 3) ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์กร และ 4) ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ในขณะที่สุภายู ธีระวนิชตระกูล (2549) ทำการศึกษความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ได้ใช้แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 มิติ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การคำนึงถึงผู้อื่นมี 4) ความอดทนอดกลั้น และ 5) การให้ความร่วมมือ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรใน ศอ.บต. โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อจะได้นำแบบวัดที่เหมาะสมไปใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรใน ศอ.บต. กับข้อมูลเชิงประจักษ์

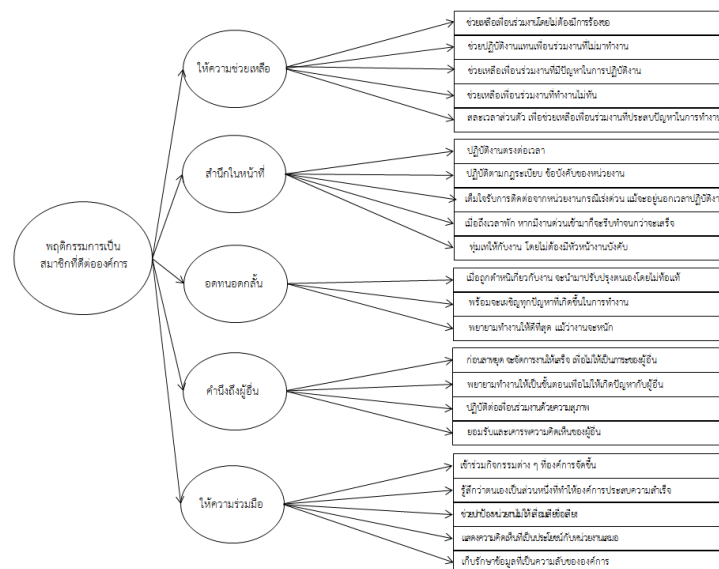
### การทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลซึ่งแสดงออกมาด้วยตนเองโดยไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่และไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลใด ๆ ขององค์กร หากแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Greenberg & Baron, 2003) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า เครื่องมือวัดหลายชนิดถูกพัฒนาเพื่อนำมาใช้วัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดย Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990) ได้พัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 มิติ มีข้อคำถาม 24 ข้อ คือ 1) ด้านการช่วยเหลือ มีข้อคำถาม 5 ข้อ 2) ความสำนึกในหน้าที่ มีข้อคำถาม 5 ข้อ 3) การคำนึงถึงผู้อื่น มีข้อคำถาม 5 ข้อ 4) ความอดทนอดกลั้น มีข้อคำถาม 5 ข้อ และ 5) การให้ความร่วมมือ มีข้อคำถาม 4 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .70 ถึง .85 สอดคล้องกับ Lievens and Anseel (2004) ซึ่งทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยเก็บข้อมูลกับพนักงานทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 474 คน โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 มิติ มีข้อคำถาม 15 ข้อ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ มีข้อคำถาม 3 ข้อ 2) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ มีข้อคำถาม 3 ข้อ 3) ความอดทนอดกลั้น มีข้อคำถาม 4 ข้อ 4) ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีข้อคำถาม 2 ข้อ และ 5) การให้ความร่วมมือ มีข้อคำถาม 3 ข้อ ในขณะที่ Kwantes, Karam, Kuo, and Towson (2008) ทำการศึกษานิทธิพลของวัฒนธรรมต่อการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยในประเทศแคนาดา โดยใช้แบบวัด



พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การซึ่งดัดแปลงมา แบ่งเป็น 5 มิติ มีข้อคำถาม 47 ข้อ คือ 1) ความสำนึกในหน้าที่ มีข้อคำถาม 15 ข้อ 2) การริเริ่มทำในสิ่งดี ๆ มีข้อคำถาม 12 ข้อ 3) การให้ความร่วมมือ มีข้อคำถาม 12 ข้อ 4) การชื่นชมองค์การ มีข้อคำถาม 4 ข้อ และ 5) ความอดทนอดกลั้น มีข้อคำถาม 4 ข้อ ส่วนวิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2544) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แบ่งเป็น 4 มิติ มีข้อคำถาม 20 ข้อ คือ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านมารยาทและความสุภาพ 3) ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์การ และ 4) ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา แต่ละมิติมีข้อคำถามมิติละ 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .87 ในขณะที่ สฎายุ ธีระวนิชตระกูล (2549) ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ โดยใช้แบบวัดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แบ่งเป็น 5 มิติ มีข้อคำถาม 15 ข้อ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ มีข้อคำถาม 3 ข้อ 2) ความสำนึกในหน้าที่ มีข้อคำถาม 4 ข้อ 3) การคำนึงถึงผู้อื่น มีข้อคำถาม 3 ข้อ 4) ความอดทนอดกลั้น มีข้อคำถาม 3 ข้อ และ 5) การให้ความร่วมมือ มีข้อคำถาม 2 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .66

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีหลากหลาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยนำแบบวัดของ Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990) และสฎายุ ธีระวนิชตระกูล (2549) มาใช้ในการวัดพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มีข้อคำถาม 22 ข้อ ประกอบด้วยมิติในการวัด 5 มิติ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) มีข้อคำถาม 5 ข้อ 2) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Conscientiousness) มีข้อคำถาม 5 ข้อ 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) มีข้อคำถาม 3 ข้อ 4) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีข้อคำถาม 4 ข้อ และ 5) การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) มีข้อคำถาม 5 ข้อ รายละเอียดดังภาพประกอบที่ 1 โดยการให้ความช่วยเหลือ แสดงออกในลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ แสดงออกโดยการปฏิบัติตนเป็นพนักงานที่ดี การคำนึงถึงผู้อื่น แสดงออกโดยการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ความอดทนอดกลั้น แสดงออกโดยการไม่บ่นต่อเรื่องเล็กน้อยที่เกิดขึ้น และการให้ความร่วมมือ แสดงออกโดยการช่วยเหลือ และปกป้ององค์การ (Babcock-Roberson & Strickland, 2010)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรใน ศอ.บต. มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ บุคลากรใน ศอ.บต. ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 642 คน (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2560) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน จากนั้นจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นแบบวัดที่ถามถึงระดับความเป็นจริงในพฤติกรรมของบุคลากรใน ศอ.บต. โดยทำการดัดแปลงแบบวัดของ Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990) และ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2549) มาใช้ในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีข้อคำถาม 22 ข้อ ประกอบด้วยมิติในการวัด 5 มิติ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) มีข้อคำถาม 5 ข้อ 2) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (Conscientiousness) มีข้อคำถาม 5 ข้อ 3) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) มีข้อคำถาม 3 ข้อ 4) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) มีข้อคำถาม 4 ข้อ และ 5) การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) มีข้อคำถาม 5 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด พบว่า องค์ประกอบหลักมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .80-.88

4. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1 (Schumacker & Lomax, 2010) และค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานควรสูงกว่า .30 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานเพื่อแสดงอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระมีค่าไม่เกิน 5 ค่า Comparative Fit Index (CFI) ค่า Non-Normed Fit Index (NNFI) มีค่าสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.95 ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.08 (Diamantopoulos & Sigauw, 2000) ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.08 (Hair et al., 2010)



## ผลการวิจัย

องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน ศอ.บต. มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีสอดคล้อง ดังนี้  $\chi^2(df = 204) = 456.23$  sig = 0.00,  $\chi^2/df = 2.24$ , CFI = 0.96, NNFI = 0.96, RMSEA = 0.08, SRMR = 0.07 ค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้ว่าไคสแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ค่า RMSEA และ SRMR อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และสัดส่วนไคสแควร์ต่อค่าองศาอิสระอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Diamantopoulos & Sigauw, 2000; Hair et al., 2010) โดยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของบุคลากรใน ศอ.บต. ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การให้ความช่วยเหลือ (2) ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ (3) ความอดทนอดกลั้น (4) การคำนึงถึงผู้อื่น และ (5) การให้ความร่วมมือ โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง .78 - .88 และมีค่า  $R^2$  อยู่ระหว่าง .61 - .78 ซึ่งองค์ประกอบหลักความอดทนอดกลั้น มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐาน และมีค่า  $R^2$  สูงที่สุด คือ .88 และ .78 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลัก พบว่า แต่ละองค์ประกอบย่อยของทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .44 - .83 และมีค่า  $R^2$  อยู่ระหว่าง .19 - .69 โดยพบว่า องค์ประกอบย่อยประเด็น “พร้อมจะเผชิญทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน” มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานสูงที่สุด คือ .83 และมีค่า  $R^2$  เท่ากับ .69 รายละเอียดดังตาราง 1



ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรใน คอ.บต.

องค์ประกอบภายในอันดับที่สอง					องค์ประกอบภายในอันดับที่หนึ่ง				
องค์ประกอบ	$\beta$	SE	t	R <sup>2</sup>	องค์ประกอบ	$\beta$	SE	t	R <sup>2</sup>
การให้ความช่วยเหลือ	.79	.09	8.58	.63	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่ต้องมีการร้องขอ	.68	.04	10.39	.46
					ช่วยปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน	.75	.04	11.94	.56
					ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	.78	.04	12.69	.61
					ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน	.82	.04	13.53	.67
					สละเวลาส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	.75	.04	11.90	.56
ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ	.86	.15	5.83	.74	ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา	.44	.06	6.00	.19
					ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน	.53	.05	7.45	.28
					เต็มใจรับการติดต่อจากหน่วยงานกรณีเร่งด่วน แม้จะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน	.74	.04	11.43	.55
					เมื่อถึงเวลาพัก หากมีงานด่วนเข้ามาก็จะรีบทำจนกว่าจะเสร็จ	.70	.05	10.56	.49
					ทุ่มเทให้กับงาน โดยไม่ต้องมีหัวหน้างานบังคับ	.75	.04	11.69	.57
ความอดทนอดกลั้น	.88	.09	9.91	.78	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงาน จะนำมาปรับปรุงตนเองโดยไม่ท้อแท้	.74	.05	11.44	.55
					พร้อมจะเผชิญทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	.83	.04	13.42	.69
					พยายามทำงานให้ดีที่สุด แม้ว่างานจะหนัก	.73	.04	11.19	.53
การคำนึงถึงผู้อื่น	.84	.11	7.45	.71	ก่อนลาหยุด จะจัดการงานให้เสร็จ เพื่อไม่ให้เป็นการภาระของผู้อื่น	.56	.04	7.84	.32
					พยายามทำงานให้เป็นขั้นตอนเพื่อไม่ให้เกิดปัญหากับผู้อื่น	.62	.04	8.83	.39
					ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ	.64	.04	9.21	.41
					ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น	.72	.04	10.61	.52



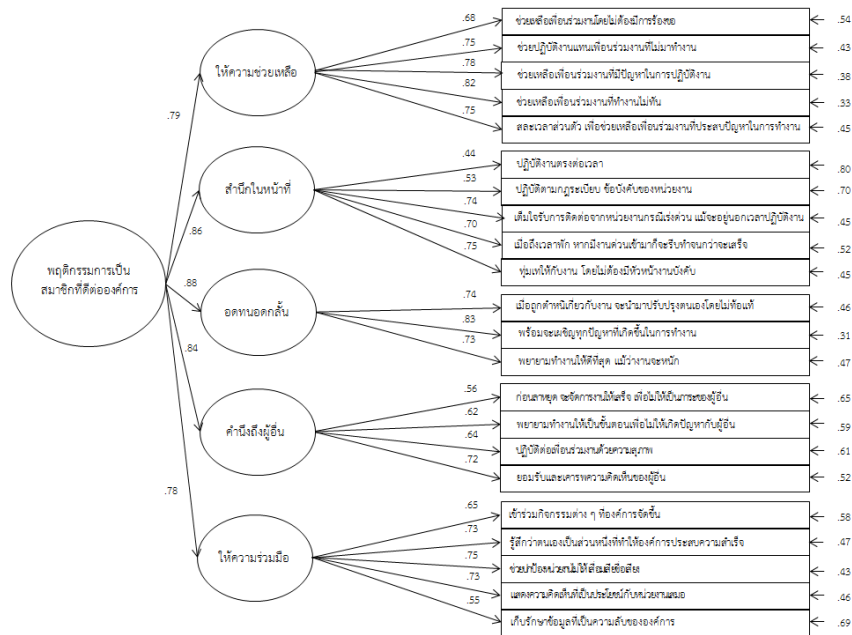
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภายในอันดับที่สอง					องค์ประกอบภายในอันดับที่หนึ่ง				
องค์ประกอบ	$\beta$	SE	t	$R^2$	องค์ประกอบ	$\beta$	SE	t	$R^2$
การให้ความร่วมมือ	.78	.10	8.01	.61	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้น	.65	.05	9.67	.43
					รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	.73	.05	11.26	.54
					ช่วยปกป้องหน่วยงานไม่ให้เสื่อมเสียชื่อเสียง	.75	.05	11.70	.57
					แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงานเสมอ	.73	.05	11.24	.54
					เก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์การ	.55	.04	7.82	.30

$\chi^2$ (df = 204) = 456.23 sig = 0.00,  $\chi^2$ /df = 2.24, CFI = 0.96, NNFI = 0.96, RMSEA = 0.08, SRMR = 0.07

จากผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน ศอ.บต. ในตาราง 1 ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลที่ได้ดังภาพประกอบที่ 2





$$\chi^2(df = 204) = 456.23 \text{ sig} = 0.00, \chi^2/df = 2.24, CFI = 0.96, NNFI = 0.96, RMSEA = 0.08, SRMR = 0.07$$

ภาพประกอบที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรใน คอ.บต.

### สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงที่สุดของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ ความอดทนอดกลั้น ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 ข้อ คือ 1) เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับงาน จะนำมาปรับปรุงตนเองโดยไม่ท้อแท้ 2) พร้อมจะเผชิญทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และ 3) พยายามทำงานให้ดีที่สุด แม้ว่างานจะหนัก ส่วนความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักรองลงมา โดยมีองค์ประกอบย่อย 5 ข้อ คือ 1) ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา 2) ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน 3) เต็มใจรับการติดต่อจากหน่วยงานกรณีเร่งด่วน แม้จะอยู่นอกเวลาปฏิบัติงาน 4) เมื่อถึงเวลาพัก หากมีงานด่วนเข้ามา ก็จะรีบทำงานกว่าจะเสร็จ และ 5) ทุ่มเทให้กับงานโดยไม่ต้องมีหัวหน้างานบังคับ ในขณะที่การให้ความร่วมมือเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักน้อยที่สุด โดยมีองค์ประกอบย่อย 5 ข้อ คือ 1) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น 2) รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดการประสบความสำเร็จ 3) ช่วยปกป้องหน่วยงานไม่ให้เสื่อมเสียชื่อเสียง 4) แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงานเสมอ และ 5) เก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรใน คอ.บต. มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้



จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความอดทนอดกลั้น นับว่ามีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรใน ศอ.บต. ต้องทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ประสานงาน ผนึกกำลัง และติดตามประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานฝ่ายพลเรือนและตำรวจในพื้นที่ให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงการ เสริมสร้างความเข้าใจอันดี และความร่วมมือในระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการมีภารกิจ หลักในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายทุกรูปแบบ จึงทำให้บุคลากรต้องพร้อมจะเผชิญทุก ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานตลอดเวลา รวมถึงการที่บุคลากรต้องมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือ และการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้เพราะบุคลากรใน ศอ.บต. นับเป็น ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ครอบคลุมทั้ง 3 จังหวัด 4 อำเภอ ของจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการให้ความร่วมมือและเสริมสร้างความเข้าใจ อันดีกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2560)

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลจากการวิจัยเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการยืนยันถึงการวัดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การว่าต้องทำการวัดใน 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ความ อดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ความอดทน อดกลั้น เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ดังนั้น ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมองค์การจึงสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลใน องค์การเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การต่อไป

2. จากผลการวิจัยซึ่งมีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรม การณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรใน ศอ.บต. กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ดังนั้น ควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยในบริบทอื่นต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการศึกษากับบุคลากร ในหน่วยงานอื่นหรือในพื้นที่อื่น เพื่อจะได้เห็นถึงองค์ประกอบที่อาจมีความสำคัญแตกต่างจากผลการวิจัย ซึ่งปรากฏในบทความนี้

### เอกสารอ้างอิง

- วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2560). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อ 20 พ.ย. 2560 จาก <http://www.sbpac.go.th/index>
- สญาญู ธีระวนิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การ บริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อ  
ในปัจจุบันควบคุมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic  
leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The  
Journal of Psychology, 114*(3), 313-326.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*.  
Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River,  
NJ: Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A  
global perspective* (7th ed.) Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.  
*Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Kwantes, C. T., Karam, C. M., Kuo, B. C., & Towson, S. (2008). Culture's influence on the  
perception of OCB as in-role or extra-role. *International Journal of Intercultural  
Relations, 32*(3), 229-243.
- Lievens, F., & Anseel, F. (2004). Confirmatory factor analysis and invariance of an  
organizational citizenship behaviour measure across samples in a Dutch-speaking  
context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(3), 299-306.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior*. Lexington, MA: D.C. Heath.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational  
leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and  
organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly, 1*(2), 107-142.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation  
modeling* (3rd ed.). New York, NY: Taylor & Francis.
- Smith, C. A., D. W. Organ, & J. P. Near. (1983). Organizational citizenship behavior: Its  
nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*(4), 653-663.