



ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกรู้เป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรม
ต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

นางสาวชัชชญา รัตนเหลี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรม
ต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



นางสาวซัชชญา รัตนเหลี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิ

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงงานวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

โดย นางสาวซัชชญา รัตนเหลี่ยม

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ จันทรวีวัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

ชื่อ : นางสาวชัชชญา รัตนเหลียม
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็น
 เจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็น
 เจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของ
 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยากับพฤติกรรมต่อต้าน
 การปฏิบัติงานของบุคลากร 3) พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความสอดคล้อง
 ระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับ
 ของรัฐจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G* Power
 แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ
 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.29$, $SD = 0.34$) ในขณะที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและ
 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.62$; $\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.60$ ตามลำดับ)
 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางลบกับ
 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ($r = -.410$, $-.403$ ตามลำดับ) โดยที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา
 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .452 สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรได้ร้อยละ 20.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(มีจำนวนทั้งสิ้น 146 หน้า)

คำสำคัญ : ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน, ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา,
 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน, มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Name : Miss Chatchaya Rattanaliam

Thesis Title : Person-Team Fit and Psychological Ownership
Predicting Counterproductive Work Behavior of
Personnel in Autonomous University

Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Thesis Advisor : Associate Professor Dr. Pinkanok Wongpinpech
Pibooltaew

Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research aimed to (1) examine the levels of person-team fit, psychological ownership, and counterproductive work behavior among personnel, (2) investigate the relationships between person-team fit and psychological ownership with counterproductive work behavior, and (3) predict counterproductive work behavior based on person-team fit and psychological ownership. The sample consisted of 420 personnel from autonomous universities in Bangkok. The sample size was determined using G*Power software, and proportionally stratified random sampling was employed. A questionnaire was used as the research instrument. Statistical analyses included percentages, frequencies, means, standard deviations, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results indicated that personnel in autonomous universities exhibited counterproductive work behavior at the lowest level ($\bar{X} = 1.29$, $SD = 0.34$), whereas person-team fit and psychological ownership were at the highest levels ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.62$; $\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.60$, respectively). Person-team fit and psychological ownership demonstrated a moderate, statistically significant negative relationship with counterproductive work behavior at the .01 level ($r = -.410$, $-.403$, respectively). Additionally, the multiple correlation coefficient (R) between person-team fit and psychological ownership was .452, jointly predicting counterproductive work behavior by 20.4% with statistical significance at the .01 level.

(Total 146 Pages)

Keywords: Person-Team Fit, Psychological Ownership, Counterproductive Work Behavior,
Autonomous University

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้คำแนะนำเสนอข้อคิดเห็น และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวิทย์ จตุรพาณิชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวุธ สืบแย้ม

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้สอนประจำและพิเศษ รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา ในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกท่าน ที่มอบความรู้และ ให้การฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่การทำงานและดำเนินชีวิตของคณะผู้วิจัยในปัจจุบันและอนาคต

ขอขอบคุณเจ้าของงานวิจัย หนังสือ วารสาร และบทความทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากท่านมาใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวที่รักยิ่ง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกท่านของข้าพเจ้า ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้จนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชัชชญา รัตนเหลียม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา.....	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.5 ที่มาสมมติฐานการวิจัย.....	30
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	35
3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
3.4 วิธีการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลของการวิจัย.....	47
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึก เป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	52
4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ.....	72
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา.....	75
4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้วยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา.....	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	82
5.3 ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก ก.....	102
ภาคผนวก ข.....	109

ภาคผนวก ค.....133

ประวัติผู้เขียน.....146



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรที่ใช้ในงานวิจัย.....	35
ตารางที่ 3-2 จำนวนประชากรที่ใช้ในงานวิจัย.....	36
ตารางที่ 3-3 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC	37
ตารางที่ 3-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) แบบสอบถาม.....	38
ตารางที่ 3-5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	46
ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	48
ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา.....	49
ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัด	49
ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร	50
ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	50
ตารางที่ 4-7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ/ ระดับตำแหน่ง	50
ตารางที่ 4-8 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	51
ตารางที่ 4-9 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	52
ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	52
ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมรายชื่อ	53
ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงานรายชื่อ	55
ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม.....	57

ตารางที่ 4-14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองรายข้อ	57
ตารางที่ 4-15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเอกลักษณ์ของตนเองรายข้อ	59
ตารางที่ 4-16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การรายข้อ	60
ตารางที่ 4-17	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานรายข้อ	61
ตารางที่ 4-18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการเป็นเจ้าของรายข้อ	62
ตารางที่ 4-19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม	64
ตารางที่ 4-20	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการละเมิดรายข้อ	64
ตารางที่ 4-21	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานรายข้อ	66
ตารางที่ 4-22	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการสร้างความเสียหายรายข้อ	67
ตารางที่ 4-23	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการลักขโมยรายข้อ	69

ตารางที่ 4-24	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการถอยหนึ่งานรายข้อ.....	71
ตารางที่ 4-25	ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานกับ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	73
ตารางที่ 4-26	ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยากับ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	74
ตารางที่ 4-27	การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโดยรวม.....	75
ตารางที่ 4-28	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	76
ตารางที่ 4-29	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	76
ตารางที่ 4-30	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	78

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2-1 สาเหตุการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน.....	1
ภาพที่ 2-2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมาอย่างยาวนานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สถาบันเหล่านี้ไม่เพียงแต่มีหน้าที่ให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงแก่ผู้ที่เข้ารับการศึกษานั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอีกด้วย การศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยเริ่มต้นขึ้นอย่างเป็นทางการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แห่งราชวงศ์จักรี ซึ่งเป็นช่วงที่มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความทันสมัย อยู่รอดท่ามกลางการล่าอาณานิคม และการขยายอิทธิพลของชาติมหาอำนาจตะวันตกในช่วงเวลานั้น และสามารถแข่งขันในระดับโลกได้ การปฏิรูปในครั้งนั้นจึงเป็นแรงกระตุ้นสำคัญในการจัดตั้งสถาบันการศึกษาระดับสูง เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการที่กำลังขยายตัวดังกล่าว ซึ่งต่อมาภายหลังสถาบันการศึกษาเหล่านั้นได้ขยายตัวออกเป็นวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยที่มีมาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริบททางการเมืองและสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่มุ่งเน้นการสร้างบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของชาติตลอดมา (นนทพร อยู่มั่งมี, 2560)

ปัจจุบันสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยนั้นมีจำนวนมาก จากสถิติข้อมูลสถาบันอุดมศึกษา โดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แบ่งประเภทสถาบันอุดมศึกษาไทย ออกเป็น 9 ประเภท ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยรัฐจำกัตรีบ 2) มหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัตรีบ 3) มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏ 5) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 6) มหาวิทยาลัยเอกชน 7) วิทยาลัยเอกชน 8) สถาบันเอกชน และ 9) สถานศึกษานอกสังกัด ในส่วนของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐของประเทศไทยปัจจุบันมีทั้งหมดจำนวน 26 แห่ง (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), 2566)

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่ใช่รัฐวิสาหกิจในกำกับของรัฐ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และได้รับการจัดสรรงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 อย่างเพียงพอที่จะประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545) โดยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก 4 ประการ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการ การให้บริการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีในแนวทางสร้างสรรค์ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และส่งเสริมเอกลักษณ์ของชาติ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะต้องมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม นโยบายของรัฐบาล และแผนการพัฒนาประเทศ เนื่องจากจำนวนสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีจำนวนมากในปัจจุบันสวนทางกับจำนวนผู้ต้องการเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาที่มีจำกัดและมีแนวโน้มลดลงจากภาวะอัตราการเกิดของประชากรไทยที่ลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี หากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องการอยู่รอดท่ามกลางสถานการณ์จำนวนนักศึกษาที่มีแนวโน้มลดลงและการแข่งขันที่สูงมากขึ้น มหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายองค์การ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันร่วมกัน การทำงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพ ความสามารถในการทำงานร่วมกันกับทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่มักจะถูกคาดหวังให้ต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือจะต้องมีพฤติกรรมที่คาดหวังต่าง ๆ จึงทำให้ในบางครั้งบุคลากรอาจเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานขึ้นได้เช่นกัน

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive work behavior: CWB) เป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นพฤติกรรมใด ๆ ที่บุคคลตั้งใจปฏิบัติและในองค์การพิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมที่ขัดแย้งต่อผลประโยชน์ขององค์การ อันเป็นภาพสะท้อนจากนิสัยในตัวบุคคล ด้วยเหตุนี้การจงใจละเมิดกฎเกณฑ์ จึงถือเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมนี้ส่งผลให้ตัวบุคคลและองค์การตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993, อ้างถึงใน กมลวรรณ ปัญญาพัฒนาพัฒน์, 2550) เป็นพฤติกรรมที่จิตใจให้อังการหรือบุคลากรในองค์การได้รับความเสียหาย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่กระทำต่อบุคคล (Interpersonal deviance) เช่น การทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน

และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่กระทำต่อองค์กร (Organizational deviance) เช่น การไม่ทำงาน หรือใช้เวลาทำงานเปล่าประโยชน์ การมาทำงานสาย (Bennett & Robinson, 2000) ซึ่งพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองของบุคคลเมื่ออยู่ในสภาวะเครียด กดดัน ผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งเป็นพฤติกรรมในแง่ลบ (Penny, Spector & Fox, 2003) โดยพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนนำไปสู่การบั่นทอนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การเข้าใจความต้องการและความเป็นอยู่ของบุคลากรจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เข้าใจถึงพฤติกรรมที่ต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการเข้าใจความรู้สึกและสถานะทางจิตใจของบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเสริมสร้างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน อาจช่วยให้มีบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความสนุกสนานและความสุข ซึ่งมีผลต่อสมรรถภาพในการทำงานและความพร้อมในการรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ ลดพฤติกรรมต่อต้านในการปฏิบัติงานได้

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit: PT) เป็นความสมดุลหรือความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลแต่ละคนกับทีมงานในกลุ่มนั้น ๆ โดยมุ่งเน้นที่ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลและกลุ่มทีมงาน (Judge & Ferris, 1992; Kristof, 1996; Werbel & Gilliland, 1999, as cited in Abdalla, Elsetouhi, Negm, & Abdou, 2018) ความสอดคล้องนี้ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดี เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบต่อกัน ทั้งนี้อาจปรากฏในลักษณะของความร่วมมือในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก การแบ่งปันความรับผิดชอบ และการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและความสนับสนุนต่อกันในที่ทำงาน เมื่อบุคลากรมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานแล้ว อาจช่วยลดการเกิดพฤติกรรมต่อต้านในที่ทำงานได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันในงาน ตลอดจนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของที่มีต่อองค์กรได้ด้วยเช่นกัน

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership: PO) เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของมีส่วนในการครอบครอง รู้สึกถึงความรับผิดชอบและความเป็นเจ้าของต่อเป้าหมาย ซึ่งอาจจับต้องได้ในแง่ของทรัพยากรทางกายภาพหรือจับต้องไม่ได้ในแง่ของความสัมพันธ์ของบุคคล (Guarana & Avolio, 2022) บุคลากรจะมีทัศนคติที่ดีต่องานมีความทุ่มเทมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งอาจทำงานเกินหน้าที่ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กร หรือเต็มใจช่วยแก้ไขปัญหขององค์กร มีความร่วมมือกันที่จะให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ (ภณิตา ตันทักษิณานุกิจ, 2559) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีอิทธิพลในงานที่ทำ พวกเขาจะมีความเชื่อมั่นและความรับผิดชอบต่องานของตนเองมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พฤติกรรมต่อต้านในที่ทำงานลดลง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา เพื่อนำมาพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพราะในทุก ๆ องค์การ หากต้องการประสบความสำเร็จและคงอยู่ต่อไปในระยะเวลายาวนาน โดยต้องการพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปได้นั้น บุคลากรภายในองค์การจำเป็นต้องมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาเพื่อทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เมื่อใดที่บุคลากรมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในที่ทำงาน เช่น การไม่ตั้งใจทำงาน การเข้ามาทำงานสาย การลาหยุดงานบ่อย พฤติกรรมก้าวร้าว การเลิกงานก่อนเวลา การทำลายทรัพย์สินขององค์การ รวมไปถึงการมีกิริยาที่ไม่สุภาพ เป็นต้น จะส่งผลเสียให้เกิดขึ้นทั้งต่อตนเอง ทีมงาน และองค์การด้วย ซึ่งหากบุคลากรมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาจะทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ลดการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในที่ทำงาน พร้อมมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าส่งผลที่ดีต่อองค์การให้มันคงต่อไป การศึกษานี้จึงอาจช่วยลดการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มและองค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ รวมถึงการปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.2.2 เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยากับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.2.3 เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้วยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ประชากรเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B จำนวน 5,537 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยศึกษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2568

1.3.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.4.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive variable) ได้แก่

1.3.4.1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

- ก) ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม
- ข) ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม

1.3.4.1.2 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- ก) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- ข) ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง
- ค) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ง) ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน
- จ) ด้านการเป็นเจ้าของ

1.3.4.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variable) คือ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 บุคลากร หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ปฏิบัติงานในระดับคณะ วิทยาลัย และส่วนงานที่อยู่ภายในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B

1.4.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit: PT) หมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับทีมงานหรือกลุ่มทำงาน วัดได้โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน จำนวน 22 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale)

แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ น้อยที่สุด (1 คะแนน) จนถึงมากที่สุด (5 คะแนน) โดยแบ่งการวัดแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.4.2.1 ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม (Supplementary fit: SF) หมายถึง ความเข้ากันได้ที่บุคคลและทีมงานมีความสอดคล้องกัน เช่น ค่านิยม บุคลิกภาพ หรือ เป้าหมายที่คล้ายกัน

1.4.2.2 ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม (Complementary fit: CF) หมายถึง ความเข้ากันได้ที่บุคคล หรือทีมเข้ามาช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ จุดอ่อนหรือความต้องการของบุคคลหรือทีมงานถูกชดเชยด้วยความแข็งแกร่งของบุคคลหรือทีมงานนั้น

1.4.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership: PO) หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรู้สึก ว่า มหาวิทยาลัยเป็น “ของตนเอง” เป็นพันธะทางจิตวิทยาที่บุคลากรพัฒนาขึ้นด้วยการเชื่อมโยงอารมณ์และความรู้สึกที่บุคลากรต้องการมีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย วัดได้โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา จำนวน 40 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) โดยมีมิติในการวัดแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.4.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยานั้น จะมีความเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีแรงจูงใจในการควบคุมและกระทำสิ่งต่าง ๆ

1.4.3.2 เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-identity) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัย มีการเชื่อมโยงความคิดระหว่างมหาวิทยาลัยกับตัวบุคคล มีความรู้สึกที่ชัดเจนในตนเองซึ่งได้รับมาจากการผูกพันทางจิตวิทยาเชิงสัญลักษณ์กับมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดการรับรู้ในตัวเอง ทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล

1.4.3.3 ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัย มีความรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในมหาวิทยาลัย ส่งผลให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ต่อไป

1.4.3.4 การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน (Accountability) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

อย่างเต็มที่ โดยไม่เหน็ดเหนื่อยและไม่ย่อท้อต่อการทำงาน และเมื่อมหาวิทยาลัยหรืองานมีปัญหา บุคลากรจะพยายามช่วยกันปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ

1.4.3.5 การเป็นเจ้าของ (Territoriality) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัย มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย ทั้งลักษณะทางกายภาพ ความคิด และบทบาท ของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีการดูแลเอาใจใส่ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

1.4.4 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive work behavior: CWB) หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่บุคลากรตั้งใจปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะเป็นอันตรายหรือมีเจตนาที่จะทำร้ายมหาวิทยาลัย รวมไปถึงบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยบางพฤติกรรมมุ่งเป้าไปที่มหาวิทยาลัยหรืองานของบุคคลนั้นเอง หรือบางพฤติกรรมมุ่งเป้าไปที่ตัวบุคคลซึ่งอาจรวมถึงบุคคลภายในมหาวิทยาลัย หรือบุคคลภายนอก ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย วัดได้โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จำนวน 51 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยเลย (1 คะแนน) เคยทำ 1-2 ครั้ง (2 คะแนน) 1-2 ครั้ง/เดือน (3 คะแนน) 1-2 ครั้ง/สัปดาห์ (4 คะแนน) และทุกวัน (5 คะแนน) โดยแบ่งการวัดผลออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.4.4.1 การละเมิด (Abuse) หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรอย่างไม่เหมาะสม ต่อผู้อื่นในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือทางวาจา

1.4.4.2 การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production deviance) หมายถึง การจงใจ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไม่ถูกต้อง ไม่สมควร

1.4.4.3 การสร้างความเสียหาย (Sabotage) หมายถึง การกระทำที่มีเจตนา สร้างความเสียหาย หรือทำลายทรัพย์สิน หรือชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยโดยเจตนา

1.4.4.4 การลักขโมย (Theft) หมายถึง การยึดทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมา โดยไม่ได้รับอนุญาต

1.4.4.5 การถอยหนีงาน (Withdrawal) หมายถึง การไม่ทำงานในช่วงเวลาที่บุคลากร ควรจะทำงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใช้เป็นแนวทาง ในการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ

ทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหขององค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างไร เพื่อองค์กรได้เห็นถึงความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการปรับเปลี่ยนระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากร

1.5.3 ทราบถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และนำตัวแปรที่ศึกษาไปส่งเสริมการพัฒนาองค์กร โดยผู้บริหารสามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคลากร ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
 - 2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
 - 2.1.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน
 - 2.2.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน
 - 2.2.2 องค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา
 - 2.3.1 ความหมายของความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา
 - 2.3.2 องค์ประกอบของความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
 - 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน
 - 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

Greenberg (1993, อ้างถึงใน กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์, 2550) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่จงใจให้องค์การหรือพนักงานภายในองค์การได้รับความเสียหาย ซึ่งมีผลกระทบต่ค่าใช้จ่ายโดยตรง เช่น การสูญเสียด้านการเงิน และผลกระทบกับค่าใช้จ่ายโดยอ้อม เช่น สูญเสียผลผลิตจากการขาดงานบ่อย

Sackett (2002); Campbell, McCloy, Oppler, and Sager (1993, อ้างถึงใน กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์, 2550) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมักเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นเสมอในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาว่าเป็นภาพสะท้อนจากนิสัยในตัวบุคคล เพราะเหตุนี้การจ้องใจละเมิดกฎเกณฑ์ขององค์การจึงถือเป็นพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้ตัวบุคคลและองค์การตกอยู่ในสภาวะวิกฤติ

Robinson and Bennett (1995); Collins and Griffin (1998); Sackett and DeVore (2001, อ้างถึงใน ปภาวุดี สุจินตามณีชัย, ภาวิตา มณีมัย, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2560) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของผู้ปฏิบัติงานที่เจตนาก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลประโยชน์อันชอบธรรมขององค์การ และสมาชิกอื่น ๆ ขององค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านี้มีลักษณะที่สำคัญ คือ การไม่คำนึงถึงกฎและค่านิยมของสังคมและองค์การ โดยครอบคลุมตั้งแต่พฤติกรรมที่ร้ายแรงน้อย เช่น การเข้างานสาย การหลบเลี่ยงงาน การพูดจาไม่สุภาพ ไปจนถึงพฤติกรรมที่ร้ายแรงมาก เช่น การขโมย การฉ้อโกง ก่อให้เกิดเหตุความรุนแรง

Gruys and Sackett (2003) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตั้งใจกระทำให้เกิดความเสียหาย ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานนั้นเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Spector et al. (2006) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำที่เป็นอันตรายหรือมีเจตนาที่จะทำร้ายองค์การ ซึ่งรวมถึงการกระทำที่มุ่งเป้าไปที่องค์กรและบุคคลภายในองค์กร เช่น การละเมิด (ทั้งทางกายและวาจา) การเบียดเบียนการปฏิบัติงาน การสร้างความเสียหาย การลักขโมย และการหลีกหนีงาน ซึ่งจะแสดงออกเมื่อเขาารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยความแตกต่างของพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับความรู้ว่าความไม่เป็นธรรมนั้นมีสาเหตุมาอย่างไร อีกทั้งองค์การที่ใช้อำนาจและนโยบายที่เข้มงวดเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ เช่น การเกิดกรณีของการใช้กำลังของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน การต่อต้านความไม่ยุติธรรม การกดขี่หรือการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ในองค์กรที่พัฒนาจึงควรให้ความสำคัญ เข้าใจสาเหตุ และแก้ปัญหาพฤติกรรมของพนักงานดังกล่าว (Fox & Spector, 2005)

Marcus, Taylor, and Weigelt (2016) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เป็นการกระทำโดยเจตนาของบุคคลที่อาจละเมิดผลประโยชน์ที่ชอบด้วยกฎหมายขององค์การ หรือสร้างความเสียหายต่อองค์การหรือสมาชิกขององค์การนั้น

Elliethey, Hashish, and Elbassal (2024) อธิบายว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงเจตนาที่ไม่ถูกต้องซึ่งส่งผลกระทบทำร้ายทั้งองค์การและพนักงานในองค์กร โดยรวมไปถึงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวหรือไม่พึงประสงค์ในองค์กร เช่น การเบียดเบียนในการผลิต การหลีกหนี การทำร้ายเพื่อนร่วมงาน การส่งมอบงานที่ด้อยคุณภาพและการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงในทางลบทั้งตัวบุคคล องค์กร สังคม การเงิน และจิตใจ เช่น ประสิทธิภาพของงานลดลง ความมุ่งมั่น ความรักดี และความพึงพอใจในการทำงานที่ลดลง นอกจากนี้ยังรวมถึงการเพิ่มขึ้นของอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน

กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์ (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่บุคคลตั้งใจกระทำและองค์กรพิจารณาว่าเป็นพฤติกรรมที่ขัดแย้งอันผลเสียต่อผลประโยชน์ขององค์กร

ปิยะธิดา ศิลปชำนาญ (2555) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เจตนาหรือตั้งใจกระทำเพื่อตอบโต้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ด้วยพฤติกรรมที่มีลักษณะที่ขัดต่อกฎระเบียบ มาตรฐานและแนวทางการทำงานที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความเสียหายต่องานความน่าเชื่อถือ หรือต่อผู้ร่วมงาน

พรหมพร ภูคุ้ม (2562) กล่าวว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมด้านลบที่พนักงานตั้งใจกระทำที่ขัดต่อบรรทัดฐานขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อองค์กรและสมาชิกอื่นในองค์กร

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่บุคลากรตั้งใจปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะเป็นอันตรายหรือมีเจตนาที่จะทำร้ายองค์กร รวมไปถึงบุคลากรภายในองค์กร โดยบางพฤติกรรมมุ่งเป้าไปที่องค์กรหรืองานของบุคคลนั้นเอง หรือบางพฤติกรรมมุ่งเป้าไปที่ตัวบุคคล ซึ่งอาจรวมถึงบุคคลภายในองค์กร หรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร

2.1.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

Hollinger and Clark (1983) ได้จำแนกพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) การถือสิทธิ์ในทรัพย์สินโดยมิชอบ รวมถึงการใช้ทรัพย์สินของนายจ้างในทางที่ผิดวัตถุประสงค์ เช่น การลักขโมย
- 2) การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนในการทำงาน รวมถึงการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน การละเมิดเวลางาน

Robinson and Bennett (1995, as cited in Sackett, 2002) ได้จำแนกพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน ของ Hollinger and Clark ออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านทรัพย์สิน จัดเป็นปัญหาหลักขององค์กร เช่น การลักขโมย การใช้ทรัพย์สินขององค์กรในเรื่องส่วนตัว การทำลายทรัพย์สินขององค์กร
- 2) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านการผลิต จัดเป็นปัญหารองของหน่วยงาน เช่น การใช้เวลางานทำเรื่องส่วนตัว การไม่มาปฏิบัติงาน

3) พฤติกรรมก้าวร้าวต่อบุคคล จัดเป็นปัญหาหลักต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม การประทุพถิตตัวไม่เหมาะสม

4) พฤติกรรมเบี่ยงเบนด้านการเมือง จัดเป็นปัญหารองต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงการเล่นพรรคพวกในองค์กร เช่น การรวมกลุ่มกันเพื่อหยุดงาน หรือยุแหย่ให้เกิดความเข้าใจผิดภายในองค์กร

Gruys (1999, as cited in Sackett, 2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและแบ่งแยกพฤติกรรมออกเป็น 11 ประเภทดังนี้

- 1) การลักขโมยและพฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง (Theft and related Behavior)
- 2) การทำลายทรัพย์สินขององค์กร (Destruction of Property)
- 3) การใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างไม่สมควร (Misuse of Information)
- 4) การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม (Misuse of Time and Resources)
- 5) พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Behavior)
- 6) การไม่มาปฏิบัติงาน (Poor Attendance)
- 7) ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ (Poor Quality Work)
- 8) ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (Alcohol Use)
- 9) ใช้สารเสพติด (Drug Use)
- 10) ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม (Inappropriate Verbal Action)
- 11) ประพฤติตัวไม่เหมาะสม (Inappropriate Physical Action)

นอกจากนี้ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของทั้ง 11 ประเภท สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - องค์กร (Interpersonal - Organizational Dimension) และมิติด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task Relevance Dimension)

ในขณะที่ Fox and Spector (1999) ได้ศึกษาและอธิบายพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมตามความสมัครใจของพนักงานในองค์กรที่สร้างความประสงค์ร้ายต่อบรรทัดฐานองค์กร และลักษณะความเป็นอยู่ทั้งต่อคนและองค์กร โดยกล่าวถึงความเครียดในที่ทำงานว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เช่น การรับมือกับพนักงานที่ไร้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเครียด จนกระทั่งเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน หรือการปฏิเสธที่จะช่วยเหลือพนักงานและการทำลายระบบการทำงาน

ซึ่งต่อมา Spector et al. (2006) ได้จำแนกพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานออกเป็น 2 มิติใหญ่ ได้แก่ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร (CWB Directed against Organizations: CWB-O) และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่มีต่อบุคคล (CWB Directed against People: CWB-P) โดยประกอบด้วย 5 มิติย่อย ได้แก่

1) การละเมิด (Abuse) หมายถึง การกระทำใด ๆ ของบุคคล หรือการกระทำที่อยู่ในความรับผิดชอบของบุคคลที่ไม่เหมาะสม หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อทางร่างกายหรือทางวาจา

2) การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production Deviance) หมายถึง การกระทำที่ไม่ปฏิบัติหรือเป็นไปตามบรรทัดฐานขององค์การ เป็นการแสดงออกในเชิงลบ โดยเจตนาละเมิดกฎระเบียบ แนวปฏิบัติขององค์การ ซึ่งจะส่งผลเสียให้กับองค์การหรืองานของบุคคลนั้นเอง ทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งหรือทั้งสองด้าน

3) การสร้างความเสียหาย (Sabotage) หมายถึง การกระทำที่มีเจตนาสร้างความเสียหายหรือทำลาย ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อทรัพย์สินขององค์การ หรือชื่อเสียงขององค์การ

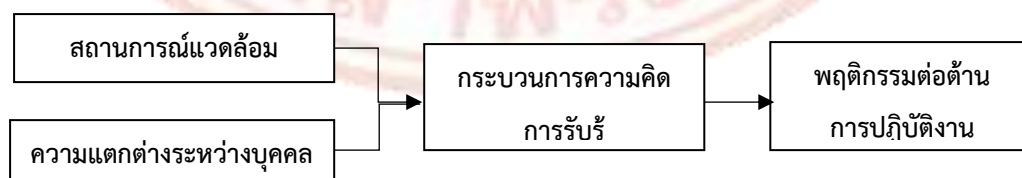
4) การลักขโมย (Theft) หมายถึง การกระทำที่บุคคลนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในความควบคุมขององค์การมาโดยเจตนา เพื่อยึดสิ่งนั้นมาเป็นของตน หรือนำมาซึ่งประโยชน์ส่วนตน โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือยินยอม

5) การหลีกเลี่ยงงาน (Withdrawal) หมายถึง การหลีกเลี่ยงออกจากสถานการณ์การทำงาน การไม่ทำงานตามเวลาที่ควรทำงาน

ในส่วนของ Martinko, Gundlach, and Douglas (2002, อ้างถึงใน กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์, 2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปร 2 ประเภท ดังนี้

1) สถานการณ์แวดล้อม ได้แก่ นโยบายขององค์การที่ไม่ยืดหยุ่น ภาวะการแข่งขัน ภาวะผู้นำกฎระเบียบหรือขั้นตอนการทำงาน เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ระบบการให้รางวัล ชีวิตความเป็นอยู่ และวัฒนธรรมขององค์การ

2) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ อารมณ์ทางลบ ทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรม เพศ การควบคุมตนเอง การตระหนักเห็นคุณค่าของตนเองและกระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายใน



ที่มา : Martinko, Gundlach and Douglas (2002, อ้างถึงใน กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์, 2550)

ภาพที่ 2-1 สาเหตุการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

จากรูปภาพ สามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากทั้งตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายการเกิดพฤติกรรม ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ทฤษฎีการเสริมแรงของ Skinner (1957) และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ซึ่งทั้งสามทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานนั้นมีผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม เช่น ทฤษฎีการเกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าว Greenberg and Alge (1998) กล่าวว่า เกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ เชื้อชาติ ความเครียดและบุคลิกภาพ เป็นต้น มีงานวิจัยสนับสนุนว่าผู้ชายมักจะแสดงพฤติกรรมความก้าวร้าวออกมามากกว่าผู้หญิง (Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002, อ้างถึงใน กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์, 2550) ได้ศึกษากลุ่มตัวพนักงานชายเกี่ยวกับการแสดงออกเมื่อถูกกดดันนั้น มีการแสดงออกที่มากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ Cash, Gillen & Burns (1977); Dobbins, Pence, Orban and, Sgro (1983, อ้างถึงใน กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์, 2550) ได้เสนอแนะว่าเมื่อเกิดสถานการณ์ความล้มเหลวผู้ชายจะแสดงออกมากกว่าผู้หญิง นอกจากนี้ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม ความแตกต่างทางภูมิหลังในด้านของอารมณ์ สังคม รวมถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ยังได้รับอิทธิพลจากตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ นโยบายขององค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ โดยพนักงานจะมีการประเมินว่าตนได้รับการปฏิบัติจากองค์การอย่างเป็นธรรมหรือไม่ หากไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์การอย่างเป็นธรรม พนักงานก็จะแสดงการเกิดพฤติกรรมต่อต้านออกมาในรูปแบบของการต่อต้านการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ท่าทางที่ไม่สุภาพ การขัดขวางการปฏิบัติงาน หรือทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เป็นต้น

ปิยะธิดา ศิลปชำนาญ (2555) ได้ศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน โดยอธิบายว่าเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะขัดต่อกฎระเบียบ มาตรฐานและแนวทางการทำงานที่กำหนดไว้ โดยมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) พฤติกรรมต่อต้านการทำงานด้านการล่วงละเมิดทางจิตใจ หมายถึง การกระทำของพนักงาน โดยมีความตั้งใจที่จะใช้คำพูดที่รุนแรง หยาดคาย การแสดงความดูหมิ่น การเพิกเฉย ไม่ใส่ใจ โดยมีเจตนาร้ายส่งผลต่อความรู้สึกและเกิดผลร้ายกับเพื่อนร่วมงาน

2) พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการจงใจทำงานไม่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย หมายถึง การจงใจ ละเว้นหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน ทำงานไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

3) พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการก่อวินาศกรรม หมายถึง การมีเจตนารบกวนการทำงาน เพิ่มภาระงานให้เพื่อนร่วมงาน ทำความเสียหายหรือชุกซ่อนวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำ

หรือทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินส่วนรวม ส่งผลให้ไม่สามารถทำงานได้หรือทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ

4) พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน ด้านการหลบหนีการทำงาน หมายถึง การจงใจใช้เวลาทำงานไปทำภารกิจอื่นนอกเหนือจากหน้าที่ ใช้งาน ใช้เวลาไปทำภารกิจส่วนตัว การโกหกเพื่อหยุดงาน การมาทำงานสาย การกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน การใช้เวลาในช่วงพักนานเกินกว่าที่กำหนด

ทางด้าน Elliethey, Hashish, and Elbassal (2024) ได้แบ่งพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภท

1) การกระทำที่มุ่งเป้าไปที่องค์กร (CWB-O) ได้แก่ การพักเวลาทำงานที่ยาวนานเกินไป การสร้างความเป็นป่วย และการหยุดงานอยู่บ้าน หรือในบางกรณีการลงชื่อแทนเพื่อนร่วมงานว่ามาทำงาน

2) การกระทำที่มุ่งเป้าไปที่บุคคล (CWB-I) ได้แก่ การกระจายข่าวลือที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้อื่น การกลั่นแกล้ง การใช้กำลัง และการใช้ความรุนแรงทั้งทางวาจาหรือทางกายต่อบุคคล นอกจากนี้ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอาจเป็นผลมาจากเผชิญปัญหา กับการถูกกีดกันในที่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นรู้สึกไม่มีอำนาจ ไม่มีความสุข เป็นปรปักษ์ และรู้สึกไม่มีคุณค่าในที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดองค์ประกอบของ Spector et al. (2006) ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) การละเมิด (Abuse) หมายถึง การกระทำใด ๆ ของบุคคล หรือการกระทำที่อยู่ในความรับผิดชอบของบุคคลที่ไม่เหมาะสม หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อทางร่างกายหรือทางวาจา

2) การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production Deviance) หมายถึง การกระทำที่ไม่ปฏิบัติหรือเป็นไปตามบรรทัดฐานขององค์กร เป็นการแสดงออกในเชิงลบโดยเจตนาละเมิดกฎระเบียบ แนวปฏิบัติขององค์กร ซึ่งจะส่งผลเสียให้กับองค์กรหรืองานของบุคคลนั้นเอง ทั้งทางตรงและทางอ้อมไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งหรือทั้งสองด้าน

3) การสร้างความเสียหาย (Sabotage) หมายถึง การกระทำที่มีเจตนาสร้างความเสียหายหรือทำลาย ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อทรัพย์สินองค์กร หรือชื่อเสียงขององค์กร

4) การลักขโมย (Theft) หมายถึง การกระทำที่บุคคลนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในความควบคุมขององค์กรมาโดยเจตนา เพื่อยึดสิ่งนั้นมาเป็นของตน หรือนำมาซึ่งประโยชน์ส่วนตน โดยไม่ได้รับอนุญาตหรือยินยอม

5) การหลีกเลี่ยงงาน (Withdrawal) หมายถึง การหลีกเลี่ยงออกจากสถานการณ์การทำงาน การไม่ทำงานตามเวลาที่ควรทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน

2.2.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน

Burch and Anderson (2004); Ellis et al. (2022) ได้อธิบายไว้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit: PT) เป็นความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลและทีมที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ โดยจะดูว่าลักษณะการทำงานของบุคคลนั้นสอดคล้องกับวัฒนธรรมและสไตล์การทำงานของทีมงานอยู่หรือไม่ การประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมจึงมักจะพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ทักษะที่เหมาะสมกับทีม และความต้องการของทีม ซึ่งค่อนข้างสำคัญในบริบทของการเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กร หรือการพัฒนาและสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ Person-team fit จึงถือเป็นอีกหนึ่งมิติที่สำคัญนอกเหนือจาก Person-job fit (ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลและงาน) และ Person-organization fit (ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร) ที่ช่วยให้บุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน เป็นประเด็นใหม่เมื่อเทียบกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ในบางบริบทที่ใกล้เคียงกัน ได้มีการกล่าวถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มงาน โดยใช้ทั้งคำว่า Person-team fit (PT) และ Person-group fit (PG) ซึ่งได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ Person-group fit ไว้ดังนี้

Judge and Ferris (1992); Kristof (1996); Werbel and Gilliland (1999); Chuang et al. (2006, as cited in Ostroff & Zhan, 2012) กล่าวว่า Person-group fit เป็นความสมดุลหรือความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลแต่ละคนกับกลุ่มนั้น โดยมุ่งเน้นที่ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลและกลุ่ม

Kristof-Brown et al. (2005); Byrne (1971); Werbel and Gilliland (1999, as cited in Ostroff & Zhan, 2012) กล่าวว่า Person-group fit เป็นการวิเคราะห์ระดับความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับทีมงานหรือกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความสอดคล้องนี้ช่วยให้เข้าใจว่าแต่ละบุคคลสามารถเข้ากับกลุ่มได้ดีมากน้อยเพียงใด ทั้งในแง่ของค่านิยม บุคลิกภาพ หรือความคาดหวังในการทำงาน อย่างไรก็ตาม คำจำกัดความของกลุ่มเพื่อนร่วมงานอาจมีตั้งแต่กลุ่มเล็ก ๆ ของเพื่อนร่วมงานโดยตรง ไปจนถึงหน่วยย่อยที่ระบุได้ขององค์กร เช่น แผนกการทำงานหรือการแบ่งตามพื้นที่งาน ซึ่งทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAs) ที่หลากหลาย จะมีประสิทธิภาพมากกว่าทีมที่มีสมาชิกที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถลักษณะเดียวกัน (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005) และบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกันมักจะถูกดึงดูดเข้าหาผู้อื่นที่มีความคล้ายคลึงด้วยกัน เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ ค่านิยม และเป้าหมาย (Byrne, 1971, as cited in Ostroff & Zhan, 2012)

ในขณะที่ Zhang, Seong, and Hong (2022) กล่าวว่า Person-group fit (PG) หมายถึงความเข้ากันได้หรือความสอดคล้องกันระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของกลุ่ม รวมถึงสมาชิกคนอื่น ๆ และงานของกลุ่มนั้นด้วย

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit: PT) หมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับทีมงานหรือกลุ่มทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน

Seong et al. (2015) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit: PT) โดยจำแนกความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความสอดคล้องแบบเสริม (Supplementary fit: SF) เป็นความสอดคล้องที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในทีม การสอดคล้องแบบเสริมมักถูกประเมินจากความคล้ายคลึงกันในลักษณะทางจิตวิทยา เช่น ค่านิยม เป้าหมาย ทัศนคติ หรือบุคลิกภาพ

2) ความสอดคล้องแบบเติมเต็ม (Complementary fit: CF) เป็นความสอดคล้องที่เริ่มต้นจากความอ่อนแอหรือความต้องการของสภาพแวดล้อมภายในทีมถูกชดเชยด้วยความแข็งแกร่งของบุคคลหรือในทางกลับกัน (Muchinsky & Monahan, 1987, as cited in Seong et al., 2015) การสอดคล้องแบบเติมเต็มจึงมักหมายถึงบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAs) ที่จำเป็นในการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของงานภายในทีมนั้นได้

ดังนั้น ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีความคล้ายคลึงกับสมาชิกภายในทีมในด้านค่านิยม (แบบเสริม) หรือเมื่อบุคคลมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน (แบบเติมเต็ม)

แม้ว่าประเภทของความสอดคล้องเหล่านี้ควรจะมีการมีความแตกต่างกัน แต่งานวิจัยพบว่าการรับรู้ถึงความสอดคล้องแบบเสริมและความสอดคล้องแบบเติมเต็มมักมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก (Kristof-Brown, 2000; Werbel & Gilliland, 1999, as cited in Ostroff & Zhan, 2012)

ในส่วนของ Person-group fit นั้น Herkes et al. (2019) ได้ศึกษาความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม โดยวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มออกเป็น 4 ด้าน คือ

1) Supplementary/Similarity fit คือ ความเข้ากันได้ที่บุคคลและสภาพแวดล้อมมีความสอดคล้องกัน คล้ายคลึงกัน เช่น ค่านิยม บุคลิกภาพ เป้าหมาย

2) Complementary fit คือ ความเข้ากันได้ที่บุคคลหรือกลุ่มเติมเต็มช่องว่าง เพิ่มสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ ความพิเศษเฉพาะตัว หรือเติมเต็มส่วนที่ขาดหายไปของอีกฝ่ายหนึ่งให้สมบูรณ์

3) Needs-supplies fit คือ ความรู้สึกรู้สีกของความเข้ากันได้สอดคล้องกับความต้องการ โดยอาจเป็นแนวโน้ม หรือข้อกำหนดของบุคคลได้รับการตอบสนองจากสภาพแวดล้อมของกลุ่มในการทำงาน

4) Demands-abilities fit คือ ความเข้ากันได้ที่บุคคลมีความสามารถและศักยภาพในการตอบสนองความต้องการของสภาพแวดล้อมของกลุ่มในการทำงาน

ในขณะที่ Zhang, Seong, and Hong (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (Person-group fit) โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความสอดคล้องแบบเสริม (Supplementary fit: SF) หมายถึง ความเหมือนหรือความคล้ายคลึงกันระหว่างคุณลักษณะของบุคคลกับบุคคลอื่นในสภาพแวดล้อมนั้น โดยไม่จำเป็นที่ฝ่ายใดต้องตอบสนองอีกฝ่ายหนึ่ง รูปแบบทั่วไปของการเข้ากันได้แบบเสริม เช่น ค่านิยม บุคลิกภาพ ความสอดคล้องประเภทนี้มักจะเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางอารมณ์อย่างมาก

2) ความสอดคล้องแบบเติมเต็ม (Complementary fit: CF) หมายถึง การที่คุณลักษณะของบุคคล หรือคุณลักษณะของกลุ่มช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการจุดอ่อนหรือความต้องการของสภาพแวดล้อมถูกชดเชยด้วยความแข็งแกร่งของบุคคลนั้น การเข้ากันได้แบบเติมเต็ม เช่น ความสามารถ มักจะมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม สามารถวัดความเข้ากันได้โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ความเข้ากันได้ทางค่านิยม (PG Value fit) คือ ความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างบุคคลกับสมาชิกในทีม

2) ความเข้ากันได้ทางความสามารถ (PG Ability fit) คือ ความสอดคล้องของความสามารถระหว่างบุคคลกับสมาชิกในทีม

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Seong et al. (2015) ในการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit: PT) โดยจำแนกความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม (Supplementary fit: SF) หมายถึง ความเข้ากันได้ที่บุคคลและทีมงานมีความสอดคล้องกัน เช่น ค่านิยม บุคลิกภาพ หรือเป้าหมายที่คล้ายกัน

2) ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม (Complementary fit: CF) หมายถึง ความเข้ากันได้ที่บุคคล หรือทีมเข้ามาช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ จุดอ่อนหรือความต้องการของบุคคลหรือทีมงานถูกชดเชยด้วยความแข็งแกร่งของบุคคลหรือทีมงานนั้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

2.3.1 ความหมายของความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

Heider (1958) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological Ownership: PO) เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลในการแสดงความเป็นเจ้าของร่วมกัน

Furby (1978) กล่าวว่า ความรู้สึกของเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่ วัตถุ, สิ่งมีชีวิต, หรือแนวคิดใด ๆ เป็น "ของฉัน" หรือ "ของพวกเรา"

Grossman and Hart (1986) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยานั้น เป็นการมีอำนาจในการควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Rodger (2000, อ้างถึงใน นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, 2559) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาไว้ 5 ประการ ดังนี้

- 1) การมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันในองค์การ
- 2) การตัดสินใจในการทำงานร่วมกันในองค์การ
- 3) การได้รับอิทธิพลในการดำเนินงานในภาพรวม
- 4) การสร้างความรู้สึกทางสังคมในการทำงานร่วมกัน
- 5) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

Pierce, Kostova, and Dirk (2001, 2003) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา คือสภาวะที่บุคคลรู้สึกว่สิ่งที่เป็นเป้าหมายในการเป็นเจ้าของ หรือส่วนหนึ่งของเป้าหมายนั้น "เป็นของฉัน" หรือ "ของพวกเรา" โดยหมายถึงทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและไม่เป็นรูปธรรม เช่น องค์การหรืองานที่บุคคลรู้สึกว่สามารถควบคุมได้ ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกตระหนัก ความคิด และความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับเป้าหมายของการเป็นเจ้าของ และความรู้สึกนั้นจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและการนิยามตัวตนของพวกเขาเอง

Avey et al. (2009) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะที่บุคคลรู้สึกว่เป้าหมายของการเป็นเจ้าของเป็นของพวกเขา โดยสะท้อนถึงการรับรู้ ความคิด และความเชื่อของพวกเขาเกี่ยวกับเป้าหมายของการเป็นเจ้าของทางจิตวิทยานั้น

Hesett, Sasser, and Wheeler (2012, อ้างถึงใน นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, 2559) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันเพื่อสร้างองค์การสู่ความเป็นเลิศ ทำให้บุคคลได้รับผลประโยชน์มากขึ้นและส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ (2559) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หมายถึง การที่บุคคล มีความคิด และทัศนคติในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยบุคคลมีความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานขององค์การ มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการในองค์การ มีความรู้สึก

ต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ รวมถึงบุคคลมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนหนึ่งว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การด้วย

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological Ownership: PO) หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ “ของตนเอง” เป็นพันธะทางจิตวิทยาที่บุคคลพัฒนาขึ้นด้วยการเชื่อมโยงอารมณ์และความรู้สึกที่บุคคลต้องการมีส่วนร่วมกับองค์การ

2.3 องค์ประกอบความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาไว้หลากหลาย ดังนี้

Pierce, Kostova, and Dirk (2001) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นความเชื่อในความสามารถในการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-identify) เป็นการมีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มเพื่อน ทำให้เกิดการเรียนรู้และการได้รับประสบการณ์ ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง
- 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of belonging) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มองว่าองค์การเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง

Alshawaf and Khalil (2008) กล่าวถึง องค์ประกอบของความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา มีดังนี้

- 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)
- 2) การตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง (Decision making)
- 3) การยอมรับและการปรับปรุงการทำงานของตนเอง (Improving work effective)

Lachapelle (2008) กล่าวว่า ลักษณะความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามี 3 ประการ ดังนี้

- 1) การรับรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ เป็นการบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการองค์การของตนเอง ทำให้เกิดทางเลือกในการบริหารจัดการองค์การที่มีความหลากหลาย ช่วยให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

- 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยให้บุคคลมีอิสระทางความคิดและตัดสินใจในการทำงานของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน บุคคลต้องเรียนรู้และรับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่

3) การเป็นเจ้าของในทรัพย์สินทุกชนิดในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ เครื่องใช้ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือบริบทในองค์การ โดยมีการปกป้องและหวงแหนทรัพย์สินเหล่านั้นเป็นอย่างดีโดยไม่ให้ใครเข้ามาวุ่นวายได้

Avey et al. (2009) กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นความเชื่อของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยานั้น บุคคลจะมีความรู้สึกที่ว่า ตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีแรงจูงใจในการควบคุมและกระทำการต่าง ๆ ได้

2) การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน (Accountability) การที่บุคคลรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่เหน็ดเหนื่อยและไม่ย่อท้อต่อการทำงาน และเมื่อองค์การหรืองานมีปัญหา บุคคลจะพยายามช่วยกันปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ

3) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging) การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์การ ส่งผลทำให้บุคคลมีความรักและผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคคลสามารถทำงานอยู่ในองค์การได้ต่อไป

4) เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-identify) การที่บุคคลมีการเชื่อมโยงความคิดระหว่างสิ่งของหรือบุคคล ก่อให้เกิดการรับรู้ในตัวเอง บุคคล ทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล

5) การเป็นเจ้าของ (Territoriality) การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การ ทั้งลักษณะทางกายภาพ ความคิดและบทบาทขององค์การ ทำให้บุคคลมีการดูแลเอาใจใส่ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ขององค์การ รวมถึงปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ

Olckers (2013) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา มีองค์ประกอบดังนี้

1) การมีเอกลักษณ์เฉพาะตน (Self-identity) เป็นการเชื่อมโยงความคิดระหว่างสิ่งของหรือบุคคล ก่อให้เกิดการรับรู้ส่วนบุคคล เช่น ความปลอดภัย ความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการมีเอกลักษณ์เฉพาะตนสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลได้เป็นอย่างดี

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการควบคุมตนเองในการทำงานในองค์การ โดยมีความเชื่อว่าความรับผิดชอบย่อมเกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะส่งเสริมการทำงานในองค์การ รวมถึงการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ

3) ความอิสระในตนเอง (Self-autonomy) เป็นการที่บุคคลมีอิสระทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าแสดงออก และการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ซึ่งเกิดจากอิทธิพล

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา โดยบุคคลมีการเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานของตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง มีการรับรู้แห่งตน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

4) การเป็นเจ้าของ (Territoriality) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อทรัพย์สินทุกสิ่งทุกอย่าง รวมถึงพื้นที่ในองค์กร โดยไม่ต้องการแบ่งปันสิ่งที่ตนเองเป็นเจ้าของให้ผู้อื่น ทำให้บุคคลมีการปกป้อง และรักษาผลประโยชน์ขององค์กรของตนเอง โดยบุคคลจะไม่ยอมให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาสร้างปัญหา และความเดือดร้อนในองค์กรได้

อำนาจ วัดจินดา (2551 อ้างในนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, 2559) กล่าวถึง ความรู้สึก เป็นเจ้าของทางจิตวิทยา มี 6 ประการ ดังนี้

1) ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) การที่บุคคลมีความคิดว่าองค์กร เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของตนเองที่ต้องดูแลเอาใจใส่และรักษาผลประโยชน์ของ องค์กร อย่างเต็มที่

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การที่บุคคลมีความรู้และความสามารถในการ ทำงาน มีความรับผิดชอบเปรียบเสมือนเป็นมืออาชีพในการทำงาน

3) การมีสัมพันธภาพที่ดี (Relationship) การที่บุคคลมีมนุษยสัมพันธ์และการให้ ความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร

4) ความสนุกสนานในการทำงาน (Humor) การทำงานของบุคคลควรมีการผ่อนคลาย ความเครียด เพื่อให้บุคคลมีความคิดเชิงบวกที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5) กลยุทธ์การทำงาน (Strategy) การให้ทุกคนในองค์กรรับรู้ ยอมรับและปฏิบัติตาม กฎระเบียบและวิสัยทัศน์ขององค์กร

6) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2552 อ้างในนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์, 2559) กล่าวว่า ความรู้สึก เป็นเจ้าของทางจิตวิทยามี 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลสถานการณ์ในภาพรวมขององค์กร เพื่อทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) การที่ผู้บริหารหัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงาน โดยการดูแลรักษา ผลประโยชน์ขององค์กร

3) การให้พนักงานมีส่วนร่วมในเรื่องราวขององค์กร โดยมีการสุขร่วมเสพ มีทุกขร่วมต้าน ทำให้พนักงานมีการแบ่งปันความสุขในองค์กรให้แก่กันและกัน ในขณะเดียวกัน

ถ้าองค์กรมีปัญหาจากสถานการณ์และสภาวะของเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ พนักงานจะให้ความร่วมมือในการทำงาน และประคับประคองให้องค์การรอดพ้นจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นก็เป็นได้

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดองค์ประกอบความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาจากแนวคิดของ Avey et al. (2009) มาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมีมิติในการวัดแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยานั้นจะมีความเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีแรงจูงใจในการควบคุมและกระทำสิ่งต่าง ๆ

2. เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-identity) หมายถึง การที่บุคคลมีการเชื่อมโยงความคิดระหว่างเป้าหมายกับตัวบุคคล มีความรู้สึกที่ชัดเจนในตนเองซึ่งได้รับมาจากการผูกพันทางจิตวิทยาเชิงสัญลักษณ์กับเป้าหมาย ก่อให้เกิดการรับรู้ในตัวบุคคล ทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล

3. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่องค์การเป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกันทำให้บุคคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์การ ส่งผลให้บุคคลมีความรักและผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคคลากรสามารถทำงานอยู่ในองค์การได้ต่อไป

4. การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน (Accountability) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่เห็นแก่เหนื่อยและไม่ย่อท้อต่อการทำงาน และเมื่อองค์การหรืองานมีปัญหา บุคคลจะพยายามช่วยกันปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ

5. การเป็นเจ้าของ (Territoriality) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าขององค์การ ทั้งลักษณะทางกายภาพ ความคิด และบทบาทขององค์การ ทำให้บุคคลมีการดูแลเอาใจใส่ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ขององค์การ รวมถึงปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์การ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

2.4.1.1 งานวิจัยของ Fox and Spector (1999) เรื่อง "A model of work frustration-aggression" ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานจำนวน 136 คู่ เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องของรายงานตนเองและรายงานจากผู้อื่นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบศูนย์ลำดับ (Zero-order correlational analysis) เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

(Counterproductive work behavior - CWB) พบว่า พนักงานที่มีจิตวิทยาสูงอาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านองค์กรต่ำลงมีนัยสำคัญเนื่องจากความยืดหยุ่นในอารมณ์สามารถสร้างการป้องกันต่อความเครียด หรือปัญหาพฤติกรรมต่อต้านองค์กรก่อนที่จะเกิดขึ้น การมีระดับความหวังสูงอาจทำให้พนักงานสามารถหาทางออกให้กับปัญหาที่หลากหลายมากขึ้น แทนที่จะเป็นบุคคลที่มีแต่ความตึงเครียด ด้านการมองโลกในแง่ดี พนักงานที่มีความเครียดอาจสร้างปัญหาให้สถานการณ์แย่ลง แต่ถ้าพนักงานคนอื่นที่มีระดับการมองโลกในแง่ดีสูงจะมีการคาดหวังว่าสถานการณ์จะดีขึ้นในอนาคต

2.4.1.2 Martinko, Gundlach, and Douglas (2003) ได้ศึกษางานวิจัย “Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective” โดยมุ่งเน้นไปที่การอธิบายพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในที่ทำงาน เช่น ความรุนแรง การลักขโมย การไม่ซื่อสัตย์ การขาดงาน การใช้สารเสพติดและแอลกอฮอล์ และความก้าวร้าว โดยได้รวบรวมทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมาไว้ในกรอบการคิดเชิงเหตุผล (Causal reasoning framework) โดยเสนอว่า การตีความของบุคคลเกี่ยวกับสาเหตุของเหตุการณ์ในที่ทำงาน (เช่น การมองว่าเหตุการณ์นั้นเกิดจากอะไร) เป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นอารมณ์และพฤติกรรมที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในที่ทำงาน งานวิจัยนี้ใช้การตีความเชิงเหตุผลในการอธิบายถึงสาเหตุการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในที่ทำงาน และมุ่งที่จะสร้างกรอบแนวคิดที่สามารถใช้ในการจัดการและลดพฤติกรรมเหล่านี้ในที่ทำงานได้ การศึกษานี้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและความเชื่ออำนาจการควบคุม โดยอธิบายว่าความเชื่ออำนาจการควบคุมเป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

2.4.1.3 Dăderman and Kajonius (2021) ศึกษาวิจัยเรื่อง Linking grandiose and vulnerable narcissism to managerial work performance โดยศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของ narcissism ทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ Grandiose narcissism และ Vulnerable narcissism ในกลุ่มผู้บริหารและประชาชนทั่วไป รวมทั้งการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะเหล่านี้กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการจำนวน 344 คน เปรียบเทียบกับประชากรทั่วไป โดยเน้นศึกษาความเชื่อมโยงของลักษณะบุคลิกภาพหลักและการตอบสนองในเชิงสังคมที่พึงประสงค์ ตลอดจนวิเคราะห์ผลกระทบของทั้งสองรูปแบบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีระดับ Grandiose narcissism สูงกว่าประชากรทั่วไป แต่มีระดับ Vulnerable narcissism ที่ต่ำกว่า ซึ่งเชื่อมโยงกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบริบทของกลุ่มผู้จัดการที่มีลักษณะ Vulnerable narcissism พบว่าลักษณะนี้สามารถคาดการณ์ความก้าวหน้าใน CWB ได้ กล่าวคือ ผู้จัดการที่มีระดับ Vulnerable narcissism สูง

มักมีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การตำหนิติเตียน การมีทัศนคติด้านลบการทำงานที่ไม่เต็มใจ การใช้สิทธิในทางที่ผิด หรือการปฏิบัติงานผิดพลาดโดยเจตนา ในขณะที่ Grandiose narcissism ไม่ได้แสดงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยทั่วไป งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้จัดการที่มี Vulnerable narcissism มักจะมีความอ่อนไหวต่อการวิจารณ์และมีแนวโน้มที่จะตั้งป้องกันตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่การมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในที่ทำงาน

2.4.1.4 Elliotthey, Hashish, and Elbassal (2024) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงาน (Work ethics: WEs) และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในกลุ่มพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลประเทศอียิปต์จำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และการถูกตัดออกจากกลุ่มในที่ทำงาน (Workplace ostracism: WO) ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในการทำงาน (WEs) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) และการถูกตัดออกจากกลุ่มในที่ทำงาน (WO) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีจริยธรรมในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงและไม่แสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ในขณะที่การถูกตัดออกจากกลุ่ม (WO) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) และทำหน้าที่เป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงาน (WEs) กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) งานวิจัยนี้บ่งชี้ให้เห็นว่า จริยธรรมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในที่ทำงาน ในขณะที่การถูกตัดออกจากกลุ่ม (WO) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ทำให้พยาบาลรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรและการขาดจริยธรรมในการทำงานสามารถนำไปสู่ การเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในที่ทำงานได้

2.4.1.5 กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์ (2550) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระหว่างพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแตกต่างกันในด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบ อีกทั้งมีการรับรู้ความยุติธรรมแตกต่างกันในด้านเชิงผลลัพธ์

2.4.1.6 ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน (Deviant workplace behavior: DWB) ซึ่งเป็นหนึ่งในลักษณะของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 71 คน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในการแบ่งปันเป็นส่วนเป็นปัจจัย

ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนทางด้านการเมือง และทางด้านความก้าวร้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษานี้บ่งชี้ว่า ความยุติธรรมในการแบ่งสรรทรัพยากร และกระบวนการต่างๆ ในองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของบุคลากร โดยเฉพาะ ในด้านการเมืองและความก้าวร้าว

2.4.1.7 ปฏาวดี สุจินตามณีชัย, ภาวิตา มณีมัย และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2560) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ตัวอย่างคือข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง 16 ส่วนราชการจากกลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ จำนวน 558 คน โดยศึกษาพฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงานซึ่งจำแนกออกเป็น 2 มิติใหญ่ ได้แก่ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร (CWB Directed against organizations: CWBO) และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่มีต่อบุคคล (CWB Directed against people: CWB-P) โดยประกอบด้วย 5 มิติย่อย คือ การสร้างความเสียหาย (Sabotage) การหลีกเลี่ยงงาน (Withdrawal) การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production Deviance) การลักขโมย (Theft) และการล่วงละเมิดต่อบุคคลอื่น (Abuse toward others) พบว่า ความเครียดงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมากที่สุด และความเครียด ในงานยังมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างอิทธิพลของความสามารถในการเผชิญและ พินฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

2.4.1.8 พรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่ม ทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 292 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับ มหาวิทยาลัยและมีอายุงานไม่เกิน 2 ปี ด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะหมดไฟใน การทำงานมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออก โดยการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถช่วยลดภาวะหมดไฟและส่งผลให้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกลดลงได้

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน

2.4.2.1 Burch and Anderson (2004) ได้ศึกษา “Measuring person-team fit: development and validation of the selection inventory” โดยพัฒนาและการทดสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาของ Team selection inventory (TSI) ซึ่งในการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการคัดเลือก บุคคลที่มีความสอดคล้องทั้งในระดับบุคคลกับงาน (Person-job: PJ) และบุคคลกับทีม (Person-team: PT)

และได้กล่าวถึงความจำเป็นในการมีวิธีการและเครื่องมือในการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit)

2.4.2.2 Kristof-Brown et al. (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (PJ), ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (PO), ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (PG), และบุคคลกับหัวหน้างาน ด้วยเกณฑ์ผลลัพธ์ในระดับบุคคลช่วงก่อนการเข้าทำงาน เช่น การดึงดูดผู้สมัคร การยอมรับงาน ความตั้งใจในการจ้างงาน การเสนอข้อเสนองาน เป็นต้น และภายหลังการเข้าทำงาน เช่น ทักษะคติ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการถอนตัว ความเครียด อายุงาน เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่า Person-group fit (PG) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะลาออก

2.4.2.3 Kristof-Brown, Barrick, and Stevens (2005) ได้ศึกษาการประเมินลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างความเหมาะสมระหว่างบุคคลและทีม (Person-team fit) ในแง่ของบุคลิกภาพ Extraversion (ความเป็นคนเปิดเผย) และความดึงดูดของสมาชิกต่อทีม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน จำนวนสมาชิก 324 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและกราฟ 3 มิติ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องแบบเสริม (Complementary fit) ในแง่ของ Extraversion จะส่งผลให้เกิดความดึงดูดต่อทีมมากขึ้น เช่น บุคคลที่มีความเป็นคนเปิดเผยสูงและทีมที่มีความเป็นคนเปิดเผยต่ำ หรือบุคคลที่มีความเป็นคนเปิดเผยต่ำและทีมที่มีความเป็นคนเปิดเผยสูง นอกจากนี้ ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่า สมาชิกที่มีความดึงดูดต่อทีมมากก็มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า ตามการประเมินจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2.4.2.4 Ellis et al. (2022) ได้ศึกษาผลกระทบของพารามิเตอร์ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ได้แก่ ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม (Complementary person team-fit: CF) และความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม (Supplementary person team-fit: SF) และความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ (Affective commitment: AC) ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมภายในโครงการก่อสร้าง โดยใช้การสำรวจแบบสอบถามจากผู้เข้าร่วมในทีมโครงการก่อสร้างและผู้จัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด 105 ตัวอย่างพบว่า ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานได้

2.4.2.5 Zhang, Seong, and Hong (2022) ได้ศึกษาโมเดลที่อธิบายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (Person-Group Fit: PG) ที่มีต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement: CI) โดยเน้นที่สองมิติหลัก ได้แก่ ความสอดคล้องของค่านิยม (Value fit) และความสอดคล้องของความสามารถ (Ability fit) และการแลกเปลี่ยนความร่วมมือในทีม (Team-member exchange: TMX) มีอิทธิพลต่อ

ความสัมพันธ์นี้อย่างไร การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากแบบสำรวจเชิงคู่ (Dyadic survey) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานภาครัฐในเกาหลีใต้ จำนวน 113 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (PG) มิติความสอดคล้องของค่านิยม (Value fit) มีผลเชิงลบต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (CI) เนื่องจากสมาชิกทีมที่มีค่านิยมคล้ายกันมากอาจต้องการรักษาสถานะเดิมขององค์กร และไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ทีมที่มีคนเก่งในด้านต่างๆ และช่วยเหลือกัน จะปรับปรุงงานได้ดีขึ้น หัวหน้าทีมจึงควรเลือกคนให้เหมาะสม ไม่ใช่พิจารณาความสอดคล้องของค่านิยม (Value fit) เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความสอดคล้องของความสามารถ (Ability fit) แบบเติมเต็มได้ด้วย ซึ่งความสอดคล้องทางความสามารถมีผลเชิงบวกต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เมื่อระดับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสูง เพราะสมาชิกที่มีทักษะที่เติมเต็มช่องว่างของทีมจะรู้สึกว่าคุณค่า และมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในทีม งานวิจัยนี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทของ PG Fit และ TMX ในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร และสามารถนำไปใช้ในด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) และการบริหารทีมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

2.4.3.1 Van Dyne and Pierce (2004) ได้ศึกษางานวิจัยนี้เน้นถึงความสำคัญของความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาต่อองค์กรโดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) กับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้วยการพัฒนาคำถามตามทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาของการครอบครอง (Psychology of possession) และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) โดยทดสอบสมมติฐานเหล่านี้จากการเก็บการตอบแบบสอบถามจากพนักงานจำนวน 800 คน และการสังเกตพฤติกรรมของพนักงานจากผู้จัดการและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทัศนคติของพนักงาน เช่น ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความเชื่อมั่นในตนเอง ที่มีพื้นฐานจากองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพและพฤติกรรมพลเมืองขององค์กร

2.4.3.2 งานวิจัยของ Avey, Luthans and Jensen (2009) ได้ศึกษาความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) ว่าเป็นทรัพยากรเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยยืนยัน พบว่าความเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีมิติที่มุ่งเน้นการส่งเสริม (Promotion-focused) 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพตนเอง (Self-efficacy) ความรับผิดชอบ (Accountability) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of belongingness) และอัตลักษณ์ตนเอง (Self-identity) นอกจากนี้ ยังศึกษาลักษณะการปกป้องอาณาเขต (Territoriality) ว่าเป็นมิติที่มุ่งเน้นการป้องกัน (Prevention-focused) ผลการวิจัยนี้พบว่า ทูทางจิตวิทยาด้านบวกสามารถลดพฤติกรรมเชิงลบในองค์กรได้

2.4.3.3 งานวิจัยของ Shukla and Singh (2015) ได้พัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวัดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) ที่เหมาะสมกับประเทศอินเดีย ซึ่งสามารถนำไปใช้ในประเทศอื่นๆ ที่มีวัฒนธรรมคล้ายกัน แบบวัดนี้มีกระบวนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ทั้งเทคนิคเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยมีการศึกษาแยกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างคำถาม (N = 234), การสร้างเครื่องมือวัด (N = 234), และการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวัด (N = 338) ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและได้เครื่องมือวัดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาจำนวน 12 ข้อ ที่มีโครงสร้าง 3 มิติ พร้อมกับคุณสมบัติทางจิตวิทยาที่ยอมรับได้ ซึ่งเครื่องมือวัดสามารถนำไปใช้วัดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาในประเทศอินเดียและภูมิภาคที่มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน

2.4.3.4 งานวิจัยของ Olckers and Van Zyl (2018) ได้พัฒนาและตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาของแบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) แบบหลายมิติเพื่อนำไปใช้ในบริบทองค์การ โดยการวิจัยนี้ใช้การออกแบบการสำรวจข้ามภาค (Cross-sectional survey research design) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 953 คน เพื่อศึกษาความถูกต้องของปัจจัย (Factorial validity) ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ความไม่เปลี่ยนแปลงของการวัด (Measurement invariance) และความถูกต้องของการเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น (Concurrent validity) ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างปัจจัย 5 มิติของแบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาสามารถยอมรับได้ และไม่มี ความแตกต่างในด้านความ ไม่เปลี่ยนแปลงของการวัดระหว่างกลุ่มอายุที่ต่างกัน เป็นเครื่องมือที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือในการประเมินความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาในบริบทองค์การในประเทศแอฟริกาใต้

2.4.3.5 งานวิจัยของ Iseki, Sasaki, and Kitagami (2022) ได้พัฒนาเครื่องมือที่สามารถวัดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) ในบริบทของวัฒนธรรมและภาษาของญี่ปุ่น รวมถึงการวัดความเป็นเจ้าของทั้งของสิ่งที่เป็นเจ้าของและสิ่งที่ไม่เป็นเจ้าของ โดยเฉพาะการวัดมิติของการมีเจ้าของทางจิตใจทั้งในสิ่งที่ตนเป็นเจ้าของและสิ่งที่ไม่ใช่ของตน งานวิจัยนี้ได้พัฒนาแบบวัดเวอร์ชันภาษาญี่ปุ่นของ Psychological ownership scale (POS-J) และตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของเครื่องมือวัดนี้

2.4.3.6 งานวิจัยของ นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ (2559) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของ (Psychological ownership) ของบุคลากรโรงเรียนในเครือสาเลเซียนจำนวน 710 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเป็นเจ้าของ และความอิสระในตนเอง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่าโมเดลดังกล่าว

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความสามารถในการทำงานจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมากที่สุด

2.4.3.7 งานวิจัยของ Boonsiritomachai, Sud-On, and Sudharatana (2022) มุ่งเน้นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) และความผูกพันต่อองค์กร (Organisational commitment) โดยศึกษาปัจจัยหลักที่มีผลต่อการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่ส่งผลถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทโทรคมนาคมของรัฐในประเทศไทยจำนวน 349 คน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of belonging) และความรับผิดชอบในการทำงาน (Work responsibility) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2.5 ที่มาสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานในการศึกษางานวิจัย ดังนี้

2.5.1 การศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทีมงานและการศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน พบว่า ความสอดคล้องที่ตรงระหว่างบุคคลกับทีมงานสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่การขาดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานอาจนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมเชิงลบหรือพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในที่ทำงานได้ เช่น การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือการแสดงท่าทีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร Burch and Anderson (2004) ได้ทำการศึกษาถึงความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและทีมงาน โดยพัฒนาเครื่องมือ Team Selection inventory (TSI) ซึ่งเน้นการคัดเลือกบุคคลที่มีความสอดคล้องทั้งกับงานและกับทีม (Person-job: PJ and Person-team: PT) โดยพบว่า การมีความสอดคล้องที่ตรงระหว่างบุคคลกับทีมงานสามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในทีม และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หากบุคคลไม่สอดคล้องกับทีมงานหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับทีมได้ดี อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านงานหรือการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับพฤติกรรมที่ต้องการในองค์กร สอดคล้องกับ Kristof-Brown et al. (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม (Person-group fit) โดยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีม (Person-team fit) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ซึ่งหากบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความตั้งใจในการทำงานจะเพิ่มขึ้น และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานจะลดลง นอกจากนี้ยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมมีผลต่อการลดความตั้งใจในการลาออก และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมในแง่ของลักษณะ

บุคลิกภาพ (เช่น Extraversion) ส่งผลให้เกิดความดึงดูดในทีมมากขึ้น ซึ่งความดึงดูดนี้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและการปรับตัวของสมาชิกในทีม หากบุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับทีม หรือไม่สามารถทำงานร่วมกับทีมได้ดี อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกแปลกแยก และนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Kristof-Brown, Barrick, and Stevens, 2005) อีกทั้ง Ellis et al. (2022) ยังได้ศึกษาผลกระทบของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและทีมงานในบริบทของการทำงานเป็นทีม พบว่า การมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและทีมในทั้งสองมิติ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานแบบเสริม (Supplementary fit) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานแบบเติมเต็ม (Complementary fit) มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีม ซึ่งการขาดความสอดคล้องในทั้งสองมิติอาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน หรือพฤติกรรมที่ไม่สนับสนุนภารกิจของทีมงาน อาจนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในองค์กรได้ นอกจากนี้ Zhang, Seong, and Hong (2022) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลและกลุ่ม (Person-group fit) ในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า การสอดคล้องในด้านทักษะและค่านิยมภายในทีมงานมีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดความสอดคล้องในทีมอาจส่งผลให้เกิดการขัดแย้งในกลุ่มและลดความพยายามในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ จากการศึกษาเหล่านี้บ่งชี้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit) มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานไม่ดีพอ หรือขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในทีม อาจทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานขึ้น ซึ่งอาจสะท้อนในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การไม่ทำงานร่วมกับทีมงาน หรือการไม่ปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร จากข้อมูลข้างต้น จึงนำมาสู่สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.5.2 จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และการศึกษาพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่ผ่านมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอาจมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร เห็นได้จากงานวิจัยของ Van Dyne and Pierce (2004) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยากับทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ การแสดงพฤติกรรมพลเมืองขององค์กร (Organizational citizenship behavior) และประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาหรือมีการขาดการเชื่อมโยงกับทีมงานก็อาจนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เช่น การขาดความกระตือรือร้นในงาน หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey, Luthans and Jensen (2009) ที่ได้สนับสนุนการเชื่อมโยงนี้ เนื่องจากพบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีมิติที่มุ่งเน้นการส่งเสริม เช่น ประสิทธิภาพตนเอง และความรับผิดชอบ ซึ่งหากพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทีมงานจะช่วยส่งเสริมความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน ในทางกลับกันหากพนักงานขาดความรู้สึกนี้หรือมีความแตกต่างระหว่างบุคคลกับทีมงาน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรือความไม่พึงพอใจต่อการทำงานภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้เช่นกัน เช่น การต่อต้านการปฏิบัติงาน หรือการไม่ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันกับทีมงาน นอกจากนี้ Shukla and Singh (2015) ยังพบว่า เครื่องมือวัดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสำคัญในการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งหากบุคคลในทีม ไม่รู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาหรือมีความสอดคล้องกับองค์กรหรือทีมงาน การทำงานร่วมกันอาจเกิดปัญหาทางพฤติกรรม เช่น ความไม่พอใจหรือการต่อต้านการปฏิบัติงาน จากข้อมูลข้างต้นจึงนำมาสู่สมมติฐานที่ 2 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.5.3 จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit) และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) ทั้งสองตัวแปรพยากรณ์นี้มีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจสามารถนำมาใช้พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ เห็นได้จากการศึกษาของ Burch and Anderson (2004) and Kristof-Brown et al. (2005) ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อบุคคลมีความสอดคล้องกับทีมจะรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความพึงพอใจในงาน และมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรมากขึ้น ในทางกลับกันหากบุคคลขาดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและทีมงาน อาจส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน การขาดแรงจูงใจ หรือความรู้สึกแปลกแยกจากทีม ซึ่งอาจนำไปสู่พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ เช่น การขาดความร่วมมือ การไม่ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร หรือการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาก็มีความสำคัญต่อการสร้างความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยเช่นกัน Van Dyne and Pierce (2004) พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เช่น ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ในกรณีที่บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานหรือองค์กร พวกเขาจะรู้สึกมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามหากบุคลากรรู้สึกที่ตนเองไม่ได้เป็นเจ้าของหรือไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือพัฒนางานในองค์กร พวกเขาอาจแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เช่น การไม่สนใจในความสำเร็จขององค์กร การไม่รับผิดชอบต่อผลลัพธ์การทำงาน หรือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาจาก

งานวิจัยของ Ellis et al. (2022) and Zhang, Seong, and Hong (2022) ยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit) และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership) ต่างก็มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร หากทั้งสองปัจจัยนี้มีความสอดคล้องกัน เช่น ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและเป็นเจ้าของในงานของตนหรือองค์กร บุคลากรจะมีทัศนคติที่ดีขึ้น และแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมากขึ้น แต่หากบุคลากรรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานของตนหรือองค์กร บุคคลนั้นก็อาจมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้เช่นกัน จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา อาจจะเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญสำหรับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในองค์กรได้ โดยเฉพาะในบริบทของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งอาจมีผลต่อการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไม่แสดงความรับผิดชอบ หรือการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย จากข้อมูลข้างต้น จึงนำมาสู่สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive variable) และตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variable)

ตัวแปรพยากรณ์ที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-team fit: PT) ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Seong et al. (2015) มาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งการวัดออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม และ 2) ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม

ตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership: PO) ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดองค์ประกอบความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาจากแนวคิดของ Avey et al. (2009) มาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมีมิติในการวัดแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง 3) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน และ 5) ด้านการเป็นเจ้าของ

ตัวแปรเกณฑ์ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดองค์ประกอบของ Spector et al. (2006) มาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมีมิติในการวัดแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การละเมิด 2) การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน 3) การสร้างความเสียหาย 4) การลักขโมย และ 5) การหลีกหนีงาน

จากที่กล่าวมาในข้างต้น สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 2-2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

3.1.1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย A ที่ปฏิบัติงานในระดับคณะ วิทยาลัย และส่วนงาน จำนวน 2,684 คน (ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2567)

3.1.1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย B ที่ปฏิบัติงานในระดับคณะ วิทยาลัย และส่วนงาน จำนวน 2,853 คน (ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2567)

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

สังกัด	ประชากร (คน)
1. มหาวิทยาลัย A	2,684
2. มหาวิทยาลัย B	2,853
รวม	5,537

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในระดับคณะ วิทยาลัย และส่วนงาน ของมหาวิทยาลัย A จำนวน 213 คน และมหาวิทยาลัย B จำนวน 207 คน รวมจำนวน 420 คน สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G* Power (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) ค่าขนาดอิทธิพล (Effect size) ของขนาดตัวอย่าง

โดยใช้ค่าจากงานวิจัยที่ผ่านมาของ Mastenbroek et al. (2014) ได้ค่าอิทธิพล 0.10 กำหนดค่าความเชื่อมั่น 0.01 ค่าอำนาจการทดสอบ 0.99 และใช้จำนวนตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 253 คน เพื่อป้องกันความไม่ครบถ้วนและไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม จึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกหนึ่งเท่าของจำนวนที่คำนวณได้ รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 506 คน แต่สามารถเก็บข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนได้จริงจำนวน 420 คน มีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละมหาวิทยาลัยจากสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมดของทั้งสามมหาวิทยาลัย}} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย}$$

ตารางที่ 3-2 จำนวนประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	ประชากร (คน)	คำนวณ กลุ่มตัวอย่าง (คน)	เก็บข้อมูล ได้จริง (คน)
1. มหาวิทยาลัย A	2,684	245	213
2. มหาวิทยาลัย B	2,853	261	207
รวม	5,537	506	420

3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

3.2.1.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นรายชื่อ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ทำการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อความที่มีค่าความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (สุวิมล ติรภานันท์, 2550)

สูตรคำนวณหาค่า IOC ดังสมการ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลจากการประเมินข้อคำถามจากการทำ IOC พบว่า ข้อคำถามพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานจำนวน 51 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ข้อคำถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานจำนวน 22 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และข้อคำถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาจำนวน 40 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3-3 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	จำนวนข้อก่อน วิเคราะห์ IOC	จำนวนข้อหลัง วิเคราะห์ IOC	ค่า IOC
1. พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	51	51	0.60 - 1.00
2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	22	22	1.00
3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	40	40	0.80 - 1.00
รวม	113	113	-

3.2.2.2 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และวิเคราะห์หาค่าความ (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 คน (ภาคผนวก ค) และผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected item total correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 (สุวิมล ติรภานันท์, 2550) จะถูกตัดออก แต่หากพิจารณาแล้วพบว่า ข้อคำถามนั้นหากตัดทิ้งอาจจะกระทบต่อนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยจะปรับข้อคำถามนั้นใหม่ พร้อมนำข้อคำถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ การวัดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีของครอนบาค สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (สุวิมล ติรภานันท์, 2550; Hair et al, 2014) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าอำนาจจำแนก พบว่า

แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จำนวน 51 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .352 - .860 ทุกข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า .20 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และมีความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .970

แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .489 - .881 ทุกข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า .20 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และมีความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .960

แบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .306 - .944 ทุกข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า .20 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และมีความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .972 ดังรายละเอียดตารางที่ 3-4 (ภาคผนวก ค)

ตารางที่ 3-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) แบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	.352 - .860	
1. ด้านการละเมิด	.352 - .589	
2. ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน	.561 - .773	
3. ด้านการสร้างเสียหาย	.470 - .793	
4. ด้านการลักขโมย	.399 - .838	
5. ด้านการถอยหนีงาน	.629 - .860	
		.970

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	.476 - .858	
1. ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม	.590 - .817	.960
2. ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม	.476 - .858	
ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	.333 - .827	
1. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.333 - .680	.972
2. ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง	.745 - .884	
3. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.735 - .894	
4. ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน	.367 - .794	
5. ด้านการเป็นเจ้าของ	.317 - .827	

3.2.2.3 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริง สรุปข้อคำถามดังนี้ แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จำนวน 51 ข้อ แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน จำนวน 22 ข้อ และแบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา จำนวน 40 ข้อ รวมข้อคำถาม จำนวน 113 ข้อ (ภาคผนวก ง)

3.2.3 นำแบบสอบถามเป็นรายชื่อในระบบเอกสาร "Microsoft word" มาสร้างแบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google forms) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.2.3.1 สร้างบัญชีของ Google ใน Gmail เข้าไปที่ <https://www.google.com/forms/about/> และกดปุ่มได้ที่ Google ฟॉร์ม พร้อมกรอก E-mail ของผู้ทำวิจัยและกดปุ่ม "Next"

3.2.3.2 เลือกรสร้างแบบฟอร์มให้กับแบบสอบถามของผู้วิจัย โดยกดปุ่ม "+" เพื่อเริ่มสร้างแบบฟอร์มใหม่หรือสามารถเลือกแกลเลอรีเทมเพลตที่ Google มีไว้ให้เลือกใช้ โดยระบุชื่อแบบสอบถาม ระบุคำอธิบาย และระบุคำถาม โดยกดปุ่ม "เพิ่มตัวเลือกหรือเพิ่มอื่น ๆ" เพื่อเพิ่มคำตอบและกดปุ่มนี้ ในกรณีที่คำถามในข้อนั้น "จำเป็น" ต้องตอบ นอกจากนี้ กดปุ่มนี้ "+" เพื่อเพิ่มคำถาม และสุดท้ายกดปุ่ม "ส่ง" เพื่อสร้างแบบฟอร์ม

3.2.3.3 นำลิงก์ (URL) ไปสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) โดยกดปุ่มเพื่อสร้างลิงก์ (URL) ลำดับต่อมากดปุ่ม "ตัดลิงก์ (URL) ให้สั้นลง" เพื่อทำให้ลิงก์สั้นลง นอกจากนี้กดปุ่ม "คัดลอก" เพื่อคัดลอกลิงก์ (Copy URL)

3.2.3.4 การสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) แบบสอบถาม ลงทะเบียนใช้งานในลิงก์ ด้วยการใส่ Username : ด้วย E-mail และกำหนด Password โดยการกด "I agree terms and conditions." และ "Submit" รอยืนยันการลงทะเบียนผ่าน E-mail ของผู้วิจัย นอกจากนี้ กดปุ่ม "Create QR Code" เริ่มต้นการสร้างและวางลิงก์ (URL) ที่คัดลอก (Copy) ไว้ โดยใส่ข้อความกดปุ่ม "ส่ง" (Submit) และ กดปุ่ม "ดาวน์โหลด" (Download) เพื่อบันทึกข้อมูล (Save file) ลงในคอมพิวเตอร์ และนำไฟล์เอกสารที่บันทึกไว้นำไปใช้งาน

3.2.3.5 แบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google forms) เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐผ่านลิงก์ <https://forms.gle/t4a8woiTybECyyFk8> และคิวอาร์โค้ด (Google forms, 2567) (ภาคผนวก ง)

3.2.4 นำแบบสอบถามเป็นรายชื่อในระบบเอกสาร "Microsoft word" มาจัดพิมพ์แบบสอบถามในรูปแบบกระดาษจำนวน 60 ชุด สำหรับแจกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางระบบออนไลน์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมทำวิจัย จำนวน 3 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้าร่วมงานวิจัยที่ตอบแบบสอบถามเข้าเกณฑ์หรือไม่ ได้แก่ ท่านเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ท่านปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่สังกัดปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี และท่านมีสัญชาติไทย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน ตำแหน่งวิชาการ/ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จำนวน 51 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) โดยเป็นการวัดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการละเมิด จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
2. ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
3. ด้านการสร้าง ความเสียหาย จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

4. ด้านการลักขโมย จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40
5. ด้านการถอยหนีงาน จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร พบว่า แบบสอบถามนี้มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ ดังนี้

ข้อความเป็นเชิงบวกตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร จำนวน 19 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16, 17, 23, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51

ข้อความเป็นเชิงลบตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร จำนวน 32 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 38, 39, 40, 41

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์ให้คะแนน

คำตอบ		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
1. ไม่เคยเลย	ได้	1 คะแนน	5 คะแนน
2. เคยทำ 1-2 ครั้ง	ได้	2 คะแนน	4 คะแนน
3. 1-2 ครั้ง/เดือน	ได้	3 คะแนน	3 คะแนน
4. 1-2 ครั้ง/สัปดาห์	ได้	4 คะแนน	2 คะแนน
5. ทุกวัน	ได้	5 คะแนน	1 คะแนน

จากเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย ซึ่งในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวน}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 1.00 - 1.80 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
- 4.21 - 5.00 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน จำนวน 22 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) โดยเป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ด้านความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,
2. ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร พบว่า แบบสอบถามนี้เป็นข้อความเชิงบวกทุกข้อ จำนวน 22 ข้อ และไม่มีข้อความเชิงลบ โดยมีระดับเกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์ให้คะแนน

คำตอบ		ข้อความเชิงบวก
1. น้อยที่สุด	ได้	1 คะแนน
2. น้อย	ได้	2 คะแนน
3. ปานกลาง	ได้	3 คะแนน
4. มาก	ได้	4 คะแนน
5. มากที่สุด	ได้	5 คะแนน

จากเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย ซึ่งในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวน}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| 1.00 - 1.80 | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| 1.81 - 2.60 | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย |
| 2.61 - 3.40 | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.41 - 4.20 | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก |
| 4.21 - 5.00 | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา จำนวน 40 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert scale) (Likert, 1932) โดยเป็นการวัดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
2. ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
3. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 16, 17, 18, 19, 20, 21,
4. ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,
5. ด้านการเป็นเจ้าของ จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร พบว่า แบบสอบถามนี้เป็นข้อความเชิงบวกทุกข้อ จำนวน 40 ข้อ และไม่มีข้อความเชิงลบ โดยมีระดับเกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์ให้คะแนน

คำตอบ		ข้อความเชิงบวก
1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1 คะแนน
2. ไม่เห็นด้วย	ได้	2 คะแนน
3. ไม่แน่ใจ	ได้	3 คะแนน
4. เห็นด้วย	ได้	4 คะแนน
5. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5 คะแนน

ซึ่งในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวน}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- | | |
|-------------|---|
| 1.00 - 1.80 | ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| 1.81 - 2.60 | ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย |
| 2.61 - 3.40 | ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง |

3.41 - 4.20 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

4.21 - 5.00 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 วิธีการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย A และมหาวิทยาลัย B ดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google forms) และแจกชุดแบบสอบถามแบบกระดาษ มีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย A

3.4.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัย A เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิจัย

3.4.1.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบคิวอาร์โค้ด พร้อมหนังสือขออนุญาต ให้ผู้ทำวิจัยเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำงานวิจัยทั้งต้นฉบับ และเอกสารแนบผ่านผู้ประสานงานของมหาวิทยาลัย A ตามผังโครงสร้างการแบ่งส่วนงานของมหาวิทยาลัย A ซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบคิวอาร์โค้ดพร้อมหนังสือขออนุญาต โดยมีคำชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการได้อย่างถูกต้อง มีการแจกแบบสอบถามให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบผ่านเอกสารที่ส่งไป หรือผ่านการส่งแบบฟอร์มผ่านการสื่อสารในองค์กร

3.4.1.3 ผู้วิจัยมีการติดตามทวงถามการตอบกลับข้อมูลของแบบสอบถามผ่านผู้ประสานงานของมหาวิทยาลัย A ภายหลังจากส่งแบบสอบถาม หากไม่ได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนดไว้ภายใน 2 สัปดาห์ โดยการติดตามทางโทรศัพท์หรือเดินทางไปพบผู้ประสานงานด้วยตนเอง

3.4.1.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากระบบที่ส่งกลับมาจากผู้ตอบ ผ่านระบบกูเกิลฟอร์ม (Google forms) ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.4.1.5 ผู้วิจัยแยกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย B

3.4.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัย B เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิจัย

3.4.2.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบคิวอาร์โค้ด พร้อมหนังสือขออนุญาต ให้ผู้ทำวิจัยเข้าเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำงานวิจัยทั้งต้นฉบับ และเอกสารแนบโดยผ่านผู้ประสานงานของมหาวิทยาลัย B ตามผังโครงสร้างการแบ่งส่วนงานของมหาวิทยาลัย B ประกอบไปด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบคิวอาร์โค้ดพร้อมหนังสือขออนุญาต โดยมีคำชี้แจง

วิธีการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการได้อย่างถูกต้อง มีการแจกแบบสอบถามให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบผ่านเอกสารที่ส่งไป หรือผ่านการส่งแบบฟอร์มผ่านการสื่อสารในองค์การ

3.4.2.3 ผู้วิจัยมีการติดตามทวงถามแบบสอบถาม ผ่านผู้ประสานงานของมหาวิทยาลัย B ภายหลังจากส่งแบบสอบถาม หากไม่ได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนดไว้ใน 2 สัปดาห์ โดยการติดตามทางโทรศัพท์ หรือเดินทางไปพบผู้ประสานงานด้วยตนเอง

3.4.2.4 ผู้วิจัยมีการแจกชุดแบบสอบถามแบบกระดาษเพิ่มเติม เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถามในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนไม่สะดวกการตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์โดยติดต่อและเดินทางไปพบผู้ประสานงานด้วยตนเอง เพื่อจัดส่งชุดแบบสอบถามแบบกระดาษเพิ่มเติมต่อผู้ประสานงานของมหาวิทยาลัย B จำนวน 80 ชุด แต่ได้รับแบบสอบถามกลับมาซึ่งมีความครบถ้วนและสมบูรณ์ของข้อมูลจำนวน 60 ชุด ภายหลังจากดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปแล้วระยะเวลา 2 สัปดาห์

3.4.2.5 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากช่องทางออนไลน์ที่ส่งกลับมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผ่านระบบกูเกิลฟอร์ม (Google forms) และรวบรวมชุดแบบสอบถามแบบกระดาษที่แจกเพิ่มเติม บันทึกข้อมูล ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.4.2.6 ผู้วิจัยแยกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสัดริ้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน ตำแหน่งวิชาการ/ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .01 มีเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ ดังนี้ (Cohen, 1988)

ค่า r เท่ากับ 0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่า r เข้าใกล้ .0 (.01 - .29)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่า r เข้าใกล้ .5 (.30 - .49)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่า r เข้าใกล้ 1 (.50 - .00)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

3.5.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)
ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมเพื่อทำนายพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 3-5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานที่ 1</u> ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	Pearson's correlation coefficient
<u>สมมติฐานที่ 2</u> ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	Pearson's correlation coefficient
<u>สมมติฐานที่ 3</u> ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	Stepwise multiple regression analysis

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยากับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
r^2	หมายถึง กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SEest	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย
SEb	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า b
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
F	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F
P	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา

4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้วยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ชาย	131	31.19
2) หญิง	289	68.81
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 68.81 และเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 31.19

4.1.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.23
2) 20 - 30 ปี	52	12.38
3) 31 - 40 ปี	154	36.67
4) 41 - 50 ปี	139	33.10
5) 51 - 60 ปี	69	16.43
6) มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	5	1.19
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 12.38 อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.19 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.23

4.1.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

ระดับวุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช.	5	1.19
2) อนุปริญญา/ปวส.	16	3.81
3) ปริญญาตรี	223	53.09
4) ปริญญาโท	154	36.67
5) ปริญญาเอก	22	5.24
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 53.09 ระดับปริญญาโท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับปริญญาเอก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.24 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 และระดับต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.19

4.1.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัด

สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) มหาวิทยาลัย A	213	50.71
2) มหาวิทยาลัย B	207	49.29
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัย A จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 50.71 และสังกัดมหาวิทยาลัย B จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 49.29

4.1.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) บุคลากรสายวิชาการ	26	6.19
2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	394	93.81
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 93.81 และเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19

4.1.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ผู้บริหาร	19	4.52
2) บุคลากรมหาวิทยาลัย	401	95.48
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 401 คน คิดเป็นร้อยละ 95.48 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.52

4.1.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ/ระดับตำแหน่ง

ตารางที่ 4-7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ/ระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งวิชาการ/ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) อาจารย์	4	0.95
2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	3.33
3) รองศาสตราจารย์	1	0.24
4) ศาสตราจารย์	0	0.00
5) ปฏิบัติการ	168	40.00
6) ชำนาญการ	81	19.29
7) ชำนาญการพิเศษ	34	8.10

ตำแหน่งวิชาการ/ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8) เชี่ยวชาญ	0	0.00
9) ปฏิบัติงาน	72	17.14
10) ชำนาญงาน	4	0.95
11) ชำนาญงานพิเศษ	6	1.43
12) อื่น ๆ	36	8.57
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ/ระดับตำแหน่ง บุคลากรมีตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 19.29 ตำแหน่งปฏิบัติงาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตำแหน่งชำนาญงานพิเศษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 ตำแหน่งชำนาญงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.24

4.1.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 4-8 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	8	1.90
2) 15,001 - 30,000 บาท	129	30.71
3) 30,001 - 45,000 บาท	111	26.43
4) 45,001 - 60,000 บาท	96	22.86
5) มากกว่า 60,000 บาท	76	18.10
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 26.43 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

4.1.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-9 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	99	23.57
2) 6 - 10 ปี	112	26.67
3) 11 - 15 ปี	60	14.29
4) 16 - 20 ปี	48	11.43
5) มากกว่า 20 ปี	101	24.04
รวม	420	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 24.04 ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 23.57 ปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และปฏิบัติงานระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงาน	4.36	0.68	มากที่สุด
2. ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงาน	4.34	0.65	มากที่สุด
รวม	4.35	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.68$) และความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.65$) อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมรายข้อ ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมรายข้อ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงาน			
1. บุคลิกภาพของท่านมีความใกล้เคียงกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในทีม เช่น การมีบุคลิกภาพเป็นมิตรและเปิดเผย มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง	4.26	0.89	มากที่สุด
2. การแต่งกายของท่านและสมาชิกในทีมมีความคล้ายคลึงกัน เมื่อทีมงานมีการทำงานนอกสถานที่หรือมีกิจกรรมที่สมาชิกในทีมต้องทำร่วมกัน เช่น ชุดสุภาพเรียบร้อยและเป็นทางการ ชุดเครื่องแบบหรือยูนิฟอร์มทีม ชุดโทนสีเดียวกัน ชุดแนวสตรีทแฟชั่น ชุดดีไซน์ร่วมสมัย	4.33	0.90	มากที่สุด
3. ค่านิยมส่วนตัวของท่านตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานภายในทีมของท่าน เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การทำงานหนัก การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา	4.41	0.91	มากที่สุด
4. สิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในชีวิตมีความคล้ายคลึงกับสิ่งที่ทีมของท่านให้ความสำคัญ เช่น ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพ ความสุขในการทำงาน	4.31	0.86	มากที่สุด
5. ท่านและสมาชิกในทีมมีทัศนคติต่อสิ่งรอบตัวที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมองโลกในแง่ดี การมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย การมีความสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และรักการเรียนรู้	4.31	0.91	มากที่สุด

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	X	SD	ระดับ
6. ท่านและสมาชิกในทีมมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมีเป้าหมายระยะยาวเหมือนกัน การมุ่งมั่นพัฒนามหาวิทยาลัย การบรรลุผลสำเร็จในการทำโครงการร่วมกัน	4.39	0.83	มากที่สุด
7. สไตล์การทำงานของท่านเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ สไตล์การทำงานของทีม เช่น การทำงานแบบละเอียดรอบคอบ การทำงานเชิงรุก การทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ การทำงานแบบ Agile	4.39	0.81	มากที่สุด
8. ท่านและสมาชิกในทีมมีวิธีการสื่อสารที่เหมือนกัน เช่น การสื่อสารแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมา การสื่อสารแบบสองทาง การใช้สัญลักษณ์หรือคำย่อที่สมาชิกเข้าใจร่วมกัน	4.37	0.84	มากที่สุด
9. ท่านและสมาชิกในทีมมีแนวทางการตัดสินใจที่คล้ายกัน เช่น การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการตัดสินใจ การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล การพิจารณาผลกระทบจากการตัดสินใจ	4.43	0.79	มากที่สุด
รวม	4.36	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-11 ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 9 “ท่านและสมาชิกในทีมมีแนวทางการตัดสินใจที่คล้ายกัน เช่น การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการตัดสินใจ การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล การพิจารณาผลกระทบจากการตัดสินใจ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.79$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 “ค่านิยมส่วนตัวของท่าน ตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานภายในทีมของท่าน เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การทำงานหนัก การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.91$) และข้อที่ 6 “ท่านและสมาชิกในทีมมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมีเป้าหมายระยะยาวเหมือนกัน การมุ่งมั่นพัฒนามหาวิทยาลัย การบรรลุผลสำเร็จในการทำโครงการร่วมกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ

ในส่วน of ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 1 “บุคลิกภาพของท่านมีความใกล้เคียงกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในทีม เช่น การมีบุคลิกภาพเป็นมิตรและเปิดเผย มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.89$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 “สิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในชีวิตมี

ความคล้ายคลึงกับสิ่งที่ทีมของท่านให้ความสำคัญ เช่น ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพ สุขภาพในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.86$) และข้อที่ 5 “ท่านและสมาชิกในทีมมีทัศนคติต่อสิ่งรอบตัวที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมองโลกในแง่ดี การมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย การมีความสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และรักการเรียนรู้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.91$) ตามลำดับ

4.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงานรายข้อ ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงานรายข้อ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงาน			
10. ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงานของท่านเป็นที่ต้องการของทีม	4.34	0.73	มากที่สุด
11. จุดแข็งของท่านช่วยเติมเต็มสิ่งที่ทีมงานของท่านขาดหายไป	4.30	0.76	มากที่สุด
12. ท่านช่วยสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในทีม	4.26	0.82	มากที่สุด
13. ท่านสามารถใช้ทักษะของท่านในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่ทีมงานประสบในสถานการณ์ที่มีความเครียดหรือความกดดันได้	4.37	0.75	มากที่สุด
14. แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานของท่านสามารถช่วยให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การนำระบบเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานของทีม	4.30	0.83	มากที่สุด
15. ทีมช่วยนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่านในการทำงาน	4.25	0.93	มากที่สุด
16. ทีมช่วยให้ท่านสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โครงการ หรือนโยบายใหม่ ๆ ได้	4.33	0.82	มากที่สุด
17. ทีมของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ	4.36	0.82	มากที่สุด
18. ทีมช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.45	0.80	มากที่สุด

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
19. ทีมของท่านช่วยเติมเต็มความปรารถนาภายในจิตใจให้แก่ท่านได้ เช่น ความมั่นใจในตนเอง โอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม	4.29	0.92	มากที่สุด
20. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและไม่สามารถแก้ไขปัญหาโดยลำพัง สมาชิกในทีมของท่านสามารถช่วยท่านแก้ปัญหาดังกล่าวได้	4.32	0.88	มากที่สุด
21. ท่านและสมาชิกในทีมสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.48	0.77	มากที่สุด
22. ท่านและสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและสามารถพึ่งพากันได้	4.42	0.82	มากที่สุด
รวม	4.34	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-12 ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 21 “ท่านและสมาชิกในทีมสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.77$) รองลงมาคือ ข้อที่ 18 “ทีมช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จรวดเร็วอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.8$) และข้อที่ 22 “ท่านและสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและสามารถพึ่งพากันได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ

ในส่วน of ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 15 “ทีมช่วยนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่านในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.93$) รองลงมาคือ ข้อที่ 12 “ท่านช่วยสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในทีม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.82$) และข้อที่ 19 “ทีมของท่านช่วยเติมเต็มความปรารถนาภายในจิตใจให้แก่ท่านได้ เช่น ความมั่นใจในตนเอง โอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.45	0.59	มากที่สุด
2. ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง	4.09	0.83	มาก
3. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.38	0.75	มากที่สุด
4. ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน	4.49	0.61	มากที่สุด
5. ด้านการเป็นเจ้าของ	4.40	0.65	มากที่สุด
รวม	4.36	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.59$) ด้านเอกลักษณ์ของตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.83$) ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.75$) ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.61$) ด้านการเป็นเจ้าของมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.4$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

4.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองรายข้อ ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองรายข้อ

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง			
1. ท่านมั่นใจว่าจุดแข็งที่ท่านมีจะช่วยให้ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานได้	4.53	0.63	มากที่สุด
2. ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้มหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้	4.49	0.69	มากที่สุด

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. ในสถานการณ์การทำงานที่ท้าทาย ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้	4.45	0.67	มากที่สุด
4. ท่านมีความเชื่อว่าตนเองมีแรงจูงใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดไว้	4.46	0.67	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำนั้นส่งผลให้มหาวิทยาลัยพัฒนาในทางที่ดีขึ้น	4.50	0.65	มากที่สุด
6. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้	4.36	0.81	มากที่สุด
7. เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ท่านเชื่อว่าตนเองมีพลังบวกเพียงพอในการหาวิธีจัดการและแก้ไขปัญหาได้	4.39	0.72	มากที่สุด
รวม	4.45	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-14 ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 1 “ท่านมั่นใจว่าจุดแข็งที่ท่านมี จะช่วยให้ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 “ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำนั้นส่งผลให้มหาวิทยาลัยพัฒนาในทางที่ดีขึ้น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.5$, $SD = 0.65$) และข้อที่ 2 “ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้มหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 1 “ท่านมั่นใจว่าจุดแข็งที่ท่านมีจะช่วยให้ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.93$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 “ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้มหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.82$) และข้อที่ 3 “ในสถานการณ์การทำงานที่ท้าทาย ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

4.2.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเอกลักษณ์ของตนเองรายข้อ ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเอกลักษณ์ของตนเองรายข้อ

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง			
8. ท่านรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยคือตัวตนของท่าน	3.95	0.94	มาก
9. ท่านรู้สึกว่าความเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัยนี้ช่วยสะท้อนให้เห็นตัวตนของท่าน	4.05	0.93	มาก
10. ท่านรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยนี้มีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานสอดคล้องกับท่าน	4.05	0.95	มาก
11. บทบาทของท่านในมหาวิทยาลัย สะท้อนถึงคุณค่าหรืออุดมคติที่ท่านพึงยึดถือ	4.13	0.90	มาก
12. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นตัวของตัวเองเมื่อได้ทำงานที่นี่ สามารถแสดงออกถึงตัวตนและเอกลักษณ์ของตนเองได้	4.15	0.94	มาก
13. ท่านรู้สึกว่าการทำงานให้มหาวิทยาลัยนี้ สามารถเติมเต็มเป้าหมายในชีวิตหรือความปรารถนาภายในจิตใจของท่านได้	4.19	0.90	มาก
14. ท่านในปัจจุบันได้รับการหล่อหลอมและสร้างความเป็นตัวตนของท่านจากมหาวิทยาลัยนี้	4.15	0.92	มาก
15. มหาวิทยาลัยช่วยลดช่องว่างระหว่างตัวท่านในปัจจุบันกับตัวท่านในแบบที่ท่านต้องการจะเป็น	4.00	0.97	มาก
รวม	4.09	0.83	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 13 “ท่านรู้สึกว่าการทำงานให้มหาวิทยาลัยนี้ สามารถเติมเต็มเป้าหมายในชีวิตหรือความปรารถนาภายในจิตใจของท่านได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.9$) รองลงมาคือ ข้อที่ 12 “ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นตัวของตัวเองเมื่อได้ทำงานที่นี่ สามารถแสดงออกถึงตัวตนและเอกลักษณ์ของตนเองได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.94$) และข้อที่ 14 “ท่านในปัจจุบันได้รับการหล่อหลอมและสร้างความเป็นตัวตนของท่านจากมหาวิทยาลัยนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.92$) ตามลำดับ

ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 8 “ท่านรู้สึกมหาวิทยาลัยคือตัวตนของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.94$) รองลงมาคือ ข้อที่ 15 “มหาวิทยาลัยช่วยลดช่องว่างระหว่างตัวท่านในปัจจุบันกับตัวท่านในแบบที่ท่านต้องการจะเป็น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.97$) และข้อที่ 9 “ท่านรู้สึกว่าการเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัยนี้ช่วยสะท้อนให้เห็นตัวตนของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.93$) ตามลำดับ

4.2.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การรายข้อ ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การรายข้อ

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ			
16. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้	4.37	0.84	มากที่สุด
17. ท่านรู้สึกเหมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวของมหาวิทยาลัยนี้	4.30	0.91	มากที่สุด
18. ท่านรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้ทำงานที่นี่	4.41	0.81	มากที่สุด
19. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยนี้	4.56	0.77	มากที่สุด
20. ท่านรักและตั้งใจที่จะทำงานที่นี่จนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน	4.46	0.88	มากที่สุด
21. ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า	4.18	1.09	มาก
รวม	4.38	0.75	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 19 “ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.77$) รองลงมาคือ ข้อที่ 20 “ท่านรักและตั้งใจที่จะทำงานที่นี่จนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.88$) และข้อที่ 18 “ท่านรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้ทำงานที่นี่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ

ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 21 “ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่อื่น

แม้จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 1.09$) รองลงมาคือ ข้อที่ 17 “ท่านรู้สึกเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวของมหาวิทยาลัยนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3$, $SD = 0.91$) และข้อที่ 16 “ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

4.2.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานรายข้อ ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานรายข้อ

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน			
22. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	4.61	0.68	มากที่สุด
23. ท่านรู้สึกเต็มใจเสมอเมื่อต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย	4.62	0.67	มากที่สุด
24. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้	4.65	0.67	มากที่สุด
25. ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของมหาวิทยาลัย	4.56	0.65	มากที่สุด
26. ท่านยินดีที่จะทำงานให้หนักขึ้นถ้างานนั้นมีส่วนทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	4.49	0.76	มากที่สุด
27. ท่านไม่ลังเลที่จะรายงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบ หากท่านพบเห็นสิ่งผิดปกติในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	4.51	0.73	มากที่สุด
28. หากท่านมีวันหยุดในช่วงเทศกาล แต่มหาวิทยาลัยขาดคนทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันท่วงที ท่านพร้อมที่จะมาทำงานในวันหยุดของตนเองเพื่อช่วยเหลือมหาวิทยาลัย	4.18	1.01	มาก
29. หากมหาวิทยาลัยประสบปัญหาใด ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ท่านพร้อมและเต็มใจร่วมแก้ปัญหา	4.29	0.88	มากที่สุด
รวม	4.49	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 24 “เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ข้อที่ 23 “ท่านรู้สึกเต็มใจเสมอเมื่อต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.67$) และข้อที่ 22 “ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

ในส่วน of ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 28 “หากท่านมีวันหยุดในช่วงเทศกาลแต่มหาวิทยาลัยขาดคนทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันท่วงที ท่านพร้อมที่จะมาทำงานในวันหยุดของตนเอง เพื่อช่วยเหลือมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 1.01$) รองลงมาคือ ข้อที่ 29 “หากมหาวิทยาลัยประสบปัญหาใด ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ท่านพร้อมและเต็มใจร่วมแก้ปัญหา” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.88$) และข้อที่ 26 “ท่านยินดีที่จะทำงานให้หนักขึ้นถ้างานนั้นมีส่วนทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

4.2.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการเป็นเจ้าของรายข้อ ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการเป็นเจ้าของรายข้อ

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการเป็นเจ้าของ			
30. มหาวิทยาลัยแห่งนี้คือบ้านหลังที่สองของท่าน	4.24	0.98	มากที่สุด
31. ท่านพึงดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในสภาพที่ดีเสมอ	4.64	0.62	มากที่สุด
32. ท่านอยากรู้ความเป็นไปและอนาคตของมหาวิทยาลัย	4.53	0.78	มากที่สุด
33. ท่านมองว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน	4.22	0.94	มากที่สุด
34. ท่านรู้สึกว่าความสำเร็จของมหาวิทยาลัย คือความสำเร็จของท่าน	4.35	0.88	มากที่สุด
35. ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในระดับที่สูงมากต่อมหาวิทยาลัยนี้	3.93	1.13	มาก

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
36. เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับคำชมเชยในเชิงบวก ท่านรู้สึกเสมือนได้รับคำชมชื่นด้วยตนเอง	4.28	0.94	มากที่สุด
37. ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย	4.59	0.68	มากที่สุด
38. ท่านตระหนักว่าการกระทำของท่าน ไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใด สามารถสร้างผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยได้	4.48	0.77	มากที่สุด
39. ท่านเชื่อมั่นว่าผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็คือผลประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน	4.53	0.75	มากที่สุด
40. ท่านพร้อมที่จะปกป้องผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ	4.64	0.65	มากที่สุด
รวม	4.40	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการเป็นเจ้าของ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 31 “ท่านพึงดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในสภาพที่ดีเสมอ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ ข้อที่ 40 “ท่านพร้อมที่จะปกป้องผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.65$) และข้อที่ 37 “ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.68$)

ในส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 35 “ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในระดับที่สูงมากต่อมหาวิทยาลัยนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 1.13$) รองลงมาคือ ข้อที่ 33 “ท่านมองว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.94$) และข้อที่ 30 มหาวิทยาลัยแห่งนี้คือบ้านหลังที่สองของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.98$) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการละเมิด	1.30	0.52	น้อยที่สุด
2. ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน	1.21	0.39	น้อยที่สุด
3. ด้านการสร้างความเสียหาย	1.42	0.50	น้อยที่สุด
4. ด้านการลักขโมย	1.25	0.46	น้อยที่สุด
5. ด้านการถอยหนีงาน	1.28	0.48	น้อยที่สุด
รวม	1.29	0.34	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-19 พบว่าระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.29$, $SD = 0.34$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการละเมิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.3$, $SD = 0.52$) ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.21$, $SD = 0.39$) ด้านการสร้างความเสียหายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.42$, $SD = 0.5$) ด้านการลักขโมยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.25$, $SD = 0.46$) และด้านการถอยหนีงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.28$, $SD = 0.48$) ตามลำดับ

4.2.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการละเมิดรายข้อ ดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการละเมิดรายข้อ

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการละเมิด			
1. แม้ท่านจะเกิดความไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ท่านก็จะไม่ใช่กำลังหรือความรุนแรงกับเพื่อนร่วมงาน	1.15	0.46	น้อยที่สุด
2. ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม โดยไม่แสดงกริยาก้าวร้าวต่อผู้อื่น เช่น การชี้หน้า ชูนิ้ว ยกกำปั้น ทำท่าทางสัญลักษณ์หยาบคาย	1.20	0.60	น้อยที่สุด
3. ท่านใช้วิธีสร้างสรรค์ในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงาน โดยไม่ข่มขู่หรือคุกคามผู้อื่น เช่น การพุ่งเป้าประชิดตัว ยืนเพื่อกดดัน ทำท่าทางเหมือนจะตีหรือทำร้าย ปิดกั้นทางเดินหรือกีดขวางผู้อื่น	1.25	0.68	น้อยที่สุด

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4. ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่สื่อถึงนัยยะทางเพศในที่ทำงาน เช่น การสัมผัสลูบไล้ตัวผู้อื่นโดยไม่ยินยอม จ้องมองสรีระร่างกายผู้อื่น ผิวกายแซว หรือแสดงท่าทางเลียนแบบเรื่องเพศ	1.28	0.82	น้อยที่สุด
5. ท่านพูดจาต่อผู้อื่นในที่ทำงานด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่ใช้ถ้อยคำหยาบคาย ดูหมิ่นเหยียดหยาม	1.26	0.65	น้อยที่สุด
6. ท่านหลีกเลี่ยงการพูดจาโหวกเหวก โวยวาย ส่งเสียงดังรบกวนในที่ทำงาน จนก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญต่อผู้อื่นในการทำงาน	1.47	0.80	น้อยที่สุด
7. ท่านไม่รวมกลุ่มนินทาว่าร้าย การยุยงปลุกปั่น ใช้วาจาสร้างความเกลียดชัง ให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายในที่ทำงาน	1.46	0.87	น้อยที่สุด
8. ท่านไม่พูดจาล้อเลียนชีวิตส่วนตัวของผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น รูปร่างหน้าตา สีมวล สรีระทางกายภาพ	1.36	0.83	น้อยที่สุด
9. ท่านไม่พูดจาตู่ผู้อื่นในที่ทำงานเกี่ยวกับงานที่ผู้อื่นรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน แนวคิดในการทำงาน ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของผู้อื่นในที่ทำงาน	1.29	0.73	น้อยที่สุด
10. ท่านระมัดระวังไม่พูดจาล้วงเกินผู้อื่นที่มีนัยยะทางเพศต่อผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น การพูดเกี่ยวกับเรื่องเพศ พูดถึงสัดส่วนของร่างกาย เล่าเรื่องตลกเกี่ยวกับเรื่องเพศ หรือพูดเล่นคำที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ	1.28	0.75	น้อยที่สุด
11. ท่านไม่ใช้ถ้อยคำที่ปั่นหัวผู้อื่น หลอกลวง และครอบงำทางจิตใจผู้อื่น เพื่อชักนำให้ผู้อื่นหลงผิด สับสน เกิดความรู้สึกสงสัยในความคิดของตนเอง ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความผิดปกติแตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน เช่น “แซวเล่นเฉยๆ”	1.28	0.72	น้อยที่สุด
รวม	1.30	0.52	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-20 ระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการละเมิด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 6 “ท่านหลีกเลี่ยงการพูดจาโหวกเหวก โวยวาย ส่งเสียงดังรบกวนในที่ทำงาน จนก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญต่อผู้อื่นในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.47$, $SD = 0.8$) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 ท่านไม่รวมกลุ่มนินทาว่าร้าย การยุยงปลุกปั่น ใช้วาจาสร้างความเกลียดชัง ให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

($\bar{X} = 1.46$, $SD = 0.87$) และข้อที่ 8 ท่านไม่พูดจาล้อเลียนชีวิตส่วนตัวของผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น รูปร่าง หน้าตา สีผิว สรีระทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.36$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ

ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 “แม้ท่านจะเกิดความไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ท่านก็จะไม่ใช่กำลัง หรือความรุนแรงกับเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.15$, $SD = 0.46$) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 “ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม โดยไม่แสดงกริยาก้าวร้าวต่อผู้อื่น เช่น การชี้หน้า ชูนิ้ว ยกกำปั้น ทำท่าทางสัญลักษณ์หยาบคาย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.2$, $SD = 0.6$) และข้อที่ 3. “ท่านใช้วิธีสร้างสรรค์ในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงาน โดยไม่ข่มขู่หรือคุกคามผู้อื่น เช่น การพุ่งเข้าประชิดตัว ยืนเพื่อกดดัน ทำท่าทางเหมือนจะตีหรือทำร้าย ปิดกั้นทางเดินหรือกีดขวางผู้อื่น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.25$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

4.2.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานรายข้อ ดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานรายข้อ

พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน			
12. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้อง	1.11	0.40	น้อยที่สุด
13. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน	1.14	0.41	น้อยที่สุด
ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนดไว้			
14. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เสมอ	1.14	0.39	น้อยที่สุด
15. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ	1.13	0.39	น้อยที่สุด
โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ			
16. ท่านตั้งใจทำงานให้ช้ากว่าที่ควร เมื่อจำเป็นต้องทำงานนั้นให้เสร็จ	1.48	1.11	น้อยที่สุด
17. ท่านเจตนาก่อวินาศกรรม รบกวนเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้งานสำเร็จ	1.25	0.90	น้อยที่สุด
18. ท่านมีความตั้งใจในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	1.23	0.76	น้อยที่สุด
เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความเสียหายในการปฏิบัติงาน			
รวม	1.21	0.39	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-21 ระดับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำถามข้อที่ 16 “ท่านตั้งใจทำงานให้ช้ากว่าที่ควร เมื่อจำเป็นต้องทำงานนั้นให้เสร็จ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.48$, $SD = 1.11$) รองลงมา

คือ ข้อที่ 17 “ท่านเจตนาก่อวินาศกรรม ขัดขวาง รบกวนเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้งานสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.25$, $SD = 0.9$) และข้อที่ 18 “ท่านมีความตั้งใจในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความเสียหายในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.23$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ในส่วน of ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำถามข้อที่ 12 “ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้อง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.11$, $SD = 0.40$) รองลงมาคือ ข้อที่ 15 “ท่านตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.13$, $SD = 0.39$) และข้อที่ 13 “ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนดไว้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.14$, $SD = 0.41$) ตามลำดับ

4.2.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการสร้างความเสียหายรายชื่อ ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการสร้างความเสียหายรายชื่อ

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการสร้างความเสียหาย			
19. ท่านระมัดระวังและรักษาอุปกรณ์หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ไม่ให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร เพอร์ซิเจอร์ อุปกรณ์สำนักงาน	1.12	0.42	น้อยที่สุด
20. ในการปฏิบัติงาน ท่านระมัดระวังไม่ให้วัสดุและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยสูญสิ้นเปลืองหรือสูญเปล่าโดยไม่จำเป็น	1.22	0.58	น้อยที่สุด
21. ท่านไม่ละเลยและแจ้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุงทันที เมื่อท่านพบว่า เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย เช่น ลิฟต์โดยสาร กล้องวงจรปิด	1.38	0.78	น้อยที่สุด
22. ท่านตั้งใจรักษาความปลอดภัยของเอกสารสำคัญของมหาวิทยาลัย และไม่ทิ้งหรือทำลายเอกสารโดยไม่ได้รับอนุญาต	1.21	0.64	น้อยที่สุด

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
23. ท่านเจตนาปิดบังความผิดพลาดจากงานที่ทำ ไม่รายงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือจงใจปกปิดมูลสำคัญที่ต้องรายงาน จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายทั้งต่อการเงินและทรัพย์สิน ของมหาวิทยาลัย	1.30	0.96	น้อยที่สุด
24. ท่านมักจะพูดถึงเรื่องดี ๆ เกี่ยวกับสถานที่ทำงานกับบุคคลภายนอกเสมอ	1.57	0.86	น้อยที่สุด
25. เมื่อท่านได้ยินคนภายนอกพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบายทันทีเพื่อรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	1.80	1.04	น้อยที่สุด
26. ท่านไม่สร้าง ไม่ส่งต่อข่าวลือที่สร้างความเสียหายหรือ เป็นอันตรายต่อชื่อเสียงมหาวิทยาลัยในสถานที่ทำงาน	1.77	1.45	น้อยที่สุด
27. ท่านไม่โพสต์หรือแชร์ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ในที่สาธารณะหรือบนโซเชียลมีเดีย	1.79	1.52	น้อยที่สุด
28. ท่านไม่เผยแพร่ข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ของมหาวิทยาลัย เช่น โพสต์ภาพหรือคลิปวิดีโอที่แสดงให้เห็นถึง ความไม่เป็นมืออาชีพของมหาวิทยาลัย อันส่งผลเสียหายต่อ ความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย	1.81	1.53	น้อย
29. ท่านพึงรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	1.16	0.52	น้อยที่สุด
30. ท่านพึงรักษาความลับของมหาวิทยาลัย โดยไม่เปิดเผย ความลับในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อบุคคลภายนอก อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย	1.22	0.76	น้อยที่สุด
31. ท่านไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่มีลักษณะต่อต้านมหาวิทยาลัย เช่น การปลุกปั่นให้พนักงานคนอื่นไม่พอใจมหาวิทยาลัยหรือ ผู้บริหาร การชุมนุมประท้วงการสร้างความวุ่นวาย ชัดขวาง หรือโจมตีมหาวิทยาลัย	1.08	0.31	น้อยที่สุด
รวม	1.42	0.50	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-22 ระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการสร้างความเสียหาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม
ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อคำถามข้อที่ 28 “ท่านไม่เผยแพร่ข้อมูลที่อาจส่งผล
กระทบเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น โพสต์ภาพหรือคลิปวิดีโอที่แสดงให้เห็นถึง
ความไม่เป็นมืออาชีพของมหาวิทยาลัย อันส่งผลเสียหายต่อความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย”

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.81$, $SD = 1.53$) รองลงมาคือ ข้อที่ 25 “เมื่อท่านได้ยินคนภายนอกพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบายทันทีเพื่อรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.80$, $SD = 1.04$) และข้อที่ 27 “ท่านไม่โพสต์หรือแชร์ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในโซเชียลมีเดีย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.79$, $SD = 1.52$) ตามลำดับ

ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำถามข้อที่ 31 “ท่านไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่มีลักษณะต่อต้านมหาวิทยาลัย เช่น การปลุกปั่นให้พนักงานคนอื่นไม่พอใจมหาวิทยาลัยหรือผู้บริหาร การชุมนุมประท้วงการสร้างควมวุ่นวาย ขัดขวาง หรือโจมตีมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.08$, $SD = 0.31$) รองลงมาคือ ข้อที่ 19 “ท่านระมัดระวังและรักษาอุปกรณ์หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไม่ให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ อุปกรณ์สำนักงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.12$, $SD = 0.42$) และข้อที่ 29 “ท่านพึงรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.16$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

4.2.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการลักขโมยรายชื่อ ดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการลักขโมยรายชื่อ

พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการลักขโมย			
32. ท่านนำวัสดุ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยกลับบ้าน โดยไม่ได้รับอนุญาต	1.20	0.69	น้อยที่สุด
33. ท่านใช้วัสดุหรือทรัพยากรของมหาวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	1.31	0.77	น้อยที่สุด
34. ท่านใช้โทรศัพท์ของท่านในการทำงานในการติดต่อเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	1.15	0.60	น้อยที่สุด
35. ท่านแอบใช้เครื่องถ่ายเอกสารของท่านในการทำงานในการถ่ายเอกสารกิจธุระส่วนตัว	1.47	0.79	น้อยที่สุด

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
36. ท่านแอบดาวน์โหลดหรือคัดลอกซอฟต์แวร์ของมหาวิทยาลัยโดยไม่ได้รับอนุญาตไปจำหน่าย แจกจ่ายให้แก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย	1.09	0.51	น้อยที่สุด
37. ท่านแอบนำข้อมูลและทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยออกมาโดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อนำไปข้อมูลดังกล่าวหาประโยชน์ส่วนตัว เช่น ข้อมูลพนักงาน บันทึกสุขภาพ หนังสือสัญญา ข้อมูลคู่ค้ามหาวิทยาลัย ข้อมูลความลับของมหาวิทยาลัย	1.08	0.52	น้อยที่สุด
38. ท่านเบิกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใดในการทำงานจากมหาวิทยาลัยเป็นไปตามจริง	1.09	0.40	น้อยที่สุด
39. ท่านใช้สิทธิสวัสดิการตามสิทธิที่พึงได้รับและเป็นไปตามจริง เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร	1.37	1.01	น้อยที่สุด
40. ท่านขออนุมัติเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเดินทางในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำงานตามที่ได้รับอนุมัติ	1.47	1.10	น้อยที่สุด
รวม	1.25	0.46	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-23 ระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการลักขโมย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำถามข้อที่ 35 “ท่านแอบใช้เครื่องถ่ายเอกสารของที่ท่านทำงานในการถ่ายเอกสารกิจธุระส่วนตัว” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.47$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ข้อที่ 40 “ท่านขออนุมัติเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเดินทางในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำงานตามที่ได้รับอนุมัติ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.47$, $SD = 1.1$) และข้อที่ 39 “ท่านใช้สิทธิสวัสดิการตามสิทธิที่พึงได้รับและเป็นไปตามจริง เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.37$, $SD = 1.01$) ตามลำดับ

ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำถามข้อที่ 37 “ท่านแอบนำข้อมูลและทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยออกมาโดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อนำไปข้อมูลดังกล่าวหาประโยชน์ส่วนตัว เช่น ข้อมูลพนักงาน บันทึกสุขภาพ หนังสือสัญญา ข้อมูลคู่ค้ามหาวิทยาลัย ข้อมูลความลับของมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

($\bar{X} = 1.08$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 “ท่านแอบดาวน์โหลดหรือคัดลอกซอฟต์แวร์ของมหาวิทยาลัยโดยไม่ได้รับอนุญาตไปจำหน่าย แจกจ่ายให้แก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.09$, $SD = 0.51$) และข้อที่ 38 “ท่านเบิกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใดในการทำงานจากมหาวิทยาลัยเป็นไปตามจริง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.09$, $SD = 0.40$) ตามลำดับ

4.2.3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการถอยหนีงานรายชื่อ ดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการถอยหนีงานรายชื่อ

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการถอยหนีงาน			
41. ท่านมาทำงานตามเวลาเริ่มเช้างาน	1.28	0.77	น้อยที่สุด
42. ท่านขาดงานหรือลาป่วยโดยที่ท่านไม่ได้ป่วยจริง	1.34	0.80	น้อยที่สุด
43. ท่านแอบทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน เช่น คุยโทรศัพท์ เรื่องส่วนตัวในเวลางาน แอบขายของออนไลน์ เล่นโซเชียลมีเดีย รับงานนอกมาทำในเวลางาน	1.54	0.89	น้อยที่สุด
44. ท่านแอบออกจากสถานที่ทำงานไปทำธุระส่วนตัวในเวลางาน โดยไม่ได้ลางาน เช่น ออกไปซื้อของใช้ส่วนตัว นัดเดท ไปรับ-ส่งบุตร ที่โรงเรียน	1.37	0.75	น้อยที่สุด
45. ท่านมาทำงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ที่โต๊ะทำงาน ชอบเตร็ดเตร่ อยู่ในบริเวณสำนักงาน และให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนในเวลาทำงาน	1.19	0.57	น้อยที่สุด
46. ท่านจงใจมาสาย หรือหลีกเลี่ยงไม่เข้าร่วมในการนัดหมายหรือ ประชุมงานในความรับผิดชอบของท่านโดยไม่มีเหตุผลสมควร	1.11	0.53	น้อยที่สุด
47. ท่านแกล้งทำตัวเหมือนกำลังยุ่ง แสร้งเป็นทำงาน ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำงาน ในเวลางาน	1.19	0.59	น้อยที่สุด
48. ท่านไม่ทำงานที่รับผิดชอบในเวลาทำงาน เพราะท่านเหม่อลอย ฝันกลางวัน และขาดความสนใจในงาน	1.19	0.58	น้อยที่สุด
49. ท่านแอบจับหลับในเวลาทำงาน	1.37	0.73	น้อยที่สุด
50. ท่านหยุดพักการทำงานนานกว่าเวลาที่ส่วนงานกำหนด	1.28	0.65	น้อยที่สุด
51. ท่านเลิกงานเร็วกว่าเวลาเลิกงานที่ส่วนงานกำหนด	1.18	0.58	น้อยที่สุด
รวม	1.28	0.48	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-24 ระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการถอยหนึ่งาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำถามข้อที่ 43 “ท่านแอบทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน เช่น คุยโทรศัพท์เรื่องส่วนตัวในเวลางาน แอบขายของออนไลน์ เล่นโซเชียลมีเดีย รับงานนอกมาทำในเวลางาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.54, SD = 0.89$) รองลงมาคือ ข้อที่ 44 “ท่านแอบออกจากสถานที่ทำงานไปทำธุระส่วนตัวในเวลางานโดยไม่ได้ลางาน เช่น ออกไปซื้อของใช้ส่วนตัว นั้ดเตท ไปรับ-ส่งบุตรที่โรงเรียน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.37, SD = 0.75$) และข้อที่ 49 “ท่านแอบงีบหลับในเวลาทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.37, SD = 0.73$) ตามลำดับ

ในส่วนของข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรก ได้แก่ คำถามข้อที่ 46 “ท่านจงใจมาสาย หรือหลีกเลี่ยงไม่เข้าร่วมในการนัดหมาย หรือประชุมงานในความรับผิดชอบของท่านโดยไม่มีเหตุผลสมควร” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.11, SD = 0.53$) รองลงมาคือ ข้อที่ 51 “ท่านเลิกงานเร็วกว่าเวลาเลิกงานที่ส่วนงานกำหนด” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.18, SD = 0.58$) และข้อที่ 45 “ท่านมาทำงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ที่โต๊ะทำงาน ชอบเตร็ดเตร่อยู่ในบริเวณสำนักงาน และให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนในเวลาทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.19, SD = 0.57$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 4-25 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตัวแปร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน			
	r	$r^2 \times 100$	p	ระดับความสัมพันธ์
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน โดยรวม	-.410**	16.81	.000	ระดับปานกลาง
1. ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงาน	-.435**	18.92	.000	ระดับปานกลาง
2. ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงาน	-.346**	11.97	.000	ระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r = -.410$) คิดเป็นร้อยละ 16.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

ระดับความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ $-.435$ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ $-.346$ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 2.2 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 2.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 2.4 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานที่ 2.5 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านการเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 4-26 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยากับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตัวแปร ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน			
	r	r ² x 100	p	ระดับความสัมพันธ์
ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา โดยรวม	-.403**	16.24	.000	ระดับปานกลาง
1. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	-.366**	13.40	.000	ระดับต่ำ
2. ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง	-.249**	6.20	.000	ระดับต่ำ
3. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	-.342**	11.70	.000	ระดับต่ำ
4. ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน	-.412**	16.97	.000	ระดับปานกลาง
5. ด้านการเป็นเจ้าของ	-.373**	13.91	.000	ระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r = -.403$) คิดเป็นร้อยละ 16.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ $-.366$ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ $-.249$ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ $-.342$ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ $-.412$ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านการเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ $-.373$ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์อันเป็นข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อพิสูจน์ความอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรพยากรณ์ โดยค่าความสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าความสัมพันธ์สูงตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป เพราะหากมีความสัมพันธ์มากเกินไป จะพิสูจน์ได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์นั้นเกือบจะเป็นตัวเดียวกัน มีความคล้ายคลึงกันมากเกินไป ไม่เป็นอิสระต่อกันไม่เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งจะส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่น่าเชื่อถือ อาจเกิดความคลาดเคลื่อนของสมการถดถอยมากกว่าปกติ ผู้วิจัยต้องขจัดตัวแปรออก เพิ่มจำนวนข้อมูล หรือ Centering หากมีค่าความสัมพันธ์เกิน 0.8 (อุทัยวรรณ สายพัฒนา, ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547)

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	1	2
1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	1	
2. ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	.618**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-27 พบว่า เมื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว ไม่มีตัวแปรพยากรณ์คู่ใดมีค่าความสัมพันธ์เกิน 0.8 (อุทัยวรรณ สายพัฒนา, ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547) ผู้วิจัยจึงสามารถนำตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวเข้ากระบวนการคำนวณสมการถดถอยแบบพหุคูณ

4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้วยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

4.5.1 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การนำเสนอในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายในการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้วยตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) สร้างสมการในการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 2 ตัวแปร

ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว คือ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	AdjR ²	SEest	F	p
1	ค่าคงที่						
	- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	.410	.168	.166	.314	84.278**	.000
2	ค่าคงที่						
	- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน						
	- ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	.452	.204	.200	.308	53.484**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4-28 พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ทั้ง 2 ตัวแปร

ขั้นที่ 1 ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน สามารถพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .410 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 16.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .314

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .452 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 20.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .308

ตารางที่ 4-29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	B	t	p
1	ค่าคงที่	2.292	.109		21.067**	.000
	- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	-.227	.025	-.410	-9.180**	.000
2	ค่าคงที่	2.597	.127		20.394**	.000
	- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน	-.144	.031	-.260	-4.672**	.000
	- ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา	-.153	.035	-.243	-4.365**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4-29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานด้วยตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ส่งผลต่อ พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมต่อต้าน การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -.144 และในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -.260

ความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -.153 และในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ -.243

สามารถเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y' = \text{ค่าคงที่} + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$y' = 2.597 - .144 (\text{X ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน}) - .153 (\text{X ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา})$$

จากสมการข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่าหากมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานลดลง .144 คะแนน หากความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้ จะทำให้พฤติกรรม ต่อต้านการปฏิบัติงานลดลง .153 คะแนน

สามารถเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = \beta_1Z_1 + \beta_2Z_2$$

$$Z'_y = -.260 (Z \text{ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน}) - .243 (Z \text{ ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา})$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้คะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์พฤติกรรม ต่อต้านการปฏิบัติงาน = -.260 (ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน) - .243 (ความรู้สึก เป็นเจ้าของทางจิตวิทยา)

จากสมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

4.5.2 สรุปผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<u>สมมติฐานที่ 1</u> ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ยอมรับสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2</u> ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ยอมรับสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 3</u> ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยากับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G* Power แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จำนวน 51 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ สำหรับข้อความเชิงบวก คือ ทุกวัน (5 คะแนน) 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ (4 คะแนน) 1-2 ครั้งต่อเดือน (3 คะแนน) เคยทำ 1-2 ครั้ง (2 คะแนน) และไม่เคยเลย (1 คะแนน) และสำหรับข้อความเชิงลบ คือ ทุกวัน (1 คะแนน) 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ (2 คะแนน) 1-2 ครั้งต่อเดือน (3 คะแนน) เคยทำ 1-2 ครั้ง (4 คะแนน) และไม่เคยเลย (5 คะแนน)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน จำนวน 22 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา จำนวน 40 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ไม่แน่ใจ (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว จึงหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และวิเคราะห์หาค่าความ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected item total correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน โดยพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ต่ำกว่า .20 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ การวัดความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 ขึ้นไป จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า

แบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .352 - .860 ค่าความเชื่อมั่น .970 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากจำนวนทั้งหมด 51 ข้อ

แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .476 - .858 ค่าความเชื่อมั่น .960 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากจำนวนทั้งหมด 22 ข้อ

แบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .333 - .827 ค่าความเชื่อมั่น .972 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากจำนวนทั้งหมด 40 ข้อ

เมื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอธิบายถึงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยากับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ใช้วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมเพื่อทำนายตัวแปรที่ศึกษา โดยพยากรณ์ถึงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม (CWB) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.29$, $SD = 0.34$)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม (PT) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.62$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม (PO) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.60$)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r = -.410$) คิดเป็นร้อยละ 16.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r = -.403$) คิดเป็นร้อยละ 16.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาใน 2 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน สามารถพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .410 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 16.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .314

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .452 สามารถพยากรณ์

พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 20.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .308

สามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$y' = 2.597 - .144 (x_{\text{ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน}}) - .153 (x_{\text{ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา}})$$

พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน = $2.597 - .144 (\text{ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน}) - .153 (\text{ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา})$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้คะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_y = -.260 (Z_{\text{ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน}}) - .243 (Z_{\text{ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา}})$$

พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน = $-.260 (\text{ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน}) - .243 (\text{ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา})$

จากผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายตัวแปรที่ศึกษาโดยพยากรณ์ พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของบุคลากรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.62$) สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีในด้านการทำงานร่วมกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยอาจเกิดจากหลายปัจจัย อาทิ ลักษณะของงานในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือเป็นหลัก เช่น งานวิจัย งานสอน งานบริการวิชาการ งานสนับสนุนพันธกิจของส่วนงาน และการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการปรับตัวเข้าหากัน ทำให้บุคลากรต้องมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานในระดับสูง ประกอบกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความเป็นทีม โดยมีนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับทีมงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมถึงการมุ่งเน้นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เช่น การพัฒนาองค์ความรู้และการสร้างคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งช่วยให้บุคลากรปรับตัวเข้ากับทีมได้ดี นอกจากนี้ การให้อิสระในการดำเนินงานยังช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับทีมได้โดยไม่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดมากเกินไป โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Kristof-Brown et al. (2005) ที่กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานช่วยให้บุคคลเข้าใจว่าตนเองสามารถเข้ากับทีม

ได้ดีเพียงใด ทั้งในแง่ของค่านิยม บุคลิกภาพ หรือความคาดหวังในการทำงาน ดังนั้น การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ในแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ข้อคำถามที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ทีมช่วยนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่านในการทำงาน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 แม้ค่าเฉลี่ยดังกล่าว จะสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจที่สูง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่น ในตัวแปรเดียวกันแล้ว อาจสะท้อนให้เห็นว่าการเป็นผู้นำทางหรือการสร้างแรงบันดาลใจของทีมงานยังไม่เป็นจุดแข็งเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น บทบาทของหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีมที่อาจมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการงานมากกว่าการส่งเสริมทางด้านจิตใจหรือแรงบันดาลใจ หรืออาจมาจากลักษณะการทำงานที่เน้นความเป็นอิสระสูง ทำให้สมาชิกภายในทีมไม่รู้สึกว่ามีบทบาทในการ “นำทาง” หรือ “จูงใจ” อย่างชัดเจน ซึ่งการได้รับแรงบันดาลใจจากทีม มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจภายใน การเพิ่มความผูกพันกับงาน และการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในงาน ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของทีมงานต่อไปได้

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.60$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอย่างสูง ซึ่งอาจจะเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ลักษณะของงานในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทুমเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างสูง ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า รู้สึกว่าตนเองมีอิทธิพลต่อมหาวิทยาลัย ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีระบบการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและตัดสินใจ เช่น การกำหนดนโยบาย การบริหารหลักสูตร การพัฒนาโครงการวิจัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ประกอบกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมักจะทำงานอยู่ที่เดิมเป็นระยะเวลานาน รวมไปถึงการมีโอกาสเติบโตในสายงาน การได้รับความไว้วางใจให้มีบทบาทสำคัญในมหาวิทยาลัย ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในมหาวิทยาลัยและงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pierce, Kostova, and Dirks (2003) ที่สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้จึงช่วยให้บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น

คือ “ท่านรู้สึกความท้าทายคือตัวตนของท่าน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 แม้ว่าค่าเฉลี่ยดังกล่าวจะยังอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่นในตัวแปรเดียวกัน อาจสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกเชิงอัตลักษณ์ หรือการเชื่อมโยงตัวตนของตัวระหว่างบุคลากรกับมหาวิทยาลัยที่ยังไม่แข็งแกร่งเท่าที่ควร กล่าวคือ บุคลากรอาจมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมกับองค์การ ในด้านการปฏิบัติงานหรือบทบาทหน้าที่ แต่ยังไม่ถึงขั้นที่ “หลอมรวม” องค์การเป็นส่วนหนึ่งของตัวตนตนเอง ปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความรู้สึกนี้ ได้แก่ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรกับองค์การ หรือแม้แต่วะยะเวลาในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรรู้สึกว่าตนเองไม่มีโอกาสมีบทบาทในการกำหนดทิศทางหรือร่วมเป็นเจ้าของความสำเร็จขององค์การ ก็อาจทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหินจากตัวตนของมหาวิทยาลัย ดังนั้นผลลัพธ์นี้จึงชี้ให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อนำไปใช้ส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์ร่วมระหว่างตัวบุคลากรกับมหาวิทยาลัยต่อไป

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.29, SD = 0.34$) อาจจะมีสาเหตุเนื่องจากบุคลากรที่พึงพอใจในงาน และมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การจึงมีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย หรือการลาออก (Judge et al., 2001) มีนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจนจากฝ่ายบริหาร มีการควบคุมบังคับบัญชา กำกับติดตาม และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้บุคลากรเข้าใจถึงบทบาทและภารกิจที่ต้องปฏิบัติตาม ลดความสับสนและทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเป็นมิตร สนับสนุนและมีความยืดหยุ่นจากทีมงานสามารถลดพฤติกรรมต่อต้านการทำงานได้ (Glińska-Neweś & Lis, 2016) การมีส่วนร่วมและการได้รับการยอมรับจากทีมและเห็นคุณค่าของงานที่ทำ จะทำให้พวกเขามีทัศนคติที่ดีและลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จึงช่วยให้บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ “ท่านไม่เผยแพร่ข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น โพสต์ภาพหรือคลิปวิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นมืออาชีพของมหาวิทยาลัยอันส่งผลเสียหายต่อความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย” โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.81, SD = 1.53$) แม้จะอยู่ในระดับน้อย แต่ผลวิจัยนี้บ่งชี้ให้เห็นว่ายังมีบุคลากรบางส่วนที่อาจแสดงพฤติกรรมในลักษณะดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัยได้

5.2.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r = -.410$) คิดเป็นร้อยละ 16.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มักมีวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานระหว่างบุคคล

กับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยรู้สึกได้ถึง การได้รับความเคารพยกย่อง การให้เกียรติ และการสนับสนุนจากผู้อื่น ภายในส่วนงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และเข้าใจถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมภายในทีมงานเหมาะสมกับตนเอง ก็จะแสดงพฤติกรรมทางบวกเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกันหากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานต่ำ อาจนำไปสู่ความขัดแย้งลดความพึงพอใจในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมเชิงลบมากขึ้นแทน ประกอบกับการที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากทีมงานและมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีอิสระในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดพฤติกรรมที่ไม่สนับสนุนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kristof-Brown et al. (2005) ที่พบว่า Person-group fit (PG) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจ ในงานของพนักงาน และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน อีกทั้งงานวิจัยของ Colbert et al. (2008) เกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงานยังชี้ให้เห็นว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน สามารถลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงานได้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มักจะรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น

5.2.3 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r = .609$) คิดเป็นร้อยละ 37.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2 อาจเนื่องมาจาก เมื่อบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาในงานหรือองค์การ รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จหรือการพัฒนามหาวิทยาลัย บุคคลนั้นจะมีความรับผิดชอบกับความมุ่งมั่นในงาน และความผูกพันกับองค์การมากขึ้น ซึ่งสามารถช่วยลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ งานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ งานวิจัยของ Avey et al. (2009) พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยามีผลดีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถช่วยพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นในองค์การได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Pierce, Kostova, and Dirks (2001) พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเป็นของพวกเขาเอง ส่งผลให้พวกเขาแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของอาจนำไปสู่ความรู้สึกแปลกแยกและเพิ่มโอกาสในการเกิดพฤติกรรมเชิงลบ ความรู้สึกเป็นเจ้าของที่ขาดการสนับสนุนหรือการตอบสนองจากองค์การอาจทำให้เกิดความรู้สึกผิดหวัง และพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน เช่น การขาดงานบ่อยครั้ง การทำงานอย่างไร้ประสิทธิภาพ หรือแม้แต่การต่อต้านนโยบายขององค์การได้

5.2.4 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับการคัดเลือกตัวแปรเชิงพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากช่วยให้สามารถระบุได้ว่าตัวแปรใดมีอำนาจในการพยากรณ์สูงสุด โดยการเพิ่มหรือลดตัวแปรในโมเดลตามความสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนานโยบายหรือกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมที่ต้องการภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวทางของ Podsakoff et al. (2003) ที่แนะนำให้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรเพื่อค้นหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ทั้ง 2 ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .452 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 20.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .308 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

จากผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โดยที่ระดับความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายมากกว่าความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงาน บ่งชี้ให้เห็นว่า หากบุคลากรรู้สึกว่าเขาไม่สามารถเข้ากับทีมงานได้ ค่านิยม บุคลิกภาพ หรือเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน อาจทำให้รู้สึกแปลกแยกหรือไม่มีส่วนร่วมในองค์กร นำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ เกิดความเบื่อหน่าย ความเครียดในงานหรือต่อต้านงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานได้ เช่น การงดให้ความร่วมมือในการทำงาน การแสดงพฤติกรรมเชิงลบ การละเมิดทางร่างกายหรือวาจาต่อผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burch and Anderson (2004) ที่ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีศักยภาพและสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการคัดเลือกและพัฒนาทีมงาน จึงควรใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมในการประเมินความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับทีมงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร แนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานก็จะลดลง

นอกจากนี้ ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โดยที่ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาด้านการเป็นเจ้าของ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายมากกว่าความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาในด้านอื่น บ่งชี้ให้เห็นว่า รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย ทั้งลักษณะทางกายภาพ ความคิด และบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย บุคลากรย่อมมีการดูแลเอาใจใส่ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย แต่ในทางตรงข้ามหากบุคลากรขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาด้านการเป็นเจ้าของ

อาจส่งผลให้บุคลากรละเลย ไม่สนใจ ตลอดจนอาจสร้างความเสียหาย ทำลายทรัพย์สิน หรือชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยโดยเจตนา เช่น การใช้ทรัพยากรอย่างสูญเปล่า การไม่รักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมองว่าทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไม่ใช่ทรัพย์สินของตนเอง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา อาจทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการแสดงพฤติกรรมต่อต้านดังกล่าวไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง หากบุคลากรถูกละเลย หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ อาจทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่างเปล่าไม่ได้เป็นของตน และเลือกที่จะแสดงออกในทางลบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Spector and Fox (2002) ที่กล่าวว่า สภาวะอารมณ์ทางลบของบุคคลนั้นเกิดจากการแปลความหมายของสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่างๆ และมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ซึ่งในงานวิจัยของ ปฏาวุฒิ สุจินตมณีนชัย, ภาวิตา มณีนัย และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2560) ที่ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดราชการบริหารส่วนกลางจากกลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ 558 คน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal conflict) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressors) ในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่บุคลากรมีต่อองค์การ อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรด้วยเช่นกัน หากบุคลากรรู้สึกผูกพันและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือทีมงานย่อมมีแนวโน้มที่บุคลากรจะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การมากขึ้น แต่ในทางตรงข้ามหากบุคลากรขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา บุคลากรอาจแสดงพฤติกรรมที่ต่อต้านการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pierce & Jussila (2011) ที่ได้สำรวจความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาในบริบทองค์การ และพบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การและมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือทีมงาน จะเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น การที่บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาอาจทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและลดพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (Avey et al., 2009)

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาในการลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทีมงานและการเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของบุคลากรอาจเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้น องค์การอาจต้องเน้นการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมโยงในระดับบุคคลกับทีมงาน รวมถึงการสร้าง ความผูกพันกับองค์การให้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณแบบขั้นตอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .452 โดยทั่วไปในการศึกษาทางวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การ หากค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.49 แสดงว่ามีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง (Cohen, 1988) ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 2 ตัวแปรนี้ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานได้เพียงร้อยละ 20.4 ดังนั้น ผลลัพธ์นี้จึงชี้ให้เห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยานั้นมีผลต่อพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานได้ครอบคลุมเพียงพอ เนื่องจากอาจยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับการศึกษาและอาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมนี้อีก เช่น ความเครียดจากงาน (Job stress) สภาพแวดล้อมองค์การ (Organizational climate) ความยุติธรรมในองค์การ (Organizational justice) รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership style) หรือตัวแปรใหม่อื่น ๆ ที่น่าสนใจซึ่งควรศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

งานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ในหลายระดับ ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน พบว่าข้อคำถามที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ “ทีมช่วยนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่านในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.93$) ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เพื่อสร้างผู้นำทีมที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคคลภายในทีมได้ อาทิ การจัดอบรมด้านภาวะผู้นำ ทักษะการโค้ช (Coaching skill) การประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Shared purpose) การใช้เครื่องมือ OKRs และกิจกรรม Team alignment เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายของทีม นอกจากนี้ควรสนับสนุนวัฒนธรรมการสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดกว้าง เช่น การรับฟังอย่างตั้งใจ (Active listening) การประชุมแบบ One-on-One การแลกเปลี่ยน Feedback เชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการเสริมสร้างความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลผ่านเครื่องมือทางจิตวิทยา เช่น DISC MBTI กิจกรรมการสร้างทีม (Team building) อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่ทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน เช่น รางวัลทีมงานดีเด่น (Best team awards) การชมเชยให้การยอมรับในที่ประชุม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้จะช่วยให้ส่งเสริมความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา พบว่าข้อคำถามที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ “ท่านรู้สึกมหาวิทยาลัยคือตัวตนของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.94$) ผู้บริหารจึงควรพัฒนากลยุทธ์และส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึก

เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความภูมิใจในมหาวิทยาลัย เช่น งานวันสถาบัน กิจกรรมที่เน้นคุณค่าและประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย มีการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยผ่านการสื่อสารภายในองค์กร มีการสื่อสารแบรนด์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจนในรูปแบบที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมหรือสร้างคุณค่าให้กับมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็น “เจ้าของ” มหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง การส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของในด้านอัตลักษณ์จะช่วยเพิ่มความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานพบว่า ข้อคำถามที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ “ท่านไม่เผยแพร่ข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น โปสเตอร์ภาพหรือคลิปวิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นมืออาชีพของมหาวิทยาลัย อันส่งผลเสียหายต่อความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.81$, $SD = 1.53$) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับส่งเสริมความตระหนักรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบจากการสื่อสารในโลกออนไลน์ แก่บุคลากรมหาวิทยาลัย ปลุกฝังแนวคิดพร้อมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้เกิดแก่บุคลากร เพื่อให้ตระหนักว่าบุคลากรทุกคนล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการสะท้อนภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยต่อสังคมภายนอก อาทิ การจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมในการใช้สื่อสังคมออนไลน์และความรับผิดชอบต่อภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย ส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย ผ่านช่องทางที่ปลอดภัยและสร้างสรรค์และหลีกเลี่ยงการเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะที่อาจบั่นทอนภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยลดพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย และสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

5.3.1.4 ระดับความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ -.435 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายมากกว่าความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม นอกจากนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญของความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคล ค่านิยมของทีมงาน และองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ มีความสอดคล้องกับบุคคลภายในทีมและการทำงานภายในองค์กร เช่น การใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral interviewing) หรือการใช้แบบทดสอบที่เน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการส่งเสริมให้บุคลากรใหม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและปรับตัวได้ง่าย เพื่อให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

หากบุคลากรที่คัดเลือกเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงานสูง ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานต่อต้านปฏิบัติงานของบุคลากรลดลง

5.3.1.5 ระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ด้านการเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ -0.373 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายมากกว่าความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาด้านอื่น นอกจากนี้ ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานและการพัฒนามหาวิทยาลัย เสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและมหาวิทยาลัยให้เกิดความรู้สึกว่า "มหาวิทยาลัยคือบ้าน" สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีบทบาทที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในการทำงานร่วมกันในทีม รวมถึงจัดโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันอย่างสม่ำเสมอ การเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาจะช่วยลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานและเพิ่มความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยได้มากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยได้ดำเนินการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร หากผู้วิจัยสนใจนำไปศึกษาต่อควรพิจารณากลุ่มประชากรที่มีบริบทคล้ายคลึงกับบุคลากรมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ เนื่องจากผลที่ได้อาจแตกต่างกันไปตามบริบทของกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน

5.3.2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview) การสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม (Focus group) หรือการวิจัยเชิงทดลอง

5.3.2.3 ควรศึกษาแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งพฤติกรรมที่เกิดในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงแนวโน้มที่อาจจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและลดลง

5.3.2.4 ควรทำการศึกษาถึงตัวพยากรณ์อื่น ๆ ที่อาจส่งผลถึงการเพิ่มและลดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในอนาคตเพิ่มเติม เพื่ออธิบายความสัมพันธ์และพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมลรัตน์ โกมลจินดา, ปนัดดา ชำนาญสุข. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการต่อต้านการทำงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 37(2), 64-75.

กมลวรรณ ปัญญาธนาพัฒน์. (2550). การเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ระหว่างพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. <http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/15024>

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), กองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กรข.). (2566). ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษา. <https://info.mhesi.go.th>

จิตริยา บุญชัย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CMU.res.2007.210

เฉลิมวุฒิ เงินทอง, ธนวัต ลิ้มปัญญาชัยกุล. (2562). อิทธิพลกำกับของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*, 12(17), 55-72.

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 6(1), 60-76. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/24571>

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2562). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

- ณัฐนันท์ จีราพันธ์. (2566). อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน. *วารสารจิตวิทยา*, 20(1), 28-47.
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JPsychol/article/view/1313>
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล*. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *วิธีการที่ถูกต้องและทันสมัยในการกำหนดขนาดตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นนทพร อยู่มั่งมี. (2560). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในสมัยแรกสถาปนา. *นิตยสารศิลปวัฒนธรรม*, ฉบับมีนาคม 2560.
- นริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการมีจิตใจเป็นเจ้าของของบุคลากรโรงเรียนในเครือชาเลเซียน*. [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ปภาวุฒิ สุจินตมณียชัย, ภาวิตา มณีนัย, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2560). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 9(1), 117-133.
- ปิยะธิดา ศิลปชำนาญ (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การ การรับรู้อุปสรรคในการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานของพนักงานตรวจค้นของสนามบินพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- พรหมพร ภูคุ้ม (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ภณิดา ตันทักษิณานุกิจ. (2559). *ความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าของของพนักงานในธุรกิจค้าปลีก: กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเสริมไทยคอมเพล็กซ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ศูนย์บริการวิชาการและเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา และภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2565).

โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Tools Analysis Program: RTAP). มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
<https://edurtap.msu.ac.th/rtapapp/>

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือการวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (น.156). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภาพร ตั้งภักดีตระกูล, สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 25(48), 295-315.

อิชยา ประเสริฐทรัพย์, ถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2563). อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในบริษัทเวชภัณฑ์แห่งหนึ่ง. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 12(1), 20-36.

อุทัยวรรณ สายพัฒนา, ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2547). Collinearity. *วารสารปาริชาติ*, 17(1), 55-62.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/parichartjournal/article/view/69983>

ภาษาอังกฤษ

Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863-881.
<https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0085>

Alshawaf, A., & Khalil, O. E. M. (2010). IS success factors and IS organizational impact: Does ownership type matter in Kuwait? In *Organizational advancements through enterprise information systems: Emerging applications and developments* (pp. 22).
<https://doi.org/10.4018/978-1-60566-968-7.ch015>

- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173–191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Bashir, S., Nasir, M., Qayyum, S., & Bashir, A. (2012). Dimensionality of counterproductive work behaviors in public sector organizations of Pakistan. *Public Organization Review*, 12(4), 357–366. <https://doi.org/10.1007/s11115-012-0177-8>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Boonsiritomachai, W., Sud-On, P., & Sudharatana, Y. (2022). The effect of psychological ownership on organisational commitment. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 523–530. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2022.43.2.34>
- Burch, G. S. J., & Anderson, N. (2004). Measuring person-team fit: Development and validation of the team selection inventory. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 406–426. <https://doi.org/10.1108/02683940410537954>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis of the behavioral sciences*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599–609. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.599>

Dåderman, A. M., & Kajonius, P. J. (2024). Linking grandiose and vulnerable narcissism to managerial work performance, through the lens of core personality traits and social desirability. *Scientific Reports*, 14, 12213.
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-60202-7>

Elliethey, N. S., Abou Hashish, E. A., & Mohamed Elbassal, N. A. (2024). Work ethics and its relationship with workplace ostracism and counterproductive work behaviors among nurses: A structural equation model. *BMC Nursing*, 23(1).
<https://doi.org/10.1186/s12912-024-01785-4>

Ellis, F. Y. A., Manu, P., Badu, E., & Agyekum, K. (2022). Contribution of person-team fit parameters to teamwork effectiveness in construction project teams. *International Journal of Managing Projects in Business*, 15(6), 983–1002.
<https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2021-0114>

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 915–931. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6)

Fox, S., & Spector, P. E. (2009). Organizational Citizenship Behavior Checklist OCB-C. Paul Spector: Industrial and Organizational Psychology.
<https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/organizational-citizenship-behavior-checklist-ocb-c/>

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., & Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 41-60.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.1.41>

Furby, L. (1978). Possession in humans: An exploratory study of its meaning and motivation. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 6(1), 49–65.
<https://doi.org/10.2224/sbp.1978.6.1.49>

Glińska-Noweś & Lis (2016). The paradox of co-existence of organisational citizenship behaviours and counterproductive work behaviours. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 422, 265–274.
<http://dx.doi.org/10.15611/pn.2016.422.22>

Grossman, S. J., & Hart, O. D. (1986). The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration. *Journal of Political Economy*, 94(4), 691–719.
<https://doi.org/10.1086/261404>

Gruys, M. L. (1999). The dimensionality of deviant employee performance in the workplace (Unpublished doctoral dissertation). University of Minnesota.

Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>

Guarana, C. L., & Avolio, B. J. (2022). Unpacking psychological ownership: How transactional and transformational leaders motivate ownership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 26–41. <https://doi.org/10.1177/15480518211066072>

Hair, J. F., et al. (2014). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Harlow Essex, United Kingdom: Pearson Education Limited.

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley & Sons Inc.
<https://doi.org/10.1037/10628-000>

Herkes, J., Churrua, K., Ellis, L. A., & Braithwaite, J. (2019). How people fit in at work: Systematic review of the association between person–organisation and person–group fit with staff outcomes in healthcare. *BMJ Open*, 9, e026266.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266>

Herkes, J., Churrua, K., Ellis, L. A., Pomare, C., & Braithwaite, J. (2019). How people fit in at work: Systematic review of the association between person-organisation and

person-group fit with staff outcomes in healthcare. *BMJ Open*, 9(5), e026266.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266>

Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1983). *Theft by employees*. Lexington Books.

Iseki, S., Sasaki, K., & Kitagami, S. (2022). Development of a Japanese version of the Psychological Ownership Scale. *PeerJ*, 10, e13063.
<https://doi.org/10.7717/peerj.13063>

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Krishnan, G. S., Wesley, R. J., & Bhaskaran, R. (2017). Perceived person-environment fit and employees' turnover intention. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(8), 5218–5224. <https://doi.org/10.24327/ijcar.2017.5224.0675>

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

Kristof-Brown, A., Barrick, M. R., & Stevens, C. K. (2005). When opposites attract: A multi-sample demonstration of complementary person-team fit on extraversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 711–722. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00334.x>

- Lachapelle, P. (2009). A sense of ownership in community development: Understanding the potential for participation in community planning efforts. *Journal Name*, *Volume*(*Issue*), 52–59. <https://doi.org/10.1080/15575330809489730>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, .22(140), 5-55.
- Marcus, B., Taylor, O. A., & Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management*, 42(1), 203–233. <https://doi.org/10.1177/0149206313503019>
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36–50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>
- Mastenbroek, N. J. J. M., et al. (2014). Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: the influence of gender. *Veterinary Record*, 174(6), 144. <https://doi.org/10.1136/vr.101762>
- Olckers, C. (2013). Psychological ownership: Development of an instrument. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), Article a1105. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1105>
- Olckers, C. (2013). Psychological ownership: Development of an instrument. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), a1105. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1105>
- Olckers, C., & van Zyl, L. E. (2018). Psychometric properties of the Psychological Ownership Questionnaire. *Australian Journal of Psychology*, 71(4), 232-242. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12232>
- Ostroff, C., & Zhan, Y. (2012). Person–environment fit in the selection process. In *The Oxford handbook of personnel selection* (pp. 205–224). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199732579.013.0012>

- Penney, L. M., Spector, P. E., & Fox, S. (2003). Stress, personality, and counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 133–151). Palgrave Macmillan.
https://doi.org/10.1057/9780230288829_11
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857934451>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *The Academy of Management review*, 26(2), 298–310.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84–107. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.84>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Rotundo, M., & Spector, P. E. (2010). Counterproductive work behavior and withdrawal. In J. L. Farr & N. T. Tippins (Eds.), *Handbook of employee selection* (pp. 489–511). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behavior: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2), 5–11.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>

- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 145–164). Sage.
- Seong, J. Y., Kristof-Brown, A. L., Park, W.-W., Hong, D.-S., & Shin, Y. (2015). Person–group fit: Diversity antecedents, proximal outcomes, and performance at the group level. *Journal of Management*, 41(4), 1184–1213. <https://doi.org/10.1177/0149206312453738>
- Shukla, A., & Singh, S. (2015). Psychological ownership: Scale development and validation in the Indian context. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 10(2), 230. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2015.068172>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Counterproductive Work Behavior Checklist CWB-C. Paul Spector: *Industrial and Organizational Psychology*. <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/counterproductive-work-behavior-checklist-cwb-c>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-007>
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know?. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781–790. <https://doi.org/10.1037/a0019477>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors

created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>

Stepanek, S., & Paul, M. (2022). *Umbrella summary: Counterproductive work behavior*. Quality Improvement Center for Workforce Development.
<https://www.qic-wd.org/umbrella-summary/counterproductive-work-behavior>

Sypniewska, B. (2020). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Cognitive Psychology*, 16(4), 321-328.
<https://doi.org/10.5709%2Facp-0306-9>

Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459. <https://doi.org/10.1002/job.249>

Zhang, L., Seong, J. Y., & Hong, D.-S. (2022). Interactive effects of person–group fit and team-member exchange in predicting continuous improvement. *Sustainability*, 14(24), 16567. <https://doi.org/10.3390/su142416567>

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรัญญู จตุรพาณิชย์
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวิชัย สืบรัมย์
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการคลังและกิจการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ โทร. 3537

ที่ มศ. 092/2567

วันที่ 23 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์...

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวชัชชญา รัตนเหลี่ยม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่
พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์
ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

นพรัตน์ พัฒนภักดี

(อาจารย์ ดร.นพรัตน์ พัฒนภักดี)

หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 723 /2567

วันที่ 23 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวชัชชญา รัตนเหลี่ยม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่
พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์
ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป. 722 /2567 วันที่... 23 ธันวาคม 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

ด้วย นางสาวชัชชญา รัตนเหลี่ยม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่
พยากรณ์พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์
ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 725 /2567

วันที่ 23 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวิทย์ จตุรพาณิชย์

ด้วย นางสาวชัชชญา รัตนเหลียม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา อดุทธากรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป. 724/2567 วันที่ 23 ธันวาคม 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรารุณี สืบรัมย์

ด้วย นางสาวชัชชญา รัตนเหลี่ยม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่
พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์
ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์
ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ข.

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นว่ามีคุณภาพหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

แบบสรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา
ที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียน
ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

นิยามคำศัพท์

พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive work behavior : CWB) หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่บุคลากรตั้งใจปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะเป็นอันตรายหรือมีเจตนาที่จะทำร้ายมหาวิทยาลัย รวมไปถึงบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยบางพฤติกรรมมุ่งเป้าไปที่มหาวิทยาลัยหรืองานของบุคคลนั้นเอง หรือบางพฤติกรรมมุ่งเป้าไปที่ตัวบุคคลซึ่งอาจรวมถึงบุคคลภายในมหาวิทยาลัย หรือบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานจึงแบ่งได้ออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. การละเมิด (Abuse) หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรอย่างไม่เหมาะสมต่อผู้อื่นในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายหรือทางวาจา
2. การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production deviance) หมายถึง การจงใจปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไม่ถูกต้อง ไม่สมควร
3. การสร้างความเสียหาย (Sabotage) หมายถึง การกระทำที่มีเจตนาสร้างความเสียหาย หรือทำลายทรัพย์สิน หรือชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยโดยเจตนา
4. การลักขโมย (Theft) หมายถึง การยึดทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมาโดยไม่ได้รับอนุญาต
5. การถอนงาน (Withdrawal) หมายถึง การไม่ทำงานในช่วงเวลาที่บุคลากรควรจะทำงาน

ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดจากความหมายพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของ Spector et al. (2006) เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ ทุกวัน (5 คะแนน) 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ (4 คะแนน) 1-2 ครั้งต่อเดือน (3 คะแนน) เคยทำ 1-2 ครั้ง (2 คะแนน) และไม่เคยเลย (1 คะแนน) ซึ่งผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

ตารางที่ ข-1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม	IOC	ผล
1. การละเมิด (Abuse) หมายถึง การปฏิบัติอย่าง ไม่เหมาะสมต่อผู้อื่นในที่ ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทาง ร่างกายหรือทางวาจา	1.1 การปฏิบัติอย่าง ไม่เหมาะสมต่อผู้อื่น ในที่ทำงานทางร่างกาย	1	แม้ท่านจะเกิดความไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ท่านจะไม่ใช้กำลังหรือความรุนแรงกับ เพื่อนร่วมงาน (-)	1.00	ใช้ได้
		2	ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ไม่แสดง กริยาก้าวร้าวต่อผู้อื่น เช่น การชี้หน้า ชูนิ้ว ยกกำปั้น ทำท่าทางสัญลักษณ์หยาบคาย (-)	1.00	ใช้ได้
		3	ท่านใช้วิธีสร้างสรรคในการจูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติงาน โดยไม่ข่มขู่หรือคุกคามผู้อื่น เช่น การพุ่งเข้าประชิดตัว ยืนเพื่อกดดัน ทำท่าทางเหมือนจะตีหรือทำร้าย ปิดกั้น ทางเดินหรือกีดขวางผู้อื่น (-)	1.00	ใช้ได้
		4	ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่สื่อถึงนัยยะทางเพศ ในที่ทำงาน เช่น การสัมผัสสลับได้ตัวผู้อื่น โดยไม่ยินยอม จ้องมองสรีระร่างกายผู้อื่น ผิวปากแซว หรือแสดงท่าทางเลียนแบบ เรื่องเพศ (-)	1.00	ใช้ได้
	1.2 การปฏิบัติอย่าง ไม่เหมาะสมต่อผู้อื่น ในที่ทำงานทางวาจา	5	ท่านพูดจาต่อผู้อื่นในที่ทำงานด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่ใช่ถ้อยคำหยาบคาย ดูหมิ่น เหยียดหยาม (-)	1.00	ใช้ได้
		6	ท่านหลีกเลี่ยงการพูดจาโหวกเหวก โวยวาย ส่งเสียงดังรบกวนในที่ทำงาน จนก่อให้เกิด ความเดือดร้อนรำคาญต่อผู้อื่นในการทำงาน (-)	1.00	ใช้ได้
		7	ท่านไม่รวมกลุ่มนินทาว่าร้าย การยุยงปลุกปั่น ใช้วาจาสร้างความเกลียดชัง ให้ผู้อื่นได้รับ ความเสียหายในที่ทำงาน (-)	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม	IOC	ผล
		8	ท่านไม่พูดจาล้อเลียนชีวิตส่วนตัวของผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น รูปร่างหน้าตา สีผิว สรีระทางกายภาพ (-)	1.00	ใช้ได้
		9	ท่านไม่พูดจาตู่ถูกผู้อื่นในที่ทำงานเกี่ยวกับงานที่ผู้อื่นรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน แนวคิดในการทำงาน ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของผู้อื่นในที่ทำงาน (-)	1.00	ใช้ได้
		10	ท่านระมัดระวังไม่พูดจาล่วงเกินผู้อื่นที่มีนัยยะทางเพศต่อผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น การพูดเกี่ยวกับเรื่องเพศ พูดถึงสัดส่วนของร่างกาย เล่าเรื่องตลกเกี่ยวกับเรื่องเพศ หรือพูดเล่นคำที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ (-)	1.00	ใช้ได้
		11	ท่านไม่ใช้ถ้อยคำที่ปิ่นหัวผู้อื่น หลอกลวง และครอบงำทางจิตใจผู้อื่น เพื่อชักนำให้ผู้อื่นหลงผิด สับสน เกิดความรู้สึกลังเลในความคิดของตนเอง ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความผิดปกติแตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน เช่น “แฉวเล่นเฉยๆ” (-)	1.00	ใช้ได้
2. การเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน (Production deviance) หมายถึง การจงใจปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไม่ถูกต้อง ไม่สมควร	2.1 จงใจปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไม่ถูกต้อง ไม่สมควร	12	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้อง (-)	1.00	ใช้ได้
		13	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ แบบแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนดไว้ (-)	1.00	ใช้ได้
		14	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เสมอ (-)	1.00	ใช้ได้
		15	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ (-)	1.00	ใช้ได้
		16	ท่านจงใจทำงานให้ช้ากว่าที่ควร เมื่อจำเป็นต้องทำงานนั้นให้เสร็จ	1.00	ใช้ได้
		17	ท่านเจตนาก่อความ ชัดขวาง รบกวนเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้งานสำเร็จ	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม	IOC	ผล
		18	ท่านมีความตั้งใจในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความเสียหายในการปฏิบัติงาน (-)	1.00	ใช้ได้
3. การสร้างความเสียหาย (Sabotage) หมายถึง การกระทำที่มีเจตนาสร้างความเสียหาย หรือทำลายทรัพย์สิน หรือชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยโดยเจตนา	3.1 การสร้างความเสียหาย หรือทำลายทรัพย์สินมหาวิทยาลัยโดยเจตนา	19	ท่านระมัดระวังและรักษาอุปกรณ์ หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไม่ให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ อุปกรณ์สำนักงาน (-)	1.00	ใช้ได้
		20	ในการปฏิบัติงาน ท่านระมัดระวังไม่ให้อุบัติและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยสิ้นเปลืองหรือสูญเปล่าโดยไม่จำเป็น (-)	1.00	ใช้ได้
		21	ท่านไม่ละเลยและแจ้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุงทันที เมื่อท่านพบว่าเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย เช่น ลิฟต์โดยสาร กล้องวงจรปิด (-)	1.00	ใช้ได้
		22	ท่านมีความตั้งใจในการรักษาความปลอดภัยของเอกสารสำคัญของมหาวิทยาลัย และไม่ทิ้งหรือทำลายเอกสารโดยไม่ได้รับอนุญาต (-)	1.00	ใช้ได้
		23	ท่านเจตนาปิดบังความผิดพลาดจากงานที่ไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือจงใจปกปิดมูลสำคัญที่ต้องรายงาน จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย ทั้งต่อการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
	3.2 การสร้างความเสียหาย หรือทำลายชื่อเสียงมหาวิทยาลัยโดยเจตนา	24	ท่านมักจะพูดถึงเรื่องดี ๆ เกี่ยวกับสถานที่ทำงานกับบุคคลภายนอกเสมอ (-)	1.00	ใช้ได้
		25	เมื่อท่านได้ยินคนภายนอกพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบายทันทีเพื่อรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย (-)	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC	ผล
		26	ท่านไม่สร้าง ไม่ส่งต่อข่าวลือที่สร้างความเสียหาย หรือเป็นอันตรายต่อชื่อเสียงมหาวิทยาลัย ในสถานที่ทำงาน (-)	1.00	ใช้ได้
		27	ท่านไม่โพสต์หรือแชร์ข้อมูลที่ไม่เป็นจริง เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในที่สาธารณะหรือ บนโซเชียลมีเดีย (-)	1.00	ใช้ได้
		28	ท่านไม่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น โพสต์ภาพหรือคลิปวิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นมืออาชีพของมหาวิทยาลัย อันส่งผลเสียหายต่อความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย (-)	1.00	ใช้ได้
		29	ท่านพึงรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด (-)	1.00	ใช้ได้
		30	ท่านพึงรักษาความลับของมหาวิทยาลัย โดยไม่เปิดเผยความลับในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อบุคคลภายนอก อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย (-)	1.00	ใช้ได้
		31	ท่านไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่มีลักษณะต่อต้านมหาวิทยาลัย เช่น การปลุกปั่นให้พนักงานคนอื่นไม่พอใจมหาวิทยาลัยหรือผู้บริหาร การชุมนุมประท้วงการสร้างความวุ่นวาย ขัดขวาง หรือโจมตีมหาวิทยาลัย (-)	1.00	ใช้ได้
4. การลักขโมย (Theft) หมายถึง การยึดทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมาโดยไม่ได้รับอนุญาต	4.1 การยึดทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมาโดยไม่ได้รับอนุญาต	32	ท่านนำวัสดุ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยกลับบ้าน โดยไม่ได้รับอนุญาต	1.00	ใช้ได้
		33	ท่านใช้วัสดุหรือทรัพยากรของมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	1.00	ใช้ได้
		34	ท่านใช้โทรศัพท์ของท่านที่ทำงานในการติดต่อเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC	ผล
		35	ท่านแอบใช้เครื่องถ่ายเอกสารของที่ทำงานในการถ่ายเอกสารกิจธุระส่วนตัว	1.00	ใช้ได้
		36	ท่านแอบดาวน์โหลดหรือคัดลอกซอฟต์แวร์ของมหาวิทยาลัยโดยไม่ได้รับอนุญาตไปจำหน่าย แจกจ่ายให้แก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
		37	ท่านแอบนำข้อมูลและทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยออกมาโดยไม่ได้รับอนุญาตเพื่อนำไปข้อมูลดังกล่าวหาประโยชน์ส่วนตัว เช่น ข้อมูลพนักงาน บันทึกสุขภาพ หนังสือสัญญา ข้อมูลคู่ค้ามหาวิทยาลัย ข้อมูลความลับของมหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
		38	ท่านเบิกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใดในการทำงานจากมหาวิทยาลัยเป็นไปตามจริง (-)	1.00	ใช้ได้
		39	ท่านใช้สิทธิสวัสดิการตามสิทธิที่พึงได้รับและเป็นไปตามจริง เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร (-)	0.60	ใช้ได้
		40	ท่านขออนุมัติเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเดินทางในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำงานตามที่ได้รับอนุมัติ (-)	1.00	ใช้ได้
5. การหลีกหนีงาน (Withdrawal) หมายถึง การไม่ทำงานในช่วงเวลาที่บุคลากรควรจะทำงาน	5.1 การไม่ทำงานในช่วงเวลาที่ควรจะทำงาน	41	ท่านมาทำงานตามเวลาเริ่มเข้างาน (-)	0.60	ใช้ได้
		42	ท่านขาดงานหรือลาป่วยโดยที่ท่านไม่ได้ป่วยจริง	1.00	ใช้ได้
		43	ท่านแอบทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน เช่น คุยโทรศัพท์เรื่องส่วนตัวในเวลางาน แอบขายของออนไลน์ เล่นโซเชียลมีเดีย รับงานนอกมาทำในเวลางาน	1.00	ใช้ได้
		44	ท่านแอบออกจากสถานที่ทำงานไปทำธุระส่วนตัวในเวลางานโดยไม่ได้ลางาน เช่น ออกไปซื้อของใช้ส่วนตัว นัดเดท ไปรับ-ส่งบุตรที่โรงเรียน	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC	ผล
		45	ท่านมาทำงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ที่โต๊ะทำงาน ชอบเตร็ดเตร่อยูในบริเวณสำนักงาน และให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนในเวลาทำงาน	1.00	ใช้ได้
		46	ท่านจงใจมาสาย หรือหลีกเลี่ยงไม่เข้าร่วมในการนัดหมายหรือประชุมงานในความรับผิดชอบของท่านโดยไม่มีเหตุผลสมควร	1.00	ใช้ได้
		47	ท่านแกล้งทำตัวเหมือนกำลังยุ่ง แสร้งเป็นทำงาน ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำงานในเวลาทำงาน	1.00	ใช้ได้
		48	ท่านไม่ทำงานที่รับผิดชอบในเวลาทำงาน เพราะท่านเหม่อลอย ผันกลางวัน และขาดความสนใจในงาน	1.00	ใช้ได้
		49	ท่านแอบจับหลับในเวลาทำงาน	1.00	ใช้ได้
		50	ท่านหยุดพักการทำงานนานกว่าเวลาที่ส่วนงานกำหนด	1.00	ใช้ได้
		51	ท่านเลิกทำงานเร็วกว่าเวลาเลิกงานที่ส่วนงานกำหนด	1.00	ใช้ได้

สืบค้นจาก [HTTP://EDURTAP.MSU.AC.TH/RTAPAPP/](http://edurtap.msu.ac.th/rtapapp/)

นิยามคำศัพท์

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person–team fit : PT) หมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับทีมงานหรือกลุ่มทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม (Supplementary fit : SF) หมายถึง ความเข้ากันได้ที่บุคคลและทีมงานมีความสอดคล้องกัน เช่น ค่านิยม บุคลิกภาพ หรือเป้าหมายที่คล้ายกัน

2. ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม (Complementary fit : CF) หมายถึง ความเข้ากันได้ที่บุคคล หรือทีมเข้ามาช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ จุดอ่อนหรือความต้องการของบุคคลหรือทีมงานถูกชดเชยด้วยความแข็งแกร่งของบุคคลหรือทีมงานนั้น

ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดจากลักษณะความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานของ Linyuan Zhang et al. (2022) เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน) ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

ตารางที่ ข-2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม	IOC	ผล
1. ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีม (Supplementary fit : SF) หมายถึง ความเข้ากันได้ที่บุคคลและทีมมีความสอดคล้องกัน เช่น ค่านิยม บุคลิกภาพ หรือเป้าหมายที่คล้ายกัน	1.1 ความเข้ากันได้ที่บุคคลและทีมมีความสอดคล้องกัน เช่น ค่านิยม บุคลิกภาพ หรือเป้าหมายที่คล้ายกัน	1	บุคลิกภาพของท่านมีความใกล้เคียงกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในทีม เช่น การมีบุคลิกภาพเป็นมิตรและเปิดเผย มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง	1.00	ใช้ได้
		2	การแต่งกายของท่านและสมาชิกในทีมมีความคล้ายคลึงกัน เมื่อทีมงานมีการทำงานนอกสถานที่หรือมีกิจกรรมที่สมาชิกในทีมต้องทำร่วมกัน เช่น ชุดสุขภาพเรียบร้อยและเป็นทางการ ชุดเครื่องแบบหรือยูนิฟอร์มทีม ชุดโทนสีเดียวกัน ชุดแนวสตรีทแฟชั่น ชุดดีไซน์ร่วมสมัย	1.00	ใช้ได้
		3	ค่านิยมส่วนตัวของท่านตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานภายในทีมของท่าน เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การทำงานหนัก การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา	1.00	ใช้ได้
		4	สิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในชีวิตมีความคล้ายคลึงกับสิ่งที่ทีมของท่านให้ความสำคัญ เช่น ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพ ความสุขในการทำงาน	1.00	ใช้ได้
		5	ท่านและสมาชิกในทีมมีทัศนคติต่อสิ่งรอบตัวที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมองโลกในแง่ดี การมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และรักการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
		6	ท่านและสมาชิกในทีมมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมีเป้าหมายระยะยาวเหมือนกัน การมุ่งมั่นพัฒนามหาวิทยาลัย การบรรลุผลสำเร็จในการทำโครงการร่วมกัน	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC	ผล
		7	สไตล์การทำงานของท่านเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสไตล์การทำงานของทีม เช่น การทำงานแบบละเอียดรอบคอบ การทำงานเชิงรุก การทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ การทำงานแบบ Agile	1.00	ใช้ได้
		8	ท่านและสมาชิกในทีมมีวิธีการสื่อสารที่เหมือนกัน เช่น การสื่อสารแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมา การสื่อสารแบบสองทาง การใช้สัญลักษณ์หรือคำย่อที่สมาชิกเข้าใจร่วมกัน	1.00	ใช้ได้
		9	ท่านและสมาชิกในทีมมีแนวทางการตัดสินใจที่คล้ายกัน เช่น การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการตัดสินใจ การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล การพิจารณาผลกระทบจากการตัดสินใจ	1.00	ใช้ได้
2. ความสอดคล้องแบบเติมเต็มระหว่างบุคคลกับทีม (Complementary fit : CF) หมายถึง ความเข้ากันได้ที่บุคคล หรือทีมเข้ามาช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ จุดอ่อนหรือความต้องการของบุคคล หรือทีมงานถูกชดเชยด้วยความแข็งแกร่งของบุคคลหรือทีมงานนั้น	2.1 ความเข้ากันได้ที่บุคคล หรือทีมเข้ามาช่วยสนับสนุนหรือเติมเต็มส่วนที่อีกฝ่ายต้องการ จุดอ่อนหรือความต้องการของบุคคล หรือทีมงานถูกชดเชยด้วยความแข็งแกร่งของบุคคลหรือทีมงานนั้น	10	ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงานของท่านเป็นที่ต้องการของทีม	1.00	ใช้ได้
		11	จุดแข็งของท่านช่วยเติมเต็มสิ่งที่ทีมงานของท่านขาดหายไป	1.00	ใช้ได้
		12	ท่านช่วยสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในทีม	1.00	ใช้ได้
		13	ท่านสามารถใช้ทักษะของท่านในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่ทีมงานประสบในสถานการณ์ที่มีความเครียดหรือความกดดันได้	1.00	ใช้ได้
		14	แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานของท่านสามารถช่วยให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การนำระบบ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานของทีม	1.00	ใช้ได้
		15	ทีมช่วยนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่านในการทำงาน	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC	ผล
		16	ทีมช่วยให้ท่านสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โครงการ หรือนโยบายใหม่ ๆ ได้	1.00	ใช้ได้
		17	ทีมของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ	1.00	ใช้ได้
		18	ทีมช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จ จุลลวง อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1.00	ใช้ได้
		19	ทีมของท่านช่วยเติมเต็มความปรารถนา ภายในจิตใจให้แก่ท่านได้ เช่น ความมั่นใจใน ตนเอง โอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม	1.00	ใช้ได้
		20	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและไม่ สามารถแก้ไขปัญหาโดยลำพัง สมาชิกในทีม ของท่านสามารถช่วยท่านแก้ปัญหาดังกล่าวได้	1.00	ใช้ได้
		21	ท่านและสมาชิกในทีมสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกัน และกันในการทำงาน	1.00	ใช้ได้
		22	ท่านและสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน และสามารถพึ่งพากันได้	1.00	ใช้ได้

สืบค้นจาก [HTTP://EDURTAP.MSU.AC.TH/RTAPAPP/](http://EDURTAP.MSU.AC.TH/RTAPAPP/)

นิยามคำศัพท์

ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological ownership: PO) หมายถึง สภาวะทางจิตใจ
ที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าเป็น “ของตนเอง” เป็นพันธะทางจิตวิทยาที่บุคลากร
พัฒนาขึ้นด้วยการเชื่อมโยงอารมณ์และความรู้สึกที่บุคลากรต้องการมีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย
โดยมีมิติในการวัดแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. **การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)** หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยานั้น จะมีความเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีแรงจูงใจในการควบคุมและกระทำสิ่งต่าง ๆ

2. **เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-identity)** หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมีการเชื่อมโยงความคิดระหว่างมหาวิทยาลัยกับตัวบุคคล มีความรู้สึกที่ชัดเจนในตนเองซึ่งได้รับมาจากการผูกพันทางจิตวิทยาเชิงสัญลักษณ์กับมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดการรับรู้ในตัวบุคคล ทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล

3. **ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging)** หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในมหาวิทยาลัย ส่งผลให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ต่อไป

4. **การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน (Accountability)** หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่เหน็ดเหนื่อยและไม่ย่อท้อต่อการทำงาน และเมื่อมหาวิทยาลัยหรืองานมีปัญหา บุคลากรจะพยายามช่วยกันปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ

5. **การเป็นเจ้าของ (Territoriality)** หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย ทั้งลักษณะทางกายภาพ ความคิด และบทบาทของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีการดูแลเอาใจใส่ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดองค์ประกอบความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาของ Avey et al. (2009) เป็นมาตรประเมินค่าแบบ Likert scale 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

ตารางที่ ข-3 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม	IOC	ผล
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยานั้น จะมีความเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีแรงจูงใจในการควบคุมและกระทำสิ่งต่าง ๆ	1.1 เชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน	1	ท่านมั่นใจว่าจุดแข็งที่ท่านมีจะช่วยให้ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานได้	1.00	ใช้ได้
		2	ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้มหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้	1.00	ใช้ได้
		3	ในสถานการณ์การทำงานที่ท้าทาย ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้	1.00	ใช้ได้
	1.2 เชื่อว่าตนเองมีแรงจูงใจในการควบคุมและกระทำสิ่งต่าง ๆ	4	ท่านมีความเชื่อว่าตนเองมีแรงจูงใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ท่านเองได้กำหนดไว้	1.00	ใช้ได้
		5	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำนั้นส่งผลให้มหาวิทยาลัยพัฒนาในทางที่ดีขึ้น	1.00	ใช้ได้
		6	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้	1.00	ใช้ได้
		7	เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ท่านเชื่อว่าตนเองมีพลังบวกเพียงพอในการหาวิธีจัดการและแก้ไขปัญหาได้	1.00	ใช้ได้
2. เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-identity) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมีการเชื่อมโยงความคิดระหว่างมหาวิทยาลัยกับตัวบุคคล มีความรู้สึกที่ชัดเจนในตนเองซึ่งได้รับมาจากการผูกพันทางจิตวิทยาเชิงสัญลักษณ์กับมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดการรับรู้ในตัวตน	2.1 มีการเชื่อมโยงความคิดระหว่างมหาวิทยาลัยกับตัวบุคคล	8	ท่านรู้สึกว่าการที่มหาวิทยาลัยคือตัวตนของท่าน	0.80	ใช้ได้
		9	ท่านรู้สึกว่าการเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัยนี้ช่วยสะท้อนให้เห็นตัวตนของท่าน	1.00	ใช้ได้
		10	ท่านรู้สึกว่าการที่มหาวิทยาลัยนี้มีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานสอดคล้องกับท่าน	1.00	ใช้ได้
		11	บทบาทของท่านในมหาวิทยาลัย สะท้อนถึงคุณค่าหรืออุดมคติที่ท่านพึงยึดถือ	1.00	ใช้ได้
		12	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านเป็นตัวของตัวเองเมื่อได้ทำงานที่นี่ สามารถแสดงออกถึงตัวตนและเอกลักษณ์ของตนเองได้	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC	ผล
ทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล		13	ท่านรู้สึกว่าการได้ทำงานให้มหาวิทยาลัยนี้สามารถเติมเต็มเป้าหมายในชีวิตหรือความปรารถนาภายในจิตใจของท่านได้	1.00	ใช้ได้
		14	ท่านในปัจจุบันได้รับการหล่อหลอมและสร้างความเป็นตัวตนของท่านจากมหาวิทยาลัยนี้	1.00	ใช้ได้
		15	มหาวิทยาลัยช่วยลดช่องว่างระหว่างตัวท่านในปัจจุบันกับตัวท่านในแบบที่ท่านต้องการจะเป็น	1.00	ใช้ได้
3. ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกว่ามีส่วนเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจการทำงานในมหาวิทยาลัย ส่งผลให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ต่อไป	3.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกว่ามีส่วนเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจการทำงานในมหาวิทยาลัย ส่งผลให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ต่อไป	16	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้	1.00	ใช้ได้
		17	ท่านรู้สึกเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวของมหาวิทยาลัยนี้	1.00	ใช้ได้
		18	ท่านรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้ทำงานที่นี่	1.00	ใช้ได้
		19	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยนี้	1.00	ใช้ได้
		20	ท่านรักและตั้งใจที่จะทำงานที่นี่จนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน	1.00	ใช้ได้
		21	ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า	1.00	ใช้ได้
4. การมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน (Accountability) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่เหน็ดเหนื่อยและไม่ย่อท้อต่อการทำงาน	4.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยรับรู้และปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่เหน็ดเหนื่อยและไม่ย่อท้อต่อการทำงาน	22	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	1.00	ใช้ได้
		23	ท่านรู้สึกเต็มใจเสมอเมื่อต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
		24	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้	1.00	ใช้ได้
		25	ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของมหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC	ผล
ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน และเมื่อมหาวิทยาลัย หรืองานมีปัญหา บุคลากรจะพยายามช่วยกันปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ	4.2 เมื่อมหาวิทยาลัย หรืองานมีปัญหา บุคลากรจะพยายามช่วยกันปรับปรุงแก้ไขการทำงานของตนเองอย่างสุดความสามารถ	26	ท่านยินดีที่จะทำงานให้หนักขึ้นถ้างานนั้นมีส่วนทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	1.00	ใช้ได้
		27	ท่านไม่ลังเลที่จะรายงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบ หากท่านพบเห็นสิ่งผิดปกติในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	0.80	ใช้ได้
		28	หากท่านมีวันหยุดในช่วงเทศกาล แต่มหาวิทยาลัยขาดคนทำงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที ท่านพร้อมที่จะมาทำงานในวันหยุดของตนเองเพื่อช่วยเหลือมหาวิทยาลัย	0.80	ใช้ได้
		29	หากมหาวิทยาลัยประสบปัญหาใด ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ท่านพร้อมและเต็มใจร่วมแก้ปัญหา	0.80	ใช้ได้
5. การเป็นเจ้าของ (Territoriality) หมายถึง การที่บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกว่ามีพื้นที่ของตัวเองเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย ทั้งลักษณะทางกายภาพ ความคิด และบทบาทของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีการดูแลเอาใจใส่ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	5.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย ทั้งลักษณะทางกายภาพ ความคิด และบทบาทของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีการดูแลเอาใจใส่ทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	30	มหาวิทยาลัยแห่งนี้คือบ้านหลังที่สองของท่าน	0.80	ใช้ได้
		31	ท่านพึงดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในสภาพที่ดีเสมอ	1.00	ใช้ได้
		32	ท่านอยากรู้ความเป็นไปและอนาคตของมหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
		33	ท่านมองว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน	0.80	ใช้ได้
		34	ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของมหาวิทยาลัยคือความสำเร็จของท่าน	1.00	ใช้ได้
		35	ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในระดับที่สูงมากต่อมหาวิทยาลัยนี้	0.80	ใช้ได้
		36	เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับคำชมเชยในเชิงบวก ท่านรู้สึกเสมือนได้รับคำชมชื่นด้วยตนเอง	1.00	ใช้ได้
		37	ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย	1.00	ใช้ได้
		38	ท่านตระหนักว่าการกระทำของท่าน ไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใด สามารถสร้างผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยได้	1.00	ใช้ได้

นิยามโครงสร้าง	นิยามปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC	ผล
		39	ท่านเชื่อมั่นว่าผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็คือผลประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน	1.00	ใช้ได้
		40	ท่านพร้อมที่จะปกป้องผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ	1.00	ใช้ได้

สืบค้นจาก [HTTP://EDURTAP.MSU.AC.TH/RTAPAPP/](http://EDURTAP.MSU.AC.TH/RTAPAPP/)

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha) รายข้อของแบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ ข-4

ตารางที่ ข-4 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถัดข้อคำถาม
ด้านการละเมิด			
1	แม้ท่านจะเกิดความไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ท่านจะไม่ใช้กำลังหรือความรุนแรงกับเพื่อนร่วมงาน (-)	.352	.970
2	ท่านปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม ไม่แสดงกริยาก้าวร้าวต่อผู้อื่น เช่น การชี้หน้า ชูนิ้ว ยกกำปั้น ทำท่าทางสัญลักษณ์หยาบคาย (-)	.477	.969
3	ท่านใช้วิธีสร้างสรรค์ในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงาน โดยไม่ข่มขู่หรือคุกคามผู้อื่น เช่น การพุ่งเข้าประชิดตัว ยืนเพื่อกดดัน ทำท่าทางเหมือนจะตีหรือทำร้าย ปิดกั้นทางเดินหรือกีดขวางผู้อื่น (-)	.473	.969
4	ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่สื่อถึงนัยยะทางเพศในที่ทำงาน เช่น การสัมผัสจูบได้ ตัวผู้อื่นโดยไม่ยินยอม จ้องมองสรีระร่างกายผู้อื่น ผิวปากแซว หรือแสดงท่าทางเลียนแบบเรื่องเพศ (-)	.415	.970
5	ท่านพูดจาดูผู้อื่นในที่ทำงานด้วยถ้อยคำสุภาพ ไม่ใช้ถ้อยคำหยาบคาย ดูหมิ่นเหยียดหยาม (-)	.586	.969

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ่วงน้ำหนัก
6	ท่านหลีกเลี่ยงการพูดจาโหวกเหวก โวยวาย ส่งเสียงดังรบกวนในที่ทำงาน จนก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญต่อผู้อื่นในการทำงาน (-)	.465	.970
7	ท่านไม่รวมกลุ่มนินทาว่าร้าย การยุยงปลุกปั่น ใช้อำนาจสร้างความเกลียดชัง ให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายในที่ทำงาน (-)	.468	.970
8	ท่านไม่พูดจาล้อเลียนชีวิตส่วนตัวของผู้อื่น ในที่ทำงาน เช่น รูปร่างหน้าตา สีผิว สรีระทางกายภาพ (-)	.466	.970
9	ท่านไม่พูดจาดูถูกผู้อื่นในที่ทำงานเกี่ยวกับงานที่ผู้อื่นรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน แนวคิดในการทำงาน ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น ในที่ทำงาน (-)	.441	.970
10	ท่านระมัดระวังไม่พูดจาล่วงเกินผู้อื่นที่มีนัยยะทางเพศต่อผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น การพูดเกี่ยวกับเรื่องเพศ พูดถึงสัดส่วนของร่างกาย เล่าเรื่องตลกเกี่ยวกับเรื่องเพศ หรือพูดเล่นคำที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ (-)	.447	.970
11	ท่านไม่ใช้ถ้อยคำที่ป่นหัวผู้อื่น หลอกลวง และครอบงำทางจิตใจผู้อื่น เพื่อขึ้นนำให้ผู้อื่นหลงผิด สับสน เกิดความรู้สึกสับสนในความคิดของตนเอง ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกว่า ตนมีความผิดปกติแตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน เช่น “แซวเล่นเฉยๆ” (-)	.589	.969
ด้านการเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน			
12	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้อง (-)	.753	.969
13	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนดไว้ (-)	.773	.969
14	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เสมอ (-)	.728	.969
15	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบ ด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ (-)	.729	.969
16	ท่านตั้งใจทำงานให้ดีกว่าที่ควร เมื่อจำเป็นต้องทำงานนั้นให้เสร็จ	.600	.969
17	ท่านเจตนาก่อวินาศกรรม ขัดขวาง รบกวนเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้งานสำเร็จ	.561	.969
18	ท่านมีความตั้งใจในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความเสียหายในการปฏิบัติงาน (-)	.670	.969
ด้านการสร้างความเสียหาย			
19	ท่านระมัดระวังและรักษาอุปกรณ์ หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไม่ให้ เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ อุปกรณ์สำนักงาน (-)	.681	.969

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลดข้อความ
20	ในการปฏิบัติงาน ท่านระมัดระวังไม่ให้วัสดุและทรัพยากรของมหาวิทยาลัย สิ้นเปลืองหรือสูญเปล่าโดยไม่จำเป็น (-)	.731	.969
21	ท่านไม่ละเลยและแจ้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุงทันที เมื่อท่านพบว่าเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย เช่น ลิฟต์โดยสาร กล้องวงจรปิด (-)	.506	.969
22	ท่านมีความตั้งใจในการรักษาความปลอดภัยของเอกสารสำคัญของ มหาวิทยาลัย และไม่ทิ้งหรือทำลายเอกสารโดยไม่ได้รับอนุญาต (-)	.793	.969
23	ท่านเจตนาปิดบังความผิดพลาดจากงานที่ทำ ไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือจงใจปกปิดมูลสำคัญที่ต้องรายงาน จนเป็นเหตุ ให้ความเสียหาย ทั้งต่อการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย	.783	.969
24	ท่านมักจะพูดถึงเรื่องดี ๆ เกี่ยวกับสถานที่ทำงานกับบุคคลภายนอกเสมอ (-)	.566	.969
25	เมื่อท่านได้ยินคนภายนอกพูดถึงมหาวิทยาลัย ในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบาย ทันทีเพื่อรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย (-)	.716	.969
26	ท่านไม่สร้าง ไม่ส่งต่อข่าวลือที่สร้างความเสียหายหรือเป็นอันตรายต่อชื่อเสียง มหาวิทยาลัย ในสถานที่ทำงาน (-)	.672	.969
27	ท่านไม่โพสต์หรือแชร์ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในที่สาธารณะ หรือบนโซเชียลมีเดีย (-)	.690	.969
28	ท่านไม่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ของมหาวิทยาลัย เช่น โพสต์ภาพหรือคลิปวิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็น มีอาชีพของมหาวิทยาลัย อันส่งผลเสียหายต่อความน่าเชื่อถือของ มหาวิทยาลัย (-)	.709	.969
29	ท่านพึงรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด (-)	.767	.969
30	ท่านพึงรักษาความลับของมหาวิทยาลัย โดยไม่เปิดเผยความลับใน การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อบุคคลภายนอก อันเป็นเหตุให้เกิด ความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย (-)	.792	.969
31	ท่านไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่มีลักษณะต่อต้านมหาวิทยาลัย เช่น การปลุกปั่น ให้พนักงานคนอื่นไม่พอใจมหาวิทยาลัยหรือผู้บริหาร การชุมนุมประท้วง การสร้างควมุ่นวาย ชัดขวาง หรือโจมตีมหาวิทยาลัย (-)	.470	.970

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลดข้อความ
	ด้านการลักขโมย		
32	ท่านนำวัสดุ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยกลับบ้าน โดยไม่ได้ รับอนุญาต	.518	.970
33	ท่านใช้วัสดุหรือทรัพยากรของมหาวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ ส่วนตัว	.790	.969
34	ท่านใช้โทรศัพท์ของท่านที่ทำงานในการติดต่อ เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	.714	.969
35	ท่านแอบใช้เครื่องถ่ายเอกสารของท่านที่ทำงานในการถ่ายเอกสารกิจธุระส่วนตัว	.779	.968
36	ท่านแอบดาวน์โหลดหรือคัดลอกซอฟต์แวร์ของมหาวิทยาลัยโดยไม่ได้ รับอนุญาตไปจำหน่าย แจกจ่ายให้แก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย	.838	.969
37	ท่านแอบนำข้อมูลและทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยออกมา โดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อนำไปข้อมูลดังกล่าวหาประโยชน์ส่วนตัว เช่น ข้อมูล พนักงาน บันทึกสุขภาพ หนังสือสัญญา ข้อมูลลูกค้ามหาวิทยาลัย ข้อมูลความลับ ของมหาวิทยาลัย	.838	.969
38	ท่านเบิกค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใด ในการทำงานจากมหาวิทยาลัยเป็นไปตามจริง (-)	.502	.970
39	ท่านใช้สิทธิสวัสดิการตามสิทธิที่พึงได้รับและเป็นไปตามจริง เช่น เบิกค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร (-)	.628	.969
40	ท่านขออนุมัติเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ค่าเดินทางในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำงานตามที่ได้รับอนุมัติ (-)	.399	.970
41	ท่านมาทำงานตามเวลาเริ่มเข้างาน (-)	.629	.969
	การล่อยหนึงาน		
42	ท่านขาดงานหรือลาป่วยโดยที่ท่านไม่ได้ป่วยจริง	.734	.969
43	ท่านแอบทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน เช่น คุยโทรศัพท์เรื่องส่วนตัว ในเวลางาน แอบขายของออนไลน์ เล่นโซเชียลมีเดีย รับงานนอกมาทำ ในเวลางาน	.647	.969
44	ท่านแอบออกจากสถานที่ทำงานไปทำธุระส่วนตัวในเวลางานโดยไม่ได้ลางาน เช่น ออกไปซื้อของใช้ส่วนตัว นัดเดท ไปรับ-ส่งบุตรที่โรงเรียน	.683	.969
45	ท่านมาทำงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ที่โต๊ะทำงาน ชอบเตร็ดเตร่อยู่ในบริเวณ สำนักงาน และให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนในเวลาทำงาน	.792	.969

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลดข้อคำถาม
46	ท่านจงใจมาสาย หรือหลีกเลี่ยงไม่เข้าร่วมในการนัดหมายหรือประชุมงาน ในความรับผิดชอบของท่านโดยไม่มีเหตุผลสมควร	.860	.969
47	ท่านแกล้งทำตัวเหมือนกำลังยุ่ง แสร้งเป็นทำงาน ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำงาน ในเวลางาน	.809	.969
48	ท่านไม่ทำงานที่รับผิดชอบในเวลางาน เพราะท่านเหม่อลอย ฝันกลางวัน และขาดความสนใจในงาน	.773	.969
49	ท่านแอบงีบหลับในเวลางาน	.688	.969
50	ท่านหยุดพักการทำงานนานกว่าเวลาที่ส่วนงานกำหนด	.742	.969
51	ท่านเลิกทำงานเร็วกว่าเวลาเลิกงานที่ส่วนงานกำหนด	.860	.969

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha) รายข้อของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน ดังตารางที่ ข-5

ตารางที่ ข-5 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลดข้อคำถาม
	ความสอดคล้องแบบเสริมระหว่างบุคคลกับทีมงาน		
1	บุคลิกภาพของท่านมีความใกล้เคียงกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในทีม เช่น การมีบุคลิกภาพเป็นมิตรและเปิดเผย มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง	.612	.959
2	การแต่งกายของท่านและสมาชิกในทีมมีความคล้ายคลึงกัน เมื่อทีมงาน มีการทำงานนอกสถานที่หรือมีกิจกรรมที่สมาชิกในทีมต้องทำร่วมกัน เช่น ชุดสุภาพเรียบร้อยและเป็นทางการ ชุดเครื่องแบบหรือยูนิฟอร์มทีม ชุดโทนสีเดียวกัน ชุดแนวสตรีทแฟชั่น ชุดดีไซน์ร่วมสมัย	.650	.959
3	ค่านิยมส่วนตัวของท่านตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานภายในทีม ของท่าน เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การทำงานหนัก การให้ความสำคัญ กับการทำงานเป็นทีม การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา	.699	.958

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าวัดข้อความ
4	สิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในชีวิตมีความคล้ายคลึงกับสิ่งที่ทีมของท่านให้ความสำคัญ เช่น ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพ ความสุขในการทำงาน	.626	.959
5	ท่านและสมาชิกในทีมมีทัศนคติต่อสิ่งรอบตัวที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมองโลกในแง่ดี การมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และรักการเรียนรู้	.817	.957
6	ท่านและสมาชิกในทีมมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมีเป้าหมายระยะยาวเหมือนกัน การมุ่งมั่นพัฒนามหาวิทยาลัย การบรรลุผลสำเร็จในการทำโครงการร่วมกัน	.673	.959
7	สไตล์การทำงานของท่านเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสไตล์การทำงานของทีม เช่น การทำงานแบบละเอียดรอบคอบ การทำงานเชิงรุก การทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ การทำงานแบบ Agile	.778	.958
8	ท่านและสมาชิกในทีมมีวิธีการสื่อสารที่เหมือนกัน เช่น การสื่อสารแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมา การสื่อสารแบบสองทาง การใช้สัญลักษณ์หรือคำย่อที่สมาชิกเข้าใจร่วมกัน	.727	.958
9	ท่านและสมาชิกในทีมมีแนวทางการตัดสินใจที่คล้ายกัน เช่น การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการตัดสินใจ การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล การพิจารณาผลกระทบจากการตัดสินใจ	.590	.959
ความสอดคล้องแบบเต็มเต็มระหว่างบุคคลกับทีมงาน			
10	ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงานของท่านเป็นที่ต้องการของทีม	.476	.960
11	จุดแข็งของท่านช่วยเติมเต็มสิ่งที่ทีมงานของท่านขาดหายไป	.579	.959
12	ท่านช่วยสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในทีม	.605	.959
13	ท่านสามารถใช้ทักษะของท่านในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่ทีมงานประสบในสถานการณ์ ที่มีความเครียดหรือความกดดันได้	.574	.959
14	แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานของท่านสามารถช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การนำระบบ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานของทีม	.717	.958
15	ทีมช่วยนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่านในการทำงาน	.847	.956
16	ทีมช่วยให้ท่านสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โครงการ หรือนโยบายใหม่ ๆ ได้	.809	.957

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าวัดข้อคำถาม
17	ทีมของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ	.786	.957
18	ทีมช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.781	.957
19	ทีมของท่านช่วยเติมเต็มความปรารถนาภายในจิตใจให้แก่ท่านได้ เช่น ความมั่นใจในตนเอง โอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม	.858	.956
20	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและไม่สามารถแก้ไขปัญหาโดยลำพัง สมาชิกในทีมของท่านสามารถช่วยท่านแก้ปัญหาดังกล่าวได้	.813	.957
21	ท่านและสมาชิกในทีมสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำงาน	.753	.957
22	ท่านและสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและสามารถพึ่งพากันได้	.820	.956

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha) รายข้อของแบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา ดังตารางที่ ข-6

ตารางที่ ข-6 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าวัดข้อคำถาม
	ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง		
1	ท่านมั่นใจว่าจุดแข็งที่ท่านมีจะช่วยให้ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานได้	.338	.973
2	ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้มหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้	.437	.972
3	ในสถานการณ์การทำงานที่ท้าทาย ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้	.471	.972
4	ท่านมีความเชื่อว่าตนเองมีแรงจูงใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานของมหาวิทยาลัย ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ท่านเองได้กำหนดไว้	.464	.972
5	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำนั้นส่งผลให้มหาวิทยาลัยพัฒนาในทางที่ดีขึ้น	.606	.972

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลดข้อความ
6	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้	.333	.973
7	เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ท่านเชื่อว่าตนเองมีพลังบวกเพียงพอในการหาวิธีการและแก้ไขปัญหาได้	.680	.972
	ด้านเอกลักษณ์ของตนเอง		
8	ท่านรู้สึกว่มหาวิทยาลัยคือตัวตนของท่าน	.862	.971
9	ท่านรู้สึกว่าการเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัยนี้ช่วยสะท้อนให้เห็นตัวตนของท่าน	.834	.971
10	ท่านรู้สึกว่มหาวิทยาลัยนี้มีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานสอดคล้องกับท่าน	.821	.971
11	บทบาทของท่านในมหาวิทยาลัย สะท้อนถึงคุณค่าหรืออุดมคติที่ท่านพึงยึดถือ	.745	.971
12	ท่านรู้สึกว่ท่านเป็นตัวของตัวเองเมื่อได้ทำงานที่นี่ สามารถแสดงออกถึงตัวตนและเอกลักษณ์ของตนเองได้	.845	.971
13	ท่านรู้สึกว่การได้ทำงานให้มหาวิทยาลัยนี้ สามารถเติมเต็มเป้าหมายในชีวิตหรือความปรารถนาภายในจิตใจของท่านได้	.837	.971
14	ท่านในปัจจุบันได้รับการหล่อหลอมและสร้างความเป็นตัวตนของท่านจากมหาวิทยาลัยนี้	.767	.971
15	มหาวิทยาลัยช่วยลดช่องว่างระหว่างตัวท่านในปัจจุบันกับตัวท่านในแบบที่ท่านต้องการจะเป็น	.884	.971
	ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร		
16	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้	.846	.971
17	ท่านรู้สึกเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว ของมหาวิทยาลัยนี้	.870	.971
18	ท่านรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้ทำงานที่นี่	.868	.971
19	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยนี้	.735	.972
20	ท่านรักและตั้งใจที่จะทำงานที่นี่จนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน	.782	.971
21	ท่านไม่สนใจค่าเชิญชวนให้ไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า	.894	.971
	ด้านการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน		
22	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	.527	.972
23	ท่านรู้สึกเต็มใจเสมอเมื่อต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย	.367	.973
24	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้	.564	.972
25	ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของมหาวิทยาลัย	.616	.972

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ่วงน้ำหนักข้อความ
26	ท่านยินดีที่จะทำงานให้หนักขึ้นถ้างานนั้นมีส่วนทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	.774	.971
27	ท่านไม่ลังเลที่จะรายงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบ หากท่านพบเห็นสิ่งผิดปกติในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	.693	.972
28	หากท่านมีวันหยุดในช่วงเทศกาล แต่มหาวิทยาลัยขาดคนทำงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่ ท่านพร้อมที่จะมาทำงานในวันหยุดของตนเองเพื่อช่วยเหลือมหาวิทยาลัย	.761	.972
29	หากมหาวิทยาลัยประสบปัญหาใด ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ท่านพร้อมและเต็มใจร่วมแก้ปัญหา	.794	.971
	ด้านการเป็นเจ้าของ		
30	มหาวิทยาลัยแห่งนี้คือบ้านหลังที่สองของท่าน	.827	.971
31	ท่านพึงดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในสภาพที่ดีเสมอ	.317	.973
32	ท่านอยากรู้ความเป็นไปและอนาคตของมหาวิทยาลัย	.475	.972
33	ท่านมองว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน	.827	.971
34	ท่านรู้สึกความสำเร็จของมหาวิทยาลัย คือความสำเร็จของท่าน	.764	.971
35	ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในระดับที่สูงมากต่อมหาวิทยาลัยนี้	.821	.971
36	เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับคำชมเชยในเชิงบวก ท่านรู้สึกเสมือนได้รับคำชมชื่นด้วยตนเอง	.712	.972
37	ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย	.466	.972
38	ท่านตระหนักว่าการกระทำของท่าน ไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใด สามารถสร้างผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยได้	.453	.972
39	ท่านเชื่อมั่นว่าผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็คือผลประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน	.525	.972
40	ท่านพร้อมที่จะปกป้องผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ	.512	.972

ภาคผนวก ค.
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ อว ๗๑๐๖/ ๐๐๓.๗



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวชัชชญา รัตนเหลียม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๔๐ คน
เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึก
เป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าว
จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๙๗-๑๓๑-๓๓๘๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่..... ศป. 020.1/2568

วันที่..... 7 มกราคม 2568

เรื่อง..... ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ด้วย นางสาวซัชชญา รัตนเหลี่ยม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อการ
การปฏิบัติงานของบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก
วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์
ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๐๓.๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้วย นางสาวซัชชญา รัตนเหลื่อม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสอดคล้อง
ระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของ
บุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว โดยขอ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลาการดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๗๗

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๙๗-๑๓๑-๓๓๘๒

แบบสอบถามการวิจัย

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน
และความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา
ที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



Scan to start

<https://forms.gle/t4a8woiTybECyyFk8>

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับการตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้

นางสาวชัชชญา รัตนเหลี่ยม

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่
พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

✉ ไม่ใช้ร่วมกัน



เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวชัชชญา รัตนเหลี่ยม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรสาขา
วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีม
งานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ
ทีมงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) เพื่อศึกษาความ
สัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของ
บุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นเจ้าของกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของ
บุคลากร (3) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความสอดคล้องระหว่าง
บุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งผลของงานวิจัยฉบับนี้จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อลด
พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำชี้แจงแบบสอบถาม

- แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้
 ส่วนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย
 ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
 ส่วนที่ 3 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน
 ส่วนที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน
 ส่วนที่ 5 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

- โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละส่วน
 แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ทาง
 วิชาการเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้รับการตอบจะได้รับการเก็บรักษาอย่างเคร่งครัดตามหลักจรรยาบรรณ
 ของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวหรือส่งผลกระทบต่อใด ๆ ต่อท่าน ซึ่ง
 ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อความถูกต้องและมีประโยชน์ต่อการวิจัย
 ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงด้วยตนเอง การสนับสนุนของท่านมีความ
 สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์และความร่วมมือจาก
 ท่านมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวชัชชญา รัตนเหลี่ยม
 นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
 หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ถัดไป

หน้า 1 จาก 9

ล้างแบบฟอร์ม

เนื้อหาไม่ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google - ข้อกำหนดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Does this form look suspicious? รายงาน

Google ฟอรม์





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา
ที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีประธานที่ปรึกษาการทำงานวิจัยได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชรพิบูลแถว ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นกระบวนการหนึ่งของศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล และนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

3. แบบสอบถามนี้มีข้อความทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การให้ความยินยอมเก็บข้อมูล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน

ส่วนที่ 5 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และผู้วิจัยขอเป็นกำลังใจให้ท่านประสบความสำเร็จและความสุขในการทำงาน

นางสาวชัชชญา รัตนเหลียม

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา
ที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การให้ความยินยอมเก็บข้อมูล

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะได้รับการเก็บรักษาอย่างเคร่งครัดตามหลักจรรยาบรรณของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวหรือส่งผลกระทบต่อท่าน ซึ่งข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

- ☐ 1) ยินยอม ☐ 2) ไม่ยินยอม

ส่วนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย

1. ท่านเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

- ☐ 1) ใช่ ☐ 2) ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ไม่เข้าเกณฑ์)

2. ท่านปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่สังกัดปัจจุบันมาไม่น้อยกว่า 1 ปี

- ☐ 1) ใช่ ☐ 2) ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ไม่เข้าเกณฑ์)

3. ท่านมีสัญชาติไทย

- ☐ 1) ใช่ ☐ 2) ไม่ใช่ (หากไม่ใช่ไม่เข้าเกณฑ์)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง พิจารณาข้อคำถามแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

- ☐ 1) ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 2) 20 - 30 ปี ☐ 3) 31 - 40 ปี
☐ 4) 41 - 50 ปี ☐ 5) 51 - 60 ปี ☐ 6) มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- ☐ 1) ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช. ☐ 2) อนุปริญญา/ปวส. ☐ 3) ปริญญาตรี
☐ 4) ปริญญาโท ☐ 5) ปริญญาเอก

4. สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

- ☐ 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
☐ 2) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5. ประเภทบุคลากร

- ☐ 1) สายวิชาการ ☐ 2) สายสนับสนุนวิชาการ

6. ตำแหน่งงาน

- ☐ 1) ผู้บริหาร ☐ 2) บุคลากรมหาวิทยาลัย

7. ตำแหน่งวิชาการ/ระดับตำแหน่ง

- ☐ 1) อาจารย์ ☐ 5) ปฏิบัติการ ☐ 9) ปฏิบัติงาน
☐ 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ 6) ชำนาญการ ☐ 10) ชำนาญงาน
☐ 3) รองศาสตราจารย์ ☐ 7) ชำนาญการพิเศษ ☐ 11) ชำนาญงานพิเศษ
☐ 4) ศาสตราจารย์ ☐ 8) เชี่ยวชาญ ☐ 12) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ 1) น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 2) 15,000 - 30,000 บาท ☐ 3) 30,001 - 45,000 บาท
☐ 4) 45,001 - 60,000 บาท ☐ 5) มากกว่า 60,000 บาท

9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ☐ 2) 6 - 10 ปี ☐ 3) 11 - 15 ปี
☐ 4) 16 - 20 ปี ☐ 5) มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (Counterproductive Work Behavior : CWB)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดโดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ทุกวัน	4	หมายถึง	1-2 ครั้ง/สัปดาห์
3	หมายถึง	1-2 ครั้ง/เดือน	2	หมายถึง	เคยทำ 1-2 ครั้ง
1	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรมของท่าน				
		ทุกวัน (5)	1-2 ครั้ง/สัปดาห์ (4)	1-2 ครั้ง/เดือน (3)	เคยทำ 1-2 ครั้ง (2)	ไม่เคยเลย (1)
1	แม้ท่านจะเกิดความไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ท่านจะ <u>ไม่ใช้กำลังหรือความรุนแรง</u> กับเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่าน <u>ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม</u> โดยไม่แสดงกริยาก้าวร้าวต่อผู้อื่น เช่น การชี้หน้า ชูนิ้ว ยกปากัน ทำท่าทางสัญลักษณ์หยาบคาย					
3	ท่าน <u>ใช้วิธีสร้างสรรค์ในการจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงาน</u> โดยไม่ข่มขู่หรือคุกคามผู้อื่น เช่น การพุ่งเข้าประชิดตัว ยืนเพื่อกดดัน ทำท่าทางเหมือนจะตีหรือทำร้าย ปิดกั้นทางเดินหรือกีดขวางผู้อื่น					
4	ท่าน <u>หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่สื่อถึงนัยยะทางเพศ</u> ในที่ทำงาน เช่น การสัมผัสลูบไล้ตัวผู้อื่น โดยไม่ยินยอม จ้องมองสรีระร่างกายผู้อื่น ผีวปากแซว หรือแสดงท่าทางเลียนแบบเรื่องเพศ					
5	ท่าน <u>พูดจาต่อผู้อื่นในที่ทำงานด้วยถ้อยคำสุภาพ</u> ไม่ใช้ถ้อยคำหยาบคาย ดูหมิ่น เหยียดหยาม					
6	ท่าน <u>หลีกเลี่ยงการพูดจาโหวกเหวก โวยวาย ส่งเสียงดังรบกวน</u> ในที่ทำงาน จนก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญต่อผู้อื่นในการทำงาน					
7	ท่าน <u>ไม่รวมกลุ่มบ่นทว่าร้าย การยุยงปลุกปั่น ใช้วาจาสร้างความเกลียดชัง</u> ให้ผู้อื่นได้รับความเสียหายในที่ทำงาน					
8	ท่าน <u>ไม่พูดจาล้อเลียนชีวิตส่วนตัวของผู้อื่น</u> ในที่ทำงาน เช่น รูปร่างหน้าตา สีมวล สรีระทางกายภาพ					
9	ท่าน <u>ไม่พูดจาถูกผู้อื่น</u> ในที่ทำงานเกี่ยวกับงานที่ผู้อื่นรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน แนวคิดในการทำงาน ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของผู้อื่นในที่ทำงาน					
10	ท่านระมัดระวัง <u>ไม่พูดจาล่วงเกินผู้อื่นที่มีนัยยะทางเพศต่อผู้อื่น</u> ในที่ทำงาน เช่น การพูดเกี่ยวกับเรื่องเพศ พูดถึงสัดส่วนของร่างกาย เล่าเรื่องตลก เกี่ยวกับเรื่องเพศ หรือพูดเล่นคำที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ					
11	ท่าน <u>ไม่ใช้ถ้อยคำที่ปั่นหัวผู้อื่น หลอกลวง และครอบงำทางจิตใจผู้อื่น</u> เพื่อชักนำให้ผู้อื่นหลงผิด สับสน เกิดความรู้สึกสงสัยในความคิดของตนเอง ตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความผิดปกติแตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน เช่น “แซวเล่นเฉยๆ”					
12	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้อง					
13	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนดไว้					
14	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เสมอ					
15	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ					
16	ท่าน <u>จงใจทำงานให้ช้ากว่าที่ควร</u> เมื่อจำเป็นต้องทำงานนั้นให้เสร็จ					
17	ท่าน <u>เจตนาก่อความขัดขวาง รบกวน</u> เพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้งานสำเร็จ					
18	ท่านตั้งใจให้ข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความเสียหายในการปฏิบัติงาน					
19	ท่านระมัดระวังและรักษาอุปกรณ์หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไม่ให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ อุปกรณ์สำนักงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมของท่าน				
		ทุกวัน (5)	1-2 ครั้ง/สัปดาห์ (4)	1-2 ครั้ง/เดือน (3)	เคยทำ 1-2 ครั้ง (2)	ไม่เคยเลย (1)
20	ในการปฏิบัติงาน ท่านระมัดระวังไม่ให้วัสดุและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยสิ้นเปลืองหรือสูญเปล่าโดยไม่จำเป็น					
21	ท่านไม่ละเลยและแจ้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุงทันที เมื่อท่านพบว่า เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย เช่น ลิฟต์โดยสาร กล้องวงจรปิด					
22	ท่านตั้งใจรักษาความปลอดภัยของเอกสารสำคัญของมหาวิทยาลัย และไม่ทิ้งหรือทำลายเอกสารโดยไม่ได้รับอนุญาต					
23	ท่าน เจตนาปิดบังความผิดพลาด จากงานที่ทำ ไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือจงใจปกปิดข้อมูลสำคัญที่ต้องรายงาน จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย ทั้งต่อการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย					
24	ท่านมักจะพูดถึงเรื่องดี ๆ เกี่ยวกับสถานที่ทำงานกับบุคคลภายนอกเสมอ					
25	เมื่อท่านได้ยินคนภายนอกพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ไม่ดี ท่านจะอธิบายทันทีเพื่อรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย					
26	ท่าน ไม่สร้าง ไม่ส่งต่อข่าวลือ ที่สร้างความเสียหายหรือเป็นอันตรายต่อชื่อเสียงมหาวิทยาลัยในสถานที่ทำงาน					
27	ท่าน ไม่โพสต์หรือแชร์ข้อมูล ที่ไม่เป็นจริงเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในโซเชียลมีเดีย					
28	ท่าน ไม่เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เช่น โพสต์ภาพหรือคลิปวิดีโอที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นมืออาชีพของมหาวิทยาลัย อันส่งผลเสียหายต่อความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย					
29	ท่านพึงรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยโดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด					
30	ท่านพึงรักษาความลับของมหาวิทยาลัย โดยไม่เปิดเผยความลับในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อบุคคลภายนอก อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย					
31	ท่าน ไม่เข้าร่วม กิจกรรมที่มีลักษณะต่อต้านมหาวิทยาลัย เช่น การปลุกปั่นให้พนักงานคนอื่นไม่พอใจมหาวิทยาลัยหรือผู้บริหาร การชุมนุมประท้วง การสร้างความวุ่นวาย ชัดขวาง หรือโจมตีมหาวิทยาลัย					
32	ท่าน นำวัสดุ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยกลับบ้าน โดยไม่ได้รับอนุญาต					
33	ท่าน ใช้วัสดุหรือทรัพยากร ของมหาวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
34	ท่าน ใช้โทรศัพท์ ของที่ท่านใช้ในการติดต่อเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
35	ท่าน แอบใช้ เครื่องถ่ายเอกสารของท่านในการถ่ายเอกสาร กิจธุระส่วนตัว					
36	ท่าน แอบดาวน์โหลดหรือคัดลอก ซอฟต์แวร์ของมหาวิทยาลัย โดยไม่ได้รับอนุญาต ไปจำหน่าย แจกจ่ายให้แก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย					
37	ท่าน แอบนำ ข้อมูลและทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยออกมา โดยไม่ได้รับอนุญาต เพื่อนำไปข้อมูลดังกล่าวหาประโยชน์ส่วนตัว เช่น ข้อมูลพนักงาน บันทึกสุขภาพ หนังสือสัญญา ข้อมูลคู่ค้ามหาวิทยาลัย ข้อมูลความลับของมหาวิทยาลัย					
38	ท่าน เบิก ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หรือค่าตอบแทนอื่นใดในการทำงานจากมหาวิทยาลัย เป็นไปตามจริง					
39	ท่าน ใช้สิทธิสวัสดิการ ตามสิทธิที่พึงได้รับ และเป็นไปตามจริง เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร					
40	ท่าน ขออนุมัติเบิกจ่าย ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเดินทางในการทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำงาน ตามที่ได้รับอนุมัติ					
41	ท่านมาทำงานตามเวลาเริ่มเช้างาน					
42	ท่าน ขาดงานหรือลาป่วย โดยที่ท่านไม่ได้ป่วยจริง					
43	ท่าน แอบทำธุระส่วนตัว ในเวลาปฏิบัติงาน เช่น คุยโทรศัพท์เรื่องส่วนตัวในเวลางาน แอบขายของออนไลน์ เล่นโซเชียลมีเดีย รับงานนอกมาทำในเวลางาน					
44	ท่าน แอบออกจากสถานที่ทำงาน ไปทำธุระส่วนตัวในเวลางานโดยไม่ได้ลางาน เช่น ออกไปซื้อของใช้ส่วนตัว นัดเดท ไปรับ-ส่งบุตรที่โรงเรียน					
45	ท่าน มาทำงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ที่โต๊ะทำงาน ขอบเขตรีดเตร้อยู่ในบริเวณสำนักงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรมของท่าน				
		ทุกวัน (5)	1-2 ครั้ง/สัปดาห์ (4)	1-2 ครั้ง/เดือน (3)	เคยทำ 1-2 ครั้ง (2)	ไม่เคยเลย (1)
	และให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนในเวลาทำงาน					
46	ท่าน จงใจมาสาย หรือหลีกเลี่ยงไม่เข้าร่วม ในการนัดหมายหรือประชุมงานในความรับผิดชอบของท่านโดยไม่มีเหตุผลสมควร					
47	ท่าน แกล้งทำตัวเหมือนกำลังยุ่ง แสร้งเป็นทำงาน ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำงานในเวลาทำงาน					
48	ท่าน ไม่ทำงานที่ได้รับมอบ ในเวลาทำงาน เพราะท่านเหม่อลอย ฝันกลางวัน และขาดความสนใจในงาน					
49	ท่าน แอบจับหลับ ในเวลาทำงาน					
50	ท่าน หยุดพักการทำงาน นานกว่าเวลาที่ส่วนงานกำหนด					
51	ท่าน เลิกทำงานเร็ว กว่าเวลาเลิกงานที่ส่วนงานกำหนด					

ส่วนที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงาน (Person-Team Fit : PT)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด	4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง	2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด			

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	บุคลิกภาพของท่านมีความใกล้เคียงกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในทีม เช่น การมีบุคลิกภาพเป็นมิตร และเปิดเผย มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง					
2	การแต่งกายของท่านและสมาชิกในทีมมีความคล้ายคลึงกัน เมื่อทีมงานมีการทำงานนอกสถานที่ หรือมีกิจกรรมที่สมาชิกในทีมต้องทำร่วมกัน เช่น ชุดสุภาพเรียบร้อยและเป็นทางการ ชุดเครื่องแบบ หรือยูนิฟอร์มทีม ชุดโทนสีเดียวกัน ชุดแนวสตรีทแฟชั่น ชุดดีไซน์ร่วมสมัย					
3	ค่านิยมส่วนตัวของท่านตรงกับค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานภายในทีมของท่าน เช่น ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ การทำงานหนัก การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา					
4	สิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในชีวิตมีความคล้ายคลึงกับสิ่งที่ทีมของท่านให้ความสำคัญ เช่น ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพ ความสุขในการทำงาน					
5	ท่านและสมาชิกในทีมมีทัศนคติต่อสิ่งรอบตัวที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมองโลกในแง่ดี การมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย การมีความสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และรักการเรียนรู้					
6	ท่านและสมาชิกในทีมมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน เช่น การมีเป้าหมายระยะยาวเหมือนกัน การมุ่งมั่นพัฒนามหาวิทยาลัย การบรรลุผลสำเร็จในการทำโครงการร่วมกัน					
7	สไตล์การทำงานของท่านเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสไตล์การทำงานของทีม เช่น การทำงานแบบละเอียดรอบคอบ การทำงานเชิงรุก การทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ การทำงานแบบ Agile					
8	ท่านและสมาชิกในทีมมีวิธีการสื่อสารที่เหมือนกัน เช่น การสื่อสารแบบเปิดเผยและตรงไปตรงมา การสื่อสารแบบสองทาง การใช้สัญลักษณ์หรือคำย่อที่สมาชิกเข้าใจร่วมกัน					
9	ท่านและสมาชิกในทีมมีแนวทางการตัดสินใจที่คล้ายกัน เช่น การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมในการตัดสินใจ การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล การพิจารณาผลกระทบจากการตัดสินใจ					
10	ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงานของท่านเป็นที่ต้องการของทีม					
11	จุดแข็งของท่านช่วยเติมเต็มสิ่งที่ทีมงานของท่านขาดหายไป					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	ท่านช่วยสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในทีม					
13	ท่านสามารถใช้ทักษะของท่านในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่ทีมงานประสบในสถานการณ์ที่มีความเครียดหรือความกดดันได้					
14	แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานของท่านสามารถช่วยให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การนำระบบ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานของทีม					
15	ทีมช่วยนำทางและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ท่านในการทำงาน					
16	ทีมช่วยให้ท่านสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน โครงการ หรือนโยบายใหม่ ๆ ได้					
17	ทีมของท่านสนับสนุนให้ท่านพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ					
18	ทีมช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
19	ทีมของท่านช่วยเติมเต็มความปรารถนาภายในจิตใจให้แก่ท่านได้ เช่น ความมั่นใจในตนเอง โอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม					
20	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานและไม่สามารถแก้ไขปัญหาโดยลำพัง สมาชิกในทีมของท่านสามารถช่วยท่านแก้ปัญหาดังกล่าวได้					
21	ท่านและสมาชิกในทีมสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำงาน					
22	ท่านและสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและสามารถพึ่งพากันได้					

ส่วนที่ 5 ความรู้สึกเป็นเจ้าของทางจิตวิทยา (Psychological Ownership : PO)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแล้วกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง ปานกลาง	2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านมั่นใจว่าจุดแข็งที่ท่านมีจะช่วยให้ท่านสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานได้					
2	ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้มหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จได้					
3	ในสถานการณ์การทำงานที่ท้าทาย ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้					
4	ท่านมีความเชื่อว่าตนเองมีแรงจูงใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดไว้					
5	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำนั้นส่งผลให้มหาวิทยาลัยพัฒนาในทางที่ดีขึ้น					
6	ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้					
7	เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ท่านเชื่อว่าตนเองมีพลังบวกเพียงพอในการหาวิธีจัดการและแก้ไขปัญหาได้					
8	ท่านรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยคือตัวตนของท่าน					
9	ท่านรู้สึกว่าความเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัยนี้ช่วยสะท้อนให้เห็นตัวตนของท่าน					
10	ท่านรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยนี้มีค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานสอดคล้องกับท่าน					
11	บทบาทของท่านในมหาวิทยาลัย สะท้อนถึงคุณค่าหรืออุดมคติที่ท่านพึงยึดถือ					
12	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นตัวของตัวเองเมื่อได้ทำงานที่นี่ สามารถแสดงออกถึงตัวตนและเอกลักษณ์ของตนเองได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13	ท่านรู้สึกว่าการได้ทำงานให้มหาวิทยาลัยนี้ สามารถเติมเต็มเป้าหมายในชีวิตหรือความปรารถนาภายในจิตใจของท่านได้					
14	ท่านในปัจจุบันได้รับการหล่อหลอมและสร้างความเป็นตัวตนของท่านจากมหาวิทยาลัยนี้					
15	มหาวิทยาลัยช่วยลดช่องว่างระหว่างตัวท่านในปัจจุบันกับตัวท่านในแบบที่ท่านต้องการจะเป็น					
16	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้					
17	ท่านรู้สึกเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวของมหาวิทยาลัยนี้					
18	ท่านรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้ทำงานที่นี่					
19	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยนี้					
20	ท่านรักและตั้งใจที่จะทำงานที่นี่จนกระทั่งเกษียณอายุการทำงาน					
21	ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนให้ไปทำงานที่อื่น แม้จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า					
22	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่					
23	ท่านรู้สึกเต็มใจเสมอเมื่อต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย					
24	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้					
25	ท่านไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของมหาวิทยาลัย					
26	ท่านยินดีที่จะทำงานให้หนักขึ้นถ้างานนั้นมีส่วนทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ					
27	ท่านไม่ลังเลที่จะรายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ หากท่านพบเห็นสิ่งผิดปกติก่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย					
28	หากท่านมีวันหยุดในช่วงเทศกาล แต่มหาวิทยาลัยขาดคนทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทั้งที่ท่านพร้อมที่จะมาทำงานในวันหยุดของตนเองเพื่อช่วยเหลือมหาวิทยาลัย					
29	หากมหาวิทยาลัยประสบปัญหาใด ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ท่านพร้อมและเต็มใจร่วมแก้ปัญหา					
30	มหาวิทยาลัยแห่งนี้คือบ้านหลังที่สองของท่าน					
31	ท่านพึงดูแลรักษาทรัพย์สินและสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในสภาพที่ดีเสมอ					
32	ท่านอยากรู้ความเป็นไปและอนาคตของมหาวิทยาลัย					
33	ท่านมองว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาของท่านด้วยเช่นกัน					
34	ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของมหาวิทยาลัย คือความสำเร็จของท่าน					
35	ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในระดับที่สูงมากต่อมหาวิทยาลัยนี้					
36	เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับคำชมเชยในเชิงบวก ท่านรู้สึกเสมือนได้รับคำชมนั้นด้วยตนเอง					
37	ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัย					
38	ท่านตระหนักว่าการกระทำของท่าน ไม่ว่าจะเล็กน้อยเพียงใด สามารถสร้างผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยได้					
39	ท่านเชื่อมั่นว่าผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็คือผลประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน					
40	ท่านพร้อมที่จะปกป้องผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงสำหรับการสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวซัชชญา รัตนเหลียม
ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับทีมงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทางจิตวิทยาที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	เกิดเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2533
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อปีการศึกษา 2559
ประวัติการทำงาน	ปี 2557 - ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ