

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
ข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
PERCEIVED ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR OF GOVERNMENT TEACHER EDUCATION
DEPARTMENT IN BANGKOK

เจตน์สฤกษ์ วินัยธรรม¹ และ ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ¹

¹วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Jedsarid Vinaithum¹ and Praphan Chaikidurajai¹

¹Graduate College of Management Sripatum University

(Received: December 21, 2020; Revised: February 15, 2021; Accepted: February 18, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรเป็นข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 14,375 คน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.92 แล้วไปทำการทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.963 สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายดี แบบมุ่งผลสำเร็จ และแบบราชการ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the opinion to perceived organizational culture and organizational citizenship behavior 2) to study perceived organizational culture affecting organizational citizenship behavior of government teacher education department in Bangkok. To collect data by using questionnaires. The population were the government teacher education department in Bangkok as 14,375 people. The sample sizes were calculated by using Taro Yamane at 95 percent confidence levels as 389 people. Proportional stratified random sampling was applied in this research. The questionnaires were verified for content validity by experts and tried

out the reliability. The result of content validity and reliability are at 0.92, 0.963. This research statistic were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The research results found that the opinion of organizational culture and organizational citizenship behavior are in the high level. Organizational culture in terms of adaptability culture, clan culture and bureaucratic culture affecting organizational citizenship behavior of government teacher education department in Bangkok.

Keywords: perceived organizational culture, organizational citizenship behavior

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถือเป็นกิจกรรมการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังจะเห็นได้จากองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้น มักจะให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก มีคุณค่าซึ่งจะขาดมิได้ในการบริหารองค์กร หากองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งหลักการหนึ่งที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือความพยายามที่จะดึงดูดให้คนเก่งคนดีที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา (บุศรรัตน์ บัวงาม, 2556)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ยั่งยืน อาจทำได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากรจนเกิดพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความมีมารยาทในการทำงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของสมาชิกที่เต็มใจจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี คำกล่าวทั้งหมดนี้เป็นไปตามทฤษฎีของ Dennis W. Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกาผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 1987) ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร ใช้เป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กรเสมอ ให้ความสำคัญกับความต้องการและความเป็นอยู่ของสมาชิก จะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่า องค์กรของเขาเป็นเสมือนครอบครัวขนาดใหญ่ที่จะต้องให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้เป็นของ Daft (2001) แบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) การรับรู้วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นแบบที่ผู้นำมุ่งสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง บุคลากรในองค์กรจะได้รับความอิสระในการ

ตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ 2) การรับรู้วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มุ่งให้บริการลูกค้าเป็นพิเศษ จะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะบุคลากรที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าจะถูกไล่ออกจากงาน 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น จึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งบุคลากรและลูกค้า 4) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมแบบที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายใน เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง ความเป็นเหตุเป็นผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานต่ำ

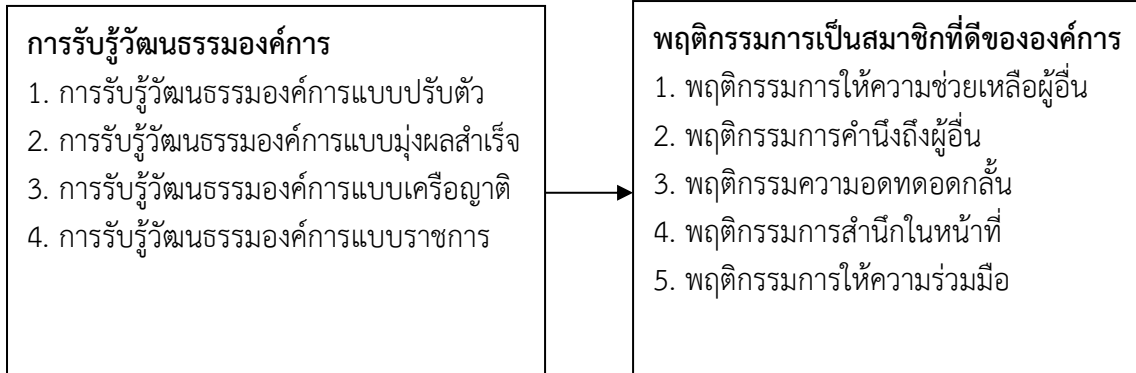
ในส่วนของโรงเรียนภายใต้สังกัดสำนักศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 437 แห่ง จาก 6 เขต กลุ่มการศึกษา โดยมีข้าราชการครูสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 14,375 คน ได้มีนโยบายในการยกระดับการศึกษาให้กับนักเรียน ส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานในด้านระเบียบ ด้านงบประมาณ ระเบียบการเงิน ระเบียบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการครูสังกัดสำนักการศึกษาเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง ความมีระเบียบของการทำงาน การยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานต่ำ เกี่ยวข้องกับการปรับตัวกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้นสืบเนื่องจากเทคโนโลยีที่เข้ามาสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยทำให้ข้าราชการครูต้องปรับตัวมากขึ้นโดยเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเอง บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น ควรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน บุคลากรควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านการใช้เทคโนโลยีในการสอน ควรมีความสามารถในการสอนออนไลน์ได้ดี มีเนื้อหาสาระสนุก ชวนติดตาม ซึ่งทำให้บุคลากรอาจจะเกิดความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน อาจจะลดน้อยลง มีความวิตกกังวลในความมั่นคงในงาน ทำให้ไม่สนใจต่อนโยบายขององค์กรที่กำลังมีการปรับตัวอย่างมาก ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมการรับมือและหาแนวทางแก้ไข โดยต้องการรับรู้ว่าคุณลักษณะต้องการสิ่งใดเพิ่มมากขึ้นเพื่อการปรับเปลี่ยน ให้มีความพึงพอใจในงาน และมีขวัญกำลังใจที่ดี ทুমเทกำลังกายและใจในการทำงาน ตลอดจนควรมีวัฒนธรรมองค์การอย่างไรจึงจะส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนัการศึกษา กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สำนัการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 437 แห่ง จาก 6 เขตกลุ่มการศึกษา โดยมีประชากรจำนวน 14,375 คน (สำนัการศึกษา กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2562) ประกอบด้วย บุคลากรที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สำนัการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 389 คน ใช้วิธีการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{14,375}{1+(14,375 \times (0.05)^2)}$$

n = 389 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพื้นที่เขตการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนดังนี้

| กลุ่มเขตการศึกษา | จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย (คน) | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน) | สัดส่วน (%) | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน) (Try Out) |
|------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------|----------------------------------|
| กรุงเทพมหานคร | 1,023 | 27 | 7 | 2 |
| กรุงเทพเหนือ | 2,337 | 62 | 16 | 5 |
| กรุงเทพใต้ | 1,598 | 43 | 11 | 3 |
| กรุงเทพตะวันออก | 4,461 | 121 | 31 | 9 |
| กรุงธนเหนือ | 1,873 | 50 | 13 | 4 |
| กรุงธนใต้ | 3,083 | 86 | 22 | 7 |
| รวม | 14,375 | 389 | 100 | 30 |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การได้อ้างอิงมาจาก Chaikidurajai, Praphan. (2015) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อ้างอิงมาจาก Chaikidurajai, Praphan. (2017) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ โดยได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.92 แล้วนำไปทดสอบกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของชุดแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 0.963

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังแต่ละเขตการศึกษา และได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาตามจำนวน 389 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน จาก 6 เขตการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 83 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 40 ถึง 50 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 และมีรายได้เฉลี่ย 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

| ข้อ | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----|---|-----------|------|-------|
| 1 | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว | 3.83 | 0.65 | มาก |
| 2 | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ | 4.05 | 0.74 | มาก |
| 3 | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย | 3.99 | 0.76 | มาก |
| 4 | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ | 4.22 | 0.65 | มาก |
| | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวม | 4.02 | 0.62 | มาก |

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 พฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

| ข้อ | พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1 | พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น | 4.00 | 0.79 | มาก |
| 2 | พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น | 3.91 | 0.79 | มาก |
| 3 | พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น | 3.99 | 0.74 | มาก |
| 4 | พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ | 3.96 | 0.69 | มาก |
| 5 | พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ | 3.95 | 0.69 | มาก |
| | พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม | 3.96 | 0.66 | มาก |

ผลการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวที่ไม่มีผล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

| ตัวแปรต้น | β | P |
|--|---------|-------|
| ค่าคงที่ | .463 | .000 |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว | -.064 | .336 |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ | .193 | .004* |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย | .436 | .000* |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ | .141 | .015* |
| R ² | .435 | |
| Adjusted R ² | .429 | |
| F-value | 73.960 | |

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสซึ่งต้องการความมั่นคง ไม่ค่อยอยากที่จะเปลี่ยนงาน ประกอบกับทำงานมานาน มากกว่า 10 ปี จนเกิดความเคยชินในการทำงาน ทำให้มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่อยู่ในระดับมาก

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนพร พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ชัยกิจอุราใจ (2562) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับ วริษฐา กองทรัพย์ ทิพทินนา สมุทรานนท์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ สอดคล้องกับ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มี 3 แบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายเป็นวัฒนธรรมการทำงานในองค์การที่อยู่ร่วมกันแบบญาติพี่น้อง มองบุคลากรเป็นทุนมนุษย์ขององค์การ ไม่ใช่เป็นแบบนายจ้างกับลูกจ้าง หรือเจ้านายกับบ่าวที่มองบุคลากรเป็นต้นทุนขององค์การ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น องค์การมีบรรยากาศการทำงานแบบวมลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การ มีดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนของบุคลากรแต่ละคนของแต่ละทีมและแต่ละองค์การจะทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จ ให้ความสำคัญกับการแข่งขัน โดยมีการให้รางวัลตามผลงาน บุคลากรที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่บุคลากรที่ผลงานไม่ดี อาจจะถูกให้ออกจากงาน และ

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การที่สำรวจวิจัยเป็นองค์การแบบราชการซึ่งมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายใน เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง ความมีระเบียบของการทำงาน รวมถึงการยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อาจเนื่องมาจากข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อยู่จนชินกับสภาพแวดล้อมที่เน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง ความมีระเบียบของการทำงาน การยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการทำให้การปรับตัวได้ไม่เร็วเท่ากับบุคลากรที่อยู่ในองค์การภาคเอกชนที่มีการแข่งขันกันสูง ต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเพื่อความอยู่รอดของตนเองและองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์การแบบญาติพี่น้อง มีบรรยากาศการทำงานแบบวมลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ใส่ใจในความต้องการของบุคลากร มุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ ให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อบุคลากร

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยมีการกำหนดมิตวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายขององค์การ และร่วมกันจัดทำดัชนีชี้วัดผลงานกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการยอมรับ มีการให้รางวัลตามผลงาน บุคลากรที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะได้ผลตอบแทนต่ำ หรือมีการคาดโทษ

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ โดยเน้นความคงเส้นคงวาในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความมั่นคง มีระเบียบการทำงานที่ชัดเจน ยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ

1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครู สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเป็นการสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์การ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2562). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**, 30(1), 53-65.

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปการศึกษา 2552**, หน้า 116-117. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- บุศรารัตน์ บัวงาม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองกระทุ่มล้ม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วริษฐา กองทรัพย์ ทิพทินนา สมุทรานนท์ และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันวายของธนาคารแห่งหนึ่ง. **วารสารศรีนครินทร์วิจัยและพัฒนา(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**, 10(19), 171-187.
- Chaikidurajai, Praphan. (2017). The Impact of Compensation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group in Thailand. **International Journal of Management, Business, and Economics**, 4(3), 67-79.
- _____. (2017). The Impact of Human Resource Practices on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group in Thailand. **International Journal of Management, Business, and Economics**, 4(1), 111-123.
- _____. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance Efficiency of Staff in Industry Group. **International Journal of Management, Business, and Economics**, 2(3), 111-129.
- Daft, Richard L. (2001). **Essentials of Organization: Theory and Design**. Ohio: South-Western College.
- Organ. (1987). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**. Massachusetts: Lexinton.
- Taro Yamane (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Haper International Edition.