

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Canonical Correlation Analysis between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior of Supporting Staffs of Rajamangala University of Technology Krungthep

ศักดิ์ชัย จันทะแสง

Sakchai Jantasang

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร 10120

Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Krungthep, Bangkok 10120

Corresponding Author: E-mail: Sakchai.j@mail.rmuk.ac.th

Received: 27 Oct. 2022; Revised: 10 Feb. 2023; Accepted: 5 Apr. 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ 2) ศึกษาสหสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่านิยม

ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่านิยม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่านิยมเท่ากับ 0.712 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรทั้งสองชุดได้ร้อยละ 50.60 และ 2) ชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีค่าน้ำหนักค่านิยมระหว่าง $|0.502| - |0.609|$ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ตามลำดับ ส่วนชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าน้ำหนักค่านิยมระหว่าง $|0.506| - |0.901|$ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ ดังนั้นองค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สหสัมพันธ์ค่านิยม

Abstract

The research aimed to study: 1) organizational culture and organizational citizenship behavior and 2) the canonical correlation between the organizational culture and the organizational citizenship behavior of supporting staffs, Rajamangala University of Technology Krungthep. The samples included 210 supporting staffs derived by a convenience sampling method to complete online questionnaires with Google Form. The data were analyzed by percentage, means, standard deviation, and canonical correlation analysis.

The research results were as follows: 1) the canonical correlation analysis showed that the organizational culture was highly correlated with the organizational citizenship behavior and the canonical correlation coefficient was 0.712 meaning that the correlation between canonical variables at 50.60%. 2) The canonical loading of the organizational culture was between |0.502|-|0.609| consisting of the organizational culture of consistency, involvement, mission, and adaptability respectively. The canonical loading of the organizational citizenship behavior was between |0.506|-|0.901| consisting of altruism, courtesy, tolerance, sense of duty, and cooperation respectively. Therefore, the results of this study can be applied to reinforce the organizational culture for supporting organizational citizenship behavior which is vital characteristics in driving the organization.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Canonical Correlation Analysis

1. บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพเป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีภารกิจในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และมุ่งเน้นจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ประเทศที่มุ่งให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ ด้านสังคมศาสตร์ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม โดยมีบุคลากรหลักในการปฏิบัติภารกิจสำคัญในมหาวิทยาลัย คือ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ แต่ทรัพยากรบุคคลก็มีความหลากหลาย ความแตกต่างทางพฤติกรรมของบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงต้องใช้ทักษะในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์งาน หรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างยั่งยืนเป็นพฤติกรรมที่บุคคล

เต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึก ในหน้าที่ [1, 2] ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและช่วยวางรากฐานให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และมั่นคงในการต่อสู้และแข่งขันกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญและลักษณะของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้วนั้น ผู้ที่มีอิทธิพล ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ลุล่วง คือ ผู้นำหรือ หัวหน้างาน เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่ต้องเป็นแบบอย่างทั้งด้านปฏิบัติงานและเป็นผู้นำทางด้านแนวคิด ให้แก่พนักงาน ดังนั้นบทบาทของผู้นำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งและจากสภาพในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้รับความ สนใจเนื่องจากเป็นผู้นำแบบมีการปรับเปลี่ยนไปตาม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม นำไปสู่อนาคตใหม่ โดยมีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดและกระตุ้นให้เกิด ความสร้างสรรค์ที่ชักจูงให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมี ความสร้างสรรค์ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

การที่องค์กรจะอยู่รอดและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องนั้น องค์กรจะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการทำงานของสมาชิก และนำมาพัฒนาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ กล่าวคือ การที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมกัน สร้างวิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม แนวความคิด การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สมาชิก สามารถอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ รวมถึงการทำให้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร สามารถนำไปสู่การกำหนด เป็นมาตรฐานทางสังคมในการทำงานร่วมกันของคนใน องค์กร อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นแนวทางในการ กำหนด กฎข้อและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจะ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่อธุรกิจได้อย่าง ยั่งยืน [3] ซึ่งเป็นทัศนคติที่มีพลังในการกำหนดการดำเนิน ชีวิตตามค่านิยมหลัก ความชัดเจนของกฎระเบียบ และ การเผยแพร่ในวงกว้างระหว่างองค์กรของการปฏิบัติงาน ยิ่งจำนวนสมาชิกที่ยอมรับและดำเนินชีวิตตามค่านิยม หลักมากเท่าใด ความมุ่งมั่นของสมาชิกในองค์กรที่มี ต่อความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กรก็จะยิ่งมากขึ้น เท่านั้น สามารถกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะ ส่งผลต่อสมาชิกหรือพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมที่อ่อนแอ หากวัฒนธรรมเข้มแข็ง ก็จะสนับสนุนมาตรฐานจริยธรรม ระดับสูง [4] องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมี ส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กรเสมอให้ความสำคัญกับความ ต้องการและความเป็นอยู่ของสมาชิกจะทำให้สมาชิกเกิด ความรู้สึกร่วมกันขององค์กรของเขาเป็นเสมือนครอบครัวขนาดใหญ่ ที่จะต้องให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน วัฒนธรรมองค์กร ที่ยั่งยืนนั้นจะต้องมีความผูกพันและการมีส่วนร่วมของ สมาชิกในองค์กรอย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์คานิคอระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและ พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นตัวแปรต้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีบทบาท สำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้น

จึงเป็นสาเหตุที่ให้ศึกษาเรื่องนี้โดยมุ่งเน้นศึกษาวัฒนธรรม องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำมาพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คานิคอระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ใน การวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 364 คน ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในปีการศึกษา 2563 ได้พิจารณาเกณฑ์การกำหนด ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ คานิคอ [5] ซึ่งได้เสนอว่าขนาดของตัวอย่างที่มีความ เหมาะสม คือ อย่างต่ำ 20 เท่าของจำนวนตัวแปร โดยการ วิจัยนี้มีตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 9 ตัวแปร จึงควรมีขนาดตัว อย่างขั้นต่ำ 180 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ ตามสะดวก (Convenience Sampling) สำหรับการเก็บ ตัวอย่างในครั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2564 เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริง ในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 210 ตัวอย่าง

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1) ชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว

(Adaptability: X_1) วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Involvement: X_2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (Mission: X_3) และ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (Consistency: X_4)

2) ชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism: Y_1) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy: Y_2) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship: Y_3) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness: Y_4) และ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue: Y_5)

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่านิยมระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Denison, et al. [6] และตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ Organ และ Organ, Podsakoff & Mackenzie [1, 2] การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งเป็นการนำนิยามเชิงทฤษฎีและ โครงสร้างในการสร้างข้อคำถามมาใช้พิจารณาควบคู่กับแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตามที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม และกรอกแบบฟอร์มการประเมิน ข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.50 [7] ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .26 ถึง .76 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ [8] และทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม

โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .070 จึงถือแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ [9]

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้การวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรแต่ละชุด การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปร และการตรวจสอบค่าที่เป็น Outlier และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสหสัมพันธ์ค่านิยมโดยพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่านิยม ค่าประมาณความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปร ค่า Wilks' Lambda ค่า Canonical Loading และ ค่า Canonical Cross-Loading เป็นต้น

โดยอาศัยเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นและแปลความหมาย [10] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

5. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่านิยมระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

1) ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน (ร้อยละ 69.05) อายุของ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-40 ปี จำนวน 90 คน (ร้อยละ 42.86) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 103 คน (ร้อยละ 49.05) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน (ร้อยละ 65.24) ระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในระดับ 10-15 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 45.71) ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.67) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.74) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.69) และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.51) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.50) พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.52) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.48) และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

4) ผลการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ของตัวแปรพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.458 ถึง 0.443 ซึ่งมีค่าสัมบูรณ์ไม่เกิน 3 และมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.357 ถึง 0.518 ซึ่งมีค่าสัมบูรณ์ไม่เกิน 8 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับ

[11] และพิจารณาจาก Normal Q-Q Plot และ Box Plot พบว่า ข้อมูลกระจายตัวอยู่ใกล้เคียงกับเส้นตรง แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

5.2 ผลการศึกษาสหสัมพันธ์คานิคอระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุดวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.221-0.514 ซึ่งมีค่าทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสหสัมพันธ์ภายในตัวแปรในชุดวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.271-0.509 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์ภายในตัวแปรในชุดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.221-0.514 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.6 [12] ซึ่งแสดงว่าไม่ก่อให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปร (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปได้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X ₁	1.00								
X ₂	.315**	1.00							
X ₃	.313**	.279**	1.00						
X ₄	.509**	.324**	.271**	1.00					
Y ₁	.345**	.364**	.462**	.402**	1.00				
Y ₂	.369**	.427**	.355**	.441**	.326**	1.00			
Y ₃	.336**	.450**	.479**	.314**	.288**	.413**	1.00		
Y ₄	.279**	.245**	.329**	.282**	.221**	.427**	.238**	1.00	
Y ₅	.423**	.292**	.268**	.264**	.367**	.274**	.514**	.462**	1.00

**p < 0.01

ตารางที่ 2 สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Canonical Function (F)	Canonical Correlation (R _c)	Square Canonical (R _c ²)	Eigenvalue (λ)	PCT of Var	Wilks' Lambda (Λ)	F	df	p-value
1	.712**	.506	1.034	70.36	.314	10.043	32	.000
2	.359**	.140	.180	10.48	.625	5.040	20	.000
3	.313**	.103	.127	8.19	.719	4.158	14	.000
4	.276**	.076	.087	5.62	.824	3.212	7	.002
5	.079	.006	.015	0.55	.996	.889	3	.375

**p < 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับชุดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีฟังก์ชันคาโนนิคอล 5 ฟังก์ชัน ดังนี้ ฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 1 ตัวแปรในชุดวัฒนธรรมองค์กรกับชุดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.314 ทุกตัว โดยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบทุกตัวและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.712 ซึ่งมีค่า p-value 0.000 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าแปรปรวนร่วม

ร้อยละ 50.60 ($R_c^2 = 0.506$) ฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.359 ซึ่งมีค่า p-value 0.00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าแปรปรวนร่วมร้อยละ 14.00 ($R_c^2 = 0.140$) ฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.313 ซึ่งมีค่า p-value 0.00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าแปรปรวนร่วมร้อยละ 10.30 ($R_c^2 = 0.103$) และฟังก์ชันคาโนนิคอลที่ 4 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.276 ซึ่งมีค่า p-value 0.00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าแปรปรวนร่วมร้อยละ

7.60 ($R_c^2 = 0.076$) ส่วนฟังก์ชันคานอนิคอลที่ 5 ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลเท่ากับ 0.079 ซึ่งมีค่า p-value 0.375 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงไม่นำมาพิจารณาค่าน้ำหนักคานอนิคอลส่งผลให้มีฟังก์ชันคานอนิคอลที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ 4 ฟังก์ชัน คือ ฟังก์ชันคานอนิคอลที่ 1-4 ในการเลือกฟังก์ชันเพื่อแปลผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล [13] ดังแสดงในตารางที่ 2 ในการเลือกฟังก์ชันคานอนิคอลจะเลือกที่มีค่าสูงกว่า ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร [14] ดังนั้น

จึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์คานอนิคอลของฟังก์ชันที่ 1 โดยมีค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลสูงที่สุด แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันสูงกว่าฟังก์ชันอื่น ๆ จึงเลือกศึกษาฟังก์ชันนี้ ซึ่งมีค่า p-value เท่ากับ 0.00 และค่า Wilk's Lambda เท่ากับ 0.314 โดยการศึกษาต่อจะแสดงในตารางที่ 3 โดยมีค่า Canonical Loading, Canonical Cross-loading, Canonical R^2 , Coefficients, Structure Coefficients ทั้งหมดนั้นเป็นความสัมพันธ์โดยเป็นค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลจากฟังก์ชันที่ 1 เท่านั้น ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลของชุดตัวแปรในฟังก์ชันที่ 1

ตัวแปร	ฟังก์ชันที่ 1			
	Canonical Weight	Canonical Loading	Canonical Cross-Loading	Square Structure Coefficient (%)
วัฒนธรรมองค์กร				
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (X_1)	-0.052	-0.062	-0.502	0.512
วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (X_2)	-0.282	-0.357	-0.603	12.042
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (X_3)	-0.267	-0.335	-0.563	10.161
วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (X_4)	-0.271	-0.361	-0.609	12.063
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Y_1)	-0.366	-0.623	-0.901	30.039
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_2)	-0.408	-0.654	-0.828	38.104
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Y_3)	-0.235	-0.419	-0.802	15.027
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Y_4)	-0.089	-0.191	-0.619	2.714
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Y_5)	-0.078	-0.135	-0.506	1.213

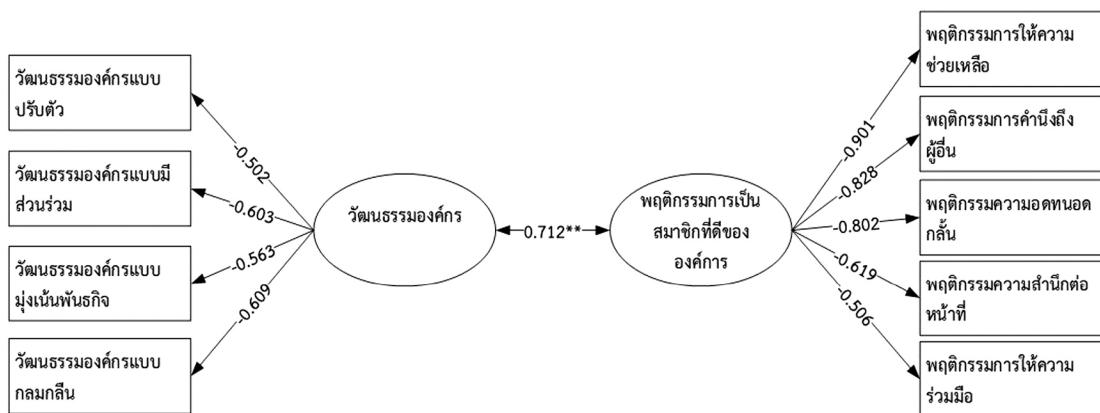
จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีค่าน้ำหนักคานอนิคอล โดยเรียงระดับสูงไปจนถึงต่ำดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (X_4) มีค่าสูงสุดเท่า -0.609 รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (X_2) มีค่าเท่ากับ -0.603 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (X_3) มีค่าเท่ากับ -0.563 และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (X_1) มีค่าเท่ากับ -0.502 ตามลำดับ

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การสร้างตัวแปรคานอนิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (X_4) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์มีน้ำหนักในการสร้างมากที่สุดและตัวแปรอื่น ๆ มีน้ำหนักในการสร้าง รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (X_2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (X_3) และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (X_1) ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคานอนิคอลพบว่า

มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีค่าน้ำหนักคานานิคอล โดยเรียงระดับสูงไปต่ำ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) มีค่าสูงส่งเท่ากับ -0.901 รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Y_2) มีค่าเท่ากับ -0.828 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Y_3) มีค่าเท่ากับ -0.802 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Y_4) มีค่าเท่ากับ -0.619 และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Y_5) มีค่าเท่ากับ -0.506 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

แสดงว่าในการสร้างตัวแปรคานานิคอลฟังก์ชันที่ 1 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (X_4) มีค่าน้ำหนักมากที่สุดและตัวแปรอื่น ๆ มีค่าน้ำหนักรองลงมาได้แก่

วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (X_2) มีวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (X_3) และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (X_1) ตามลำดับ ซึ่งพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคานานิคอล พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอลฟังก์ชันที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นส่งผลซึ่งกันและกัน ส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรสามารถใช้ตัวแปรทุกด้านมาทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์ของคานานิคอลฟังก์ชันที่ 1 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผล

1) ชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีค่าน้ำหนักคานานิคอลอยู่ระหว่าง $|0.502|$ - $|0.609|$ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืนมีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ตามลำดับ และชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าน้ำหนักคานานิคอลอยู่ระหว่าง $|0.506|$ - $|0.901|$ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึง

ผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ

2) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานานิคอล เท่ากับ 0.712 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรทั้งสองชุดได้ร้อยละ 50.60

6.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คานานิคอลระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานิคอลลอยในระดับสูงซึ่งสามารถอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ถ้าบุคลากรมีระดับวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืนมีวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ สิ่งที่จะส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปอาจเป็นไปได้ในทิศทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมาย อาทิ เช่น วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อการบริหารหลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลกระทบบต่อกระบวนการโครงสร้างขององค์กรอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารจะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญเนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมามีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหาร และการปฏิบัติงานขององค์กร แต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบบต่อพฤติกรรมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้ สอดคล้องกับงานวิจัย [15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22] กล่าวคือเมื่อบุคลากรมีระดับวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ที่กล่าวมาสูงขึ้นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรได้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งผ่านทางการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และได้มีการกำหนดพันธกิจและ

ค่านิยมหลัก (Core Value) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน รวมทั้ง ยังมีการเน้นย้ำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในบทบาท แนวทางและ ข้อควรปฏิบัติที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรจึงมีการประพฤติปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกับที่องค์กรต้องการจนกลายมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ถ้าบุคลากรมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตระหนักและรับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น เช่น กฎระเบียบวิธีการ และมาตรฐานการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรปรารถนาและเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรก้าวหน้า ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพต่อองค์กร และยังช่วยเพิ่มผลสำเร็จให้องค์กรโดยบุคลากรมีการช่วยเหลือกันทำงานทั้งผู้ร่วมงานภายในและภายนอกของกลุ่มทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วและรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่ในองค์กร [1, 2] สอดคล้องกับนิสาชลและวีโรจน์ [23] ที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ จึงเกิดความพึงพอใจและเต็มใจทำงานให้สำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัย [15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22] ดังนั้นหากบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง บุคลากรย่อมมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นได้เช่นกัน โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะนำมาซึ่งการมีสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับจากองค์กร รวมทั้งการมีความมั่นคงในการจ้างงาน มีความก้าวหน้าในงาน เป็นสิ่งตอบแทนจากองค์กร จึงเปรียบเสมือนคุณลักษณะเชิงสังคมของบุคลากรที่เพิ่มพูนขึ้นตามปฏิสัมพันธ์เชิงพฤติกรรมบนพื้นฐานของการให้รางวัล

ทางสังคมบุคลากรที่มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนได้ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่หรือมีพฤติกรรมเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดหรือคาดหวังจากองค์กร นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การปรับใช้แนวคิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงมีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ นวัตกรรม และความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร [24]

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอยู่ระหว่าง $|0.502|$ - $|0.609|$ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ และ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ตามลำดับ และ ชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอยู่ระหว่าง $|0.506|$ - $|0.901|$ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ และตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอยู่ในระดับสูง (0.712) [14] แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นอย่างสูง และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรทั้งสองชุดได้ร้อยละ 50.60 ซึ่งเมื่อพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคาโนนิคเหมือนกันและมีค่ามากกว่า $|0.30|$ นั่นคือตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ส่งผลซึ่งกันและกันและไปในทิศทางเดียวกัน [11] สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนาพรและประพันธ์ [15] ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธนาการภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับเจตน์สุขภู่งและประพันธ์ [25] ที่ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับวรวิษฐาและคณะ [26] พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมทางบวกส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร องค์กรจึงควรพัฒนาและสนับสนุนในเรื่องของการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมปรับปรุงให้องค์กรมีความน่าอยู่ องค์กรประกอบเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเกิดความภูมิใจในองค์กรของตนเอง หากบุคลากรการได้รับการปฏิบัติต่าง ๆ จากองค์กรในฐานะที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกับผู้อื่น มีความมั่นคงในการจ้างงาน และการมีความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความต้องการของบุคคลที่เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow จัดอยู่ในกลุ่มความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) และความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัย [15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22] พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงกระบวนการ โดยองค์กรควรให้ความสำคัญต่อบริการที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานในองค์กร หากองค์กรต้องการให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยองค์กรต้องปรับโครงสร้างและระบบขององค์กรที่มุ่งเน้นวัฒนธรรม

องค์กรที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกไปในทิศทางบวกต่อองค์กรซึ่งทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและต้องการที่จะทำงานที่องค์กรต่อไปในระยะยาวนั้นจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติได้จริงโดยแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมุ่งเน้นเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนั้นสำคัญต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเท่านั้นเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ค่านิยมระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างชัดเจนอย่างไรก็ตาม การวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการซึ่งอยู่ในบริบทของมหาวิทยาลัย เพื่อนำรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรมาเปรียบเทียบกันและทำให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมบริบทของบุคลากรขององค์กรมากขึ้น

2) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยในอนาคตอาจออกแบบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี โดยศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาขยายผลการศึกษเชิงปริมาณให้มีความชัดเจน และอาจทำให้ได้ชุดตัวแปรใหม่ ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizen Ship Behavior: In Staw, B. M. & Cummings, L. L. (Eds.). Research in Organizational Behavior. Greenwich, CT: JAI Press.
- [2] Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Thousand OA: SAGE Publications.
- [3] นรุตต์ ทรงฤทธิ์. (2559). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 18(2), 41-53.
- [4] Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Organizational Culture. Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 511, 88-91.
- [5] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis: A Global perspective (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International.
- [6] Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is asia different from the rest of the world. Organizational Dynamics, 33(1), 98-109.
- [7] ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(18), 375-396.
- [8] ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9] กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- [10] สุทธิพร บุญมาก. (2560). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. สงขลา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- [11] Kline, R. B. (2015). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: Guilford Publications.

- [12] บุญศรี พรหมมาพันธุ์. (2561). เทคนิคการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการใช้สหสัมพันธ์และการถดถอยในการวิจัย. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 11(1), 32-45.
- [13] สุวิมล ติรภานนท์. (2555). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [14] Cheanchana, C. (2015). Using Multivariate Statistics for Research: Designing, Analyzing, and Interpreting. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- [15] กาญจนพร พันธุ์เทศ และประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2562). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 30(1), 53-65.
- [16] วชิรี คงทรัพย์ และพิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบริษัทเซ็นทรัลพัฒนาจำกัด(มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(3), 104-120.
- [17] ชโลบล นัฒนแสน ขนบพร วงศ์ภาพสินธุ์ อีรพงษ์ บุญรักษา และนันทิยา ดวงมณี. (2560). การสื่อสารเพื่อจูงใจของผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts), 10(1), 401-416.
- [18] สุวรรณิ จริยะพร. (2559). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข. วารสารสมาคมวิจัย, 21(1), 227-238.
- [19] Amelia, D., Marsofiyati, & Febriantina, S. (2022). The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior at SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur Teachers. Journal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, 3(1), 129-139.
- [20] Tore, E., & Cetin, E. (2022). The Mediating Role of Organizational Culture in the Effect of School Managers' Authentic Leadership Behaviors on Teachers' Organizational Citizenship Behavior. International Online Journal of Educational Sciences, 14(2), 279-295.
- [21] Chang, W. J., Hu, D. C., & Keliw, P. (2021). Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Knowledge Sharing and Innovation: A Study of Indigenous People Production Organizations. Journal of Knowledge Management, 25(9), 2274-2292.
- [22] Ahmed, M. and Shafiq, S. (2014). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. Global Journal of Management & Business Research, 14(3), 21-30.
- [23] นิศาชล รัตนมณี และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2562). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัททวิ จำกัด (มหาชน). วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 10(2), 275-299.
- [24] Noori, N., & Sargolzaei, A. (2017). Studying the Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior Among Justice Employees in Zahedan. World Journal of Environmental Biosciences, 6(SI), 21-26.

- [25] เจตน์สฤณี วินัยธรรม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 3(4), 43-52.
- [26] วริษฐา กองทรัพย์ ทิพทินนา สมุทรานนท์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). วัฒนธรรมองค์การการสนับสนุนจากองค์การ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารแห่งหนึ่ง. วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(19), 171-187.