

วัฒนธรรม และประสิทธิผลขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
มหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
Culture and Organizational Effectiveness That Organizational Citizenship
Behavior of Public Universities Staff in Bangkok

วรินทร์ธร ธารสารสมบัติ^{1*} และ ฉวีวรรณ ปุรานีธี²
(Varinthorn Tarasansombut^{1*} and Chawewan Puranitee²)

^{1,2} หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
^{1,2} Dual Master's Degree Program in Public Administration and Business Administration Ramkhamhaeng
University Bangkok, Thailand.
* Corresponding author: varinthorn_ru@hotmail.com

Article history:

Received 4 October 2024 Revised 18 November 2024
Accepted 20 November 2024 SIMILARITY INDEX = 13.70 %

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2. ศึกษาวัฒนธรรม และประสิทธิผลขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 16,577 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่างได้จำนวน 400 คน และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควตา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า

1. การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

2. วัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ และ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ สมการมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.20 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 2.88 + 0.30 X_1^{**} + 0.10 X_2^* + 0.09 X_3 + 0.11 X_4^{**}$$

3. ประสิทธิผลขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานครประกอบไปด้วย คุณภาพงาน และ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม สมการมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 48.60 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 3.11 + 0.05 X_5 + 0.10 X_6^* + 0.07 X_7 + 0.03 X_8 + 0.03 X_9 + 0.07 X_{10} + 0.06 X_{11} + 0.17 X_{12}^{**}$$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพองค์การ การเป็นสมาชิกที่ดี มหาวิทยาลัยรัฐ

ABSTRACT

This research aims to: 1. Compare the characteristics of organizational citizenship behavior among employees of public universities in Bangkok, categorized by personal factors; and 2. Study the organizational culture and effectiveness that influence organizational citizenship behavior among employees of public universities in Bangkok. The researcher collected data from 16,577 employees of public universities in Bangkok, determined a sample size of 400 people, and used quota sampling methods. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test analysis, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The research findings revealed that:

1. Organizational citizenship behavior among employees of public universities in Bangkok varies when classified by age, marital status, income, education level, and position.

2. The organizational culture that affects organizational citizenship behavior among employees of public universities in Bangkok includes adaptability culture, mission-focused culture, and structure and rule-oriented culture. The equation has a predictive power of 51.20%, and the equation can be formulated as follows:

$$Y_{\text{tot}} = 2.88 + 0.30 X_1^{**} + 0.10 X_2^* + 0.09 X_3 + 0.11 X_4^{**}$$

3. The organizational effectiveness that influences organizational citizenship behavior among employees of public universities in Bangkok includes the quality of work and overall performance. The equation has a predictive power of 48.60%, and the equation can be formulated as follows:

$$Y_{\text{tot}} = 3.11 + 0.05 X_5 + 0.10 X_6^* + 0.07 X_7 + 0.03 X_8 + 0.03 X_9 + 0.07 X_{10} + 0.06 X_{11} + 0.17 X_{12}^{**}$$

Keywords: organizational culture, organizational effectiveness, organizational citizenship behavior, public universities

1. บทนำ

การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ ด้วยความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยชี้ขาดของความได้เปรียบในการแข่งขันและความเจริญของประเทศ การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นหัวใจหลักในการทำให้บุคลากรของชาติมีคุณภาพ และเป็นตัวบ่งชี้ถึงทิศทางการเจริญของแต่ละประเทศ ทั้งนี้ ด้วยความเป็นโลกาภิวัตน์ องค์กรต่างๆ กำลังเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงจากทั้งผู้แข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก (Rittiboonchai et al. 2021)

ประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว ไม่ว่าจะเป็น นิวซีแลนด์ สิงคโปร์ ต่างเป็นตัวอย่างที่ดีที่แสดงให้เห็นว่าใช้การศึกษาเป็นเครื่องผลักดันความเจริญของประเทศ รัฐบาลนิวซีแลนด์มีระบบการประกันคุณภาพที่เข้มงวดเพื่อให้มั่นใจว่าการศึกษามีคุณภาพสูงในทุกระดับของระบบการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน (Think New, 2023) ในขณะที่ ประเทศสิงคโปร์ ควบคุมมาตรฐานการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับว่ามีคุณภาพสูงแห่งหนึ่งของโลก เพราะความเชื่อที่ว่าประชากรของตนคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในประเทศ การศึกษาภาคบังคับของสิงคโปร์ กำหนดให้นักเรียนเรียนรู้ 2 ภาษาควบคู่กันไปตั้งแต่ชั้นอนุบาล คือภาษาอังกฤษ (ภาษาหลัก) และเลือกเรียนภาษาแม่อีกหนึ่งภาษา ได้แก่ จีน จากการเก็บสถิติจำนวนประชากรสิงคโปร์พบว่า คนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 96.1 เป็นผู้อ่านออกเขียนได้ ซึ่งเป็นไปตามประสิทธิภาพของระบบการศึกษาที่ขึ้นชื่อว่าดีที่สุดในโลกประเทศหนึ่ง (Singapore Study Information, 2023)

สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษากับประชาชนในชาติ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาในระดับสำคัญที่จะผลักดันทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ปฏิเสธไม่ได้ว่า ปัจจัยความสำคัญของการศึกษาในระดับอุดมศึกษา นอกจากการจัดระบบการศึกษาแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันดังกล่าวได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จดังกล่าว กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เศรษฐกิจโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภาวะการณ์การแข่งขันทางธุรกิจขององค์กรมีอยู่ในทุกพื้นที่ ทุกประเทศ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้ องค์กรต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้นั้นคือ ทรัพยากรทางการบริหารทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) โดยทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่สำคัญ กล่าวคือองค์กรต้องมีบุคลากรที่ร่วมมือร่วมใจกัน เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ (ดิเรก อัสถิ, 2555) ทั้งนี้วิธีการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากการตัดสินใจบางอย่างที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์กรอาจเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานการมอบหมายงาน (Chienwattanasook et al. 2021) และ การใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นกระบวนการ โดยมุ่งเน้นที่ความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นๆโดยอาศัยความคิดริเริ่มที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับการทำงานโดยมีการวางรูปแบบการทำงานกำหนดหน้าที่การทำงานมีการวางแผนการทำงานความคิดที่เป็นระบบสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองให้พนักงานและเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรเป้าหมาย (วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย สุวัฒน์ฉิมะสังคนันท์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข 2565)

ทั้งนี้องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ และองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ทুমเทในการทำงานแล้วนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย การพัฒนาประเทศตามแนวของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทย มี

ระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ ทำให้รายได้ประชาชนสูงขึ้น ปัญหาความยากจนลดลง และคุณภาพชีวิตประชาชนดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามโครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวช้า เนื่องจากการยกระดับห่วงโซ่มูลค่าการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ สู่อุตสาหกรรมความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังดำเนินการได้ (Sypniewska, Baran, and Ktos 2023)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นความเชื่อ ความคิด วิถีชีวิต ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน มา มีการถ่ายทอดจากสมาชิกเก่าสู่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์การอย่างยิ่ง ผู้บริหารได้รู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่จะทำให้ผู้บริหารชี้ชัดให้เห็นถึงสาเหตุ ที่องค์การประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว และจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การได้ประสบความสำเร็จต่อไป (Akpa, Asikhia, and Nneji, 2021; วิเชียร วิทยอุดม, 2551)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ (Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 2000; ยุวราณี สุขวิญญูณ, 2549, พินิจ หนูเกตุ, 2551; อัมพล ชูสนุก, 2552, รังสรรค์ อ้วนวิจิตร และ ชวนชุม ชินะตังกูร, 2554, ธิตินันท์ จินประชา, 2557) เพราะว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นหลัก หัวใจของการทำงาน เป็นการรวมค่านิยมหลักอันจะส่งผลไปยังโครงสร้างขององค์การและการ ออกแบบงาน รวมถึงแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นการแสดงถึงการร่วมรับรู้และความชัดเจนถึงบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์การ กลายเป็นสิ่งหล่อหลอม พฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นวิถีชีวิตของคนในองค์การนั้น ๆ และสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การได้ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของทุกองค์การ โดยจะเป็น พื้นฐานในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นระดับความเชื่อมั่นที่มีรากฝังลึกและเปลี่ยนแปลงยาก (Hardcopf, Liu, and Shah, 2021) ซึ่งส่งผลทำให้แต่ละองค์การมีวัฒนธรรม องค์การที่แตกต่างกันออกไป วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ เป็นวิถีทางที่จะนำความเป็นเลิศมาสู่องค์การ ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิก รับรู้และยึดถือร่วมกัน เสริมสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันต่อองค์การ (ชยาธิศ กัญญา, 2550) จนส่งผลให้บุคลากรในองค์การเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป (Nielsen, Hrivnak, and Shaw, 2009)

งานวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรม และประสิทธิภาพขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” มีความมุ่งหมายจะสำรวจ และพัฒนาแนวคิดในการหาหนทางที่จะสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐ เพื่อผลักดันให้เกิดคุณภาพในการทำงาน ยังจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพไปยังนักศึกษาไทย และมุ่งหวังว่างานดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการศึกษาสำหรับผู้สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

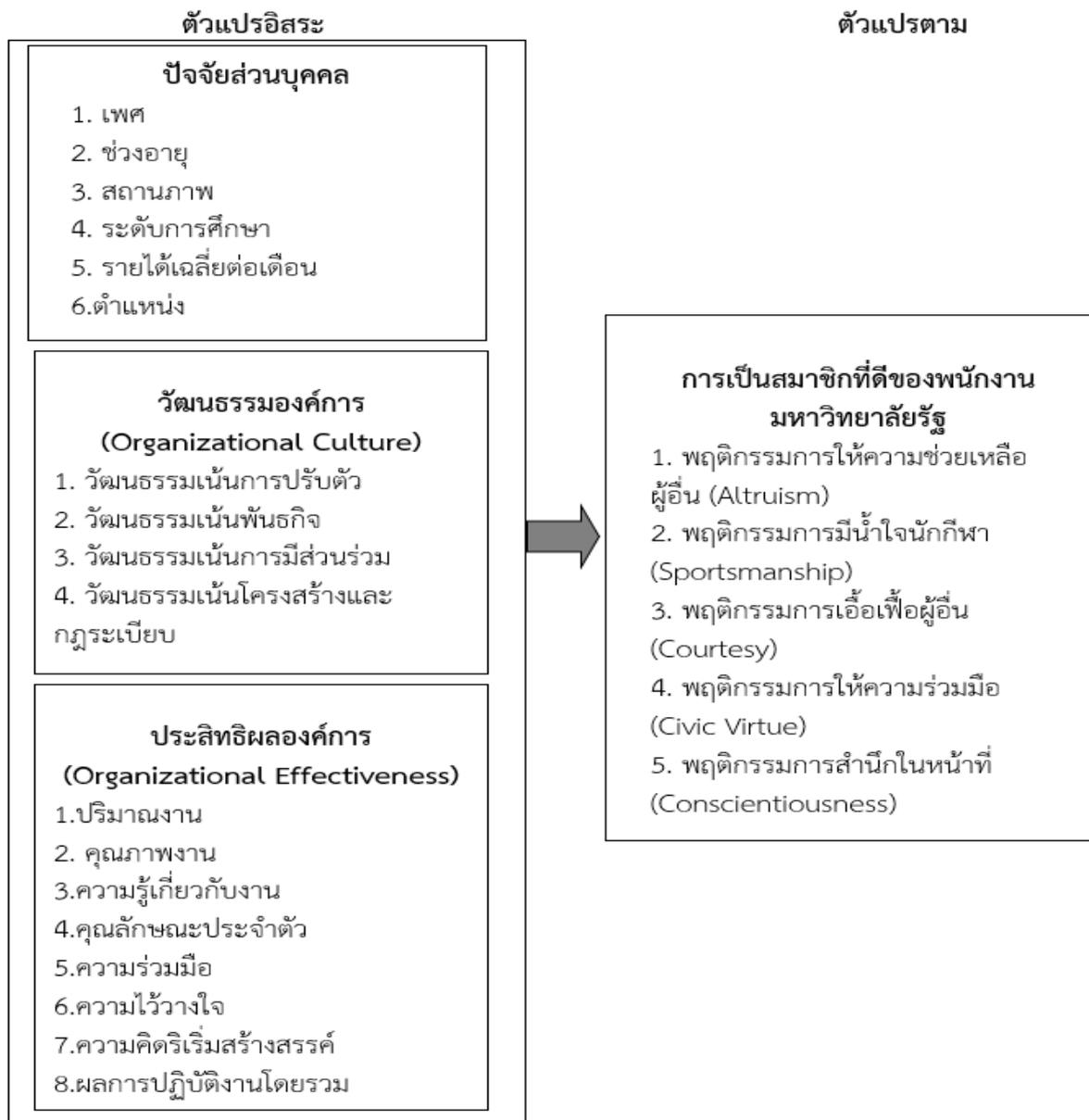
1. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรม และประสิทธิภาพขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา มีลักษณะเป็นนามธรรม แต่สามารถสร้างให้เป็นรูปธรรมได้แต่ต้องอาศัยเวลา และได้รับการผลักดันอย่างจริงจัง ซึ่งผู้บริหารสูงสุด มีอิทธิพลต่อรูปแบบของวัฒนธรรมมากที่สุด เนื่องจากเป็นต้นแบบของวิธีการทำงาน การตัดสินใจ ความเชื่อ วัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารองค์การที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นวิถีชีวิตและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ และเป็นพลังเบื้องหลังที่จะกำหนด พฤติกรรม เสริมสร้างความเชื่อร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์การ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์การ เพราะ จะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Iskamto, 2023)

ในองค์การต่างๆ จะมีรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าวัฒนธรรม องค์กรเป็น ระบบของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การถึงแม้ว่าแต่ละคนจะมีความแตกต่าง จะต้องเรียนรู้ถึงแนวโน้มของวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร จึง เป็นตัวแทนของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าในองค์การ จะมี วัฒนธรรมของสมาชิกส่วนใหญ่ที่ยึดถือปฏิบัติแล้ว แต่วัฒนธรรมองค์กรโดยทั่วไปอาจไม่มีลักษณะ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unitary) นั่นคือ สมาชิกทุกคนในองค์การอาจไม่ได้คิดหรือเชื่อเหมือนกัน ทั้งหมด องค์กรอาจมีวัฒนธรรมหลัก (Dominant Culture) และวัฒนธรรมย่อย (Subcultures) ในองค์การ ได้ (Fahim Davin, and Asadollahi, 2023; ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551) โดยวัฒนธรรมหลัก (Dominant Culture) คือ ค่านิยมหลักซึ่งมีสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรรับรู้ เชื่อ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จึง เหมือนกับเป็นภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแสดงถึงบุคลิกภาพขององค์กร ในขณะที่ วัฒนธรรมย่อย (Subcultures) เป็นวัฒนธรรมของกลุ่มคนส่วนน้อยที่ประกอบอยู่ในองค์การขนาดใหญ่ และมักเกิดจากกลุ่มคนที่มาจากแหล่งเดียวกัน เช่น จังหวัด ภาค หรือสถาบันการศึกษา เป็นผล ให้มีพฤติกรรมค่านิยม ตลอดจน ประสพการณ์บางอย่างสอดคล้องกัน ดังนั้นที่มีลักษณะวัฒนธรรม ที่เป็นทางการจะทำให้มีกลุ่มวัฒนธรรมย่อยน้อยกว่าองค์กรที่ไม่เป็นทางการ องค์กรที่มีวัฒนธรรม หลักที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดอิทธิพลของวัฒนธรรมย่อยมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมและค่านิยมในการปฏิบัติจะเปลี่ยนไปตามกลุ่มของสมาชิก

Denison (2000) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งต่างๆ ที่ประกอบไปด้วยแบบแผน สิ่งประดิษฐ์ พฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และอุดมการณ์ร่วมกัน วิธีการ ทำงานของคนส่วนใหญ่ที่อยู่ร่วมกันในองค์การเกิดเป็นลักษณะเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละ องค์กร สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

Robbins and Judge (2007) ให้ นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นระบบของการให้ความหมายร่วมกันของสมาชิก ซึ่งวัฒนธรรมสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละองค์กรได้ ระบบของการให้ความหมายร่วมกันจะ เป็นชุดของลักษณะที่มีคุณค่าต่อองค์กร

McShane and Von Gilnow (2009) ระบุว่า วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อองค์กร คือ วัฒนธรรมจะเป็นระบบที่คอย ควบคุม (Control System) ซึ่งวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ฝังลงไปกับกระบวนการควบคุมกิจกรรมสังคมของพนักงานที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจของพนักงาน และวัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็น ตัวเชื่อมโยงทางสังคม (Social Glue) เป็นตัวแปรในการดึงดูดพนักงานใหม่และเก็บรักษาพนักงานที่ มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร และวัฒนธรรมยังเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้พนักงานเข้าใจในสิ่งที่ เกิดขึ้นในองค์การ

จากนิยามข้างต้น พบว่า วัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับพนักงาน สภาพแวดล้อม ค่านิยม พฤติกรรม ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงหมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงแบบแผน พฤติกรรม ที่พนักงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังจากพนักงาน

แนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2000) ซึ่งได้นำเสนอว่า วัฒนธรรม องค์การที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานในทางธุรกิจ แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ โดยอาศัยเกณฑ์ ของความยืดหยุ่นและความมั่นคงกับการมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์การ ประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) องค์การจะเน้นการสร้าง ความสามารถของสมาชิกในองค์การ สนใจความต้องการของสมาชิกในองค์การ สมาชิกจะรู้สึกได้ ถึงความเป็นเจ้าขององค์การ มีความรับผิดชอบร่วมกันและได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การ

2. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Consistency Culture) สมาชิกใน องค์การยอมรับระบบ และค่านิยมหลักร่วมกันเพื่อทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ สมาชิกในองค์การ มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความต้องการของธุรกิจและความต้องการจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์การได้รวดเร็ว

4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission Culture) ทุกคนในองค์การจะรับรู้ เข้าใจ ถึงพันธกิจร่วมกัน สามารถเข้าใจทิศทางขององค์การ เป้าหมายในระยะยาว และสมาชิกจะมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การโดยตระหนักอยู่บนความชัดเจนของวิสัยทัศน์องค์การ และเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งการประเมินวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ ขององค์การ เป็นการประเมินที่ต้องสนใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้วย

แนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิผลขององค์การ

นักวิชาการได้สรุปความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ดังนี้

จنگล ทองโถม (2555), ราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้ให้ความหมาย “ประสิทธิผลขององค์การ” ร่วมกันไว้ดังนี้ คือการเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับ ผลลัพธ์ของโครงการ ซึ่งหมายถึง ระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ล่วงหน้าของโครงการนั้น ว่าได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้เพียงไร ความมีประสิทธิภาพมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและ ลัพธ์ระดับที่คนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ความสำเร็จขององค์การ คำนวณกับต้นทุน ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงาน หรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จ เพียงใด การทำกิจกรรมการดำเนินงานของ องค์การสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์เป็นกระบวนการเปรียบเทียบ ผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

George and Jones (2001) และ สมจินตนา คุ่มภัย (2553) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถ ของการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจนเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามเป้าหมายได้ผลกำไรและมีคุณภาพ ความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิธีการดำเนินการ ทรัพยากร องค์การสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองความ พอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้ ความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรหายากและมีคุณค่าที่จะนำไปใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการของ องค์การ องค์การประสบความสำเร็จบรรลุถึง

วิสัยทัศน์โดยอาศัยกลยุทธ์หลักขององค์กร และการที่ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิผล องค์กรต้องมีความคล่องตัว (agility) และความ ยืดหยุ่น (resilient) จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ องค์กรจะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใด ที่ต้องการให้ลุล่วง ตามเป้าประสงค์ ระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิงผลลัพธ์และเชิงกระบวนการการเลือกตัวแปร หรือเรื่องที่น่ามาเป็น เกณฑ์ในการประเมินผล สะท้อนค่านิยมของกลุ่มยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อ การอยู่รอดขององค์กร สะท้อนความสนใจของผู้ประเมิน

Steers (1981); Bekele, Shigutu, and Tensay (2014); Diamantidis, and Chatzoglou (2018) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้แก่

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
2. คุณภาพงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ ต้องการในการผลิตชิ้นงาน
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือ ประสบการณ์ในงานที่ ทำ มีความชำนาญ ความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะรวมถึงความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานในงานที่ ได้รับมอบหมาย
4. คุณลักษณะประจำตัว หมายถึง สิ่งที่ใช้ให้เห็นลักษณะเฉพาะในการทำงานของพนักงานอันบ่งบอก ถึงความถนัดในงานแต่ละด้าน
5. ความร่วมมือ หมายถึง ความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นการช่วยเหลือ ด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง
6. ความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อบุคคลอื่นบนพื้นฐานความ คาดหวังเชิงบวกที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเชื่อและการพึ่งพากัน
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ แตกต่างกันไป มาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการแสวงหาแนวทาง ใหม่ การปรับปรุงแนวทาง ใหม่ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วจากการปฏิบัติงาน
8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม หมายถึง การพิจารณาผลการทำงานทั้งหมดที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรกับปริมาณ ผลผลิตที่เกิดจากกิจกรรมหรือโครงการ กล่าวคือ ประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสามารถในการผลิต และความ คุ่มค่าของการลงทุน หมายถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และ ผลสำเร็จที่ได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นไป อย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ ถูกต้อง ประสิทธิภาพขององค์กรถือเป็นปัจจัยบ่งชี้ ประการหนึ่งถึงความสำเร็จของภาวะผู้นำ เนื่องจากเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การประเมินความรับผิดชอบของผู้นำ ใน การบริหารทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์หรือคุณค่าสูงต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความหมายของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น มีนักวิจัยนักวิชาการได้ทำการศึกษาและแสดง ความหมายไว้หลากหลาย ในที่นี้ขอนำมาเสนอโดยสังเขป ดังนี้

Niehoff (2001: 4) กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน องค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและ/หรือเป็นการ ตั้งใจที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาตั้งใจจะทำเอง และพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นเหนือความคาดหวัง ที่องค์กรต้องการหรือคาดหวังไว้

Robbins (2001 : 21) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตัดสินใจทำด้วยตนเอง ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของพนักงาน แต่เป็นส่วนส่งเสริมความมีประสิทธิภาพขององค์การจากความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ข้างต้น สรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานมีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติ ไม่มีการออกคำสั่งหรือแนะนำ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตาม ระบบการประเมินผลขององค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีส่วนส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Jahangir et al. (2004: 78) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็น พฤติกรรมที่ช่วยให้องค์การเกิดความสำเร็จโดยช่วยสร้างบริบทที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และองค์การที่เป็น ประโยชน์ต่อกิจกรรมและกระบวนการในการทำงาน

George and Jones (2002: 95) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้บังคับให้สมาชิกในองค์การ ปฏิบัติ แต่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์การ

Newstrom and Davis (2002: 217) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นในการช่วยสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ทันทีทันใดด้วยความสมัครใจ มีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ได้คาดหวังสิ่งใดตอบแทนและไม่ได้ถูกบังคับ

Greenberg and Baron (2003: 409) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การว่าเป็น การกระทำของสมาชิกในองค์การที่นอกเหนือหน้าที่หลักของงาน

Organ et al. (2006: 3) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าเป็น พฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็น โดยไม่ได้คำนึงถึงรางวัลตอบแทนจากระบบการให้รางวัลที่เป็นทางการ และเป็น พฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Nelson and Quick (2006: 123) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่การปฏิบัติงาน เป็นการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี เยี่ยมเป็นพิเศษ

ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ Smith et al. (1983: 653) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะเปรียบเสมือนตัวหล่อลื่นเครื่องจักร ทางสังคมในองค์การ ทำให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้ สามารถทำให้บุคคลจัดการสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Organ and Bateman (1991: 275) กล่าวถึงความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การให้ความร่วมมือที่สมาชิกมีให้กับองค์การ พฤติกรรมเหล่านั้นองค์การไม่ได้ร้องขอและไม่เฝ้าการบังคับให้ ทำ รวมทั้งไม่ได้รับรองว่าจะให้ผลตอบแทนใด ๆ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรม การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และพฤติกรรมความ สำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

จากการทบทวนบทวรรณกรรม พบว่าการศึกษาเรื่องของพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ นั้น ได้มีผู้วิจัยไว้ในหลากหลายวงการ จึงมีการกล่าวถึงคำว่า พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การที่สื่อใน ทิศทางเดียวกันไว้หลากหลายชื่อ ได้แก่ พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra Role Behavior), พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior), พฤติกรรมทางสังคมที่องค์การพึงประสงค์ (Pro-Social Organizational Behavior) เป็นต้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังที่กล่าวข้างต้น

สามารถสรุปความหมายเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่การปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานแสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยไม่ได้คำนึงถึงรางวัลตอบแทนและเป็นการกระทำที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 16,577 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) ผู้วิจัยหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรหาขนาดตัวอย่าง ของ Yamane (1979) ผลการคำนวณพบว่าขนาดตัวอย่างขนาดต่ำที่จัดเต็มต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 391 ราย ผู้วิจัยดำเนินการเพิ่มตัวอย่างที่จะจัดเก็บเป็น 400 ราย ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบโควตา โดยจัดสัดส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตารางที่ 1 สัดส่วนตัวอย่างที่ต้องจัดเก็บ

	ประชากร	ตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	11,165	269
มหาวิทยาลัยของรัฐ	148	4
มหาวิทยาลัยของรัฐไม่จำกัดรับ	1,124	27
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	2,596	63
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	1,544	37

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพองค์กร (Organizational Effectiveness) ประกอบไปด้วย 1.ปริมาณงาน 2.คุณภาพงาน 3.ความรู้เกี่ยวกับงาน 4.คุณลักษณะประจำตัว 5.ความร่วมมือ 6.ความไว้วางใจ 7.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 8.ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ประกอบไปด้วย 1. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) 2. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission Culture) 3. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) และ 4. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ตัวแปรตาม (dependent variables) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) ประกอบไปด้วย 1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) 2. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) 3. พฤติกรรมการเอื้อเฟื้อผู้อื่น (Courtesy) 4. พฤติกรรมการให้

ความร่วมมือ (Civic Virtue) และ 5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) มีลักษณะคำถามเป็นแบบ มาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการ ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การ การเป็น สมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนด ตามแนวคิดทฤษฎี

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อให้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น สามารถวัดได้เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามที่ต้องการ โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (item objective congruence index: IOC)

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เฉพาะข้อที่ อยู่ในเกณฑ์และข้อ ที่ปรับปรุงแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปทดลองใช้ (try Out) กับประชากรเป้าหมาย แต่ ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน ได้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในจังหวัดนครปฐมจำนวน 40 ราย แล้วนำข้อมูลดังกล่าว มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กำหนดค่าในแต่ละตัวแปรไม่ต่ำกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าความตรง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ความตรงเชิงเนื้อหา	ความเชื่อมั่น
1. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	0.67-1.00	0.921
2. วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ	0.67-1.00	0.853
3. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม	1.00	0.754
4. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	1.00	0.743
1. ปริมาณงาน	1.00	0.788
2. คุณภาพงาน	0.67-1.00	0.786
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	0.67-1.00	0.773
4. คุณลักษณะประจำตัว	1.00	0.715
5. ความร่วมมือ	1.00	0.731
6. ความไว้วางใจ	0.67-1.00	0.738
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.67-1.00	0.767
8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	1.00	0.785
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	1.00	0.721
2. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา	0.67-1.00	0.707
3. พฤติกรรมเอาใจเพื่อผู้อื่น	0.67-1.00	0.834
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	1.00	0.839
5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	1.00	0.877

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.743-0.921 ตัวแปร ประสิทธิภาพองค์การ ค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.715-0.788 และ ตัวแปรการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐ ค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.707-0.877 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะจัดเก็บต่อไปได้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์สถิติพรรณนาที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรม และประสิทธิภาพขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนน มาแปลความหมาย
3. เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (independent sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance)
4. การวิเคราะห์วัฒนธรรม และประสิทธิภาพขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานครด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ด้วยวิธี ENTER

4. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 66.75) อายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 45.25) สถานภาพโสด (ร้อยละ 42.00) การศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาเอก (ร้อยละ 59.25) รายได้อยู่ในช่วง 40,001 – 60,000 บาท (ร้อยละ 46.00) และมีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ร้อยละ 42.25)

วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.73) โดยด้านที่ได้รับการประเมินในสามลำดับแรกคือ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ และ วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การ มหาวิทยาลัยรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับมาก (Mean= 3.58) โดยด้านที่ได้รับการประเมินในสามลำดับแรกคือ คุณลักษณะประจำตัว ผลการปฏิบัติงานโดยรวม และ ความไว้วางใจ ตามลำดับ

การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.70) โดยด้านที่ได้รับการประเมินในสามลำดับแรกคือ การสำนึกในหน้าที่ การเอื้อเฟื้อผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

การเป็นสมาชิกที่ดี	เพศ	ช่วงอายุ	สถานภาพ	การศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง
1.การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	-	-	✓	-	✓	-
2.การมีน้ำใจนักกีฬา	-	-	-	✓	✓	-
3.การเอื้อเฟื้อผู้อื่น	-	✓	-	✓	✓	✓
4.การให้ความร่วมมือ	-	✓	✓	-	✓	✓
5.การสำนึกในหน้าที่	-	✓	✓	✓	✓	✓
ภาพรวม	-	✓	✓	✓	✓	✓

ผลการเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่อง ช่วงอายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และ ตำแหน่ง

ผลการศึกษาวัฒนธรรม และประสิทธิผลขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 อิทธิพลของวัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

	B	SE	Beta	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	2.88	0.24		12.03	0.00		
เน้นการปรับตัว X ₁	0.30	0.06	0.36	5.32**	0.00	0.41	2.42
เน้นพันธกิจ X ₂	0.10	0.05	0.14	1.98*	0.05	0.39	2.55
เน้นการมีส่วนร่วม X ₃	0.09	0.07	0.08	1.38	0.17	0.61	1.63
เน้นโครงสร้างและ กฎระเบียบ X ₄	0.11	0.04	0.14	2.58**	0.01	0.66	1.51

R² = 0.512

ผลการตรวจสอบปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ พบว่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า VIF ไม่เกิน 10 ถือว่าไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์พบว่า

วัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ และ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 51.20 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{\text{tot}} = 2.88 + 0.30 X_1^{**} + 0.10 X_2^* + 0.09 X_3 + 0.11 X_4^{**}$$

ตารางที่ 5 อิทธิพลของประสิทธิผลขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

	B	SE	Beta	t	sig	Tolerance	VIF
(Constant)	3.11	0.24		12.75	0.00		
ปริมาณงาน X ₅	0.05	0.03	0.07	1.31	0.19	0.75	1.33
คุณภาพงาน X ₆	0.10	0.05	0.12	2.09*	0.04	0.63	1.59
ความรู้เกี่ยวกับงาน X ₇	0.07	0.04	0.09	1.66	0.10	0.62	1.61
คุณลักษณะประจำตัว X ₈	0.03	0.05	0.04	0.66	0.51	0.69	1.44
ความร่วมมือ X ₉	0.03	0.05	0.05	0.70	0.48	0.45	2.20
ความไว้วางใจ X ₁₀	0.07	0.04	0.09	1.46	0.14	0.52	1.91
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ X ₁₁	0.06	0.04	0.09	1.52	0.13	0.57	1.75
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม X ₁₂	0.17	0.05	0.22	3.53**	0.00	0.53	1.90

R² = 0.486

ผลการตรวจสอบปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ พบว่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 และค่า VIF ไม่เกิน 10 ถือว่าไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์พบว่า

ประสิทธิผลขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานครประกอบไปด้วย คุณภาพงาน และ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 48.60 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_{\text{tot}} = 3.11 + 0.05X_5 + 0.10X_6 + 0.07X_7 + 0.03X_8 + 0.03X_9 + 0.07X_{10} + 0.06X_{11} + 0.17X_{12}^{**}$$

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

1. ผลการเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านเพศที่ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าอายุ อายุการทำงาน และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 งานวิจัยของ Taris and Schreurs (2009: 23) ซึ่งพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การยังสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในองค์การ อันประกอบด้วย อายุงานหรือระยะเวลาในองค์การยังสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากร เมื่อควบคุมปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สัญชาติ ตำแหน่ง เชื้อชาติ เพศ อาชีพ

กล่าวคือบุคลากรที่มีอายุนานมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ติดองค์การและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนวิจัยจะขัดแย้งกับ กับ พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ สมร พลศักดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 384 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ และ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ผลการวิจัยดังกล่าวจะสอดคล้องกับ งานของ Schein (2010) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ รูปแบบของสมมติฐานโดยนัยที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยคนกลุ่มหนึ่งในการเรียนรู้ที่จะจัดการแก้ปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือการประสานงานภายใน ซึ่งสามารถทำให้มีการทำงานที่ดีเพียงพอต่อ การพิจารณาสิ่งที่ถูกต้อง และถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ในการรับรู้ว่าแนวทาง ความคิด ความรู้สึกต่อความสัมพันธ์กับ ปัญหาเหล่านั้นอย่างถูกต้อง ส่วน Denison (2000) เสนอว่า วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ สมาชิกในองค์การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความต้องการของธุรกิจและความต้องการจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์การได้รวดเร็ว ในส่วน วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ Golbspan , Petrini and Aguilar Delgado (2023) เสนอว่า วัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ ทุกคนในองค์การจะรับรู้ เข้าใจ ถึงพันธกิจร่วมกัน สามารถเข้าใจทิศทางขององค์การ เป้าหมายในระยะยาว และสมาชิกจะมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การโดยตระหนักอยู่บนความชัดเจนของวิสัยทัศน์องค์การ และเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งการประเมินวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ ขององค์การ เป็นการประเมินที่ต้องสนใจความสัมพันธ์ระหว่างและในด้าน องค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก Cameron and Quinn (1999) เสนอว่า วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมเป็นโครงสร้างและกฎระเบียบ เป็นวัฒนธรรมที่องค์การสนใจที่สภาพแวดล้อมภายใน ประสิทธิภาพภายในองค์การ เน้นความมั่นคง ควบคุมความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น นอกจากนี้ใน งานวิจัยของ Hwang and Choi (2017) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมที่สนับสนุนนวัตกรรมและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การต่อความปลอดภัยของระบบสารสนเทศของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยเสนอว่า วัฒนธรรมที่สนับสนุนนวัตกรรม ความชอบธรรม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ที่สนับสนุน นวัตกรรม ความชอบธรรม และ สมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งอยู่ในทิศทางที่เกี่ยวเนื่องกัน

3. ประสิทธิผลขององค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัด กรุงเทพมหานคร ได้แก่ (1) คุณภาพงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ ประกอบผล (2561) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานครที่พบว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภฏในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณลักษณะของงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ คุณภาพงาน ส่วนอีกปัจจัยได้แก่ (2) ผลการปฏิบัติงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Naphat Wuttaphan and Chirapapa Akaraborworn. (2017) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาปัจจัยด้านการจัดการคณะที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย: การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี จะประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านอุดมการณ์ส่วนตัว (ความสมบูรณ์ของชีวิต คุณค่าและทัศนคติส่วนบุคคล ความเชี่ยวชาญของตนเอง การให้ความช่วยเหลือ และความสำนึกในหน้าที่) ปัจจัยด้านงาน (ความมีอิสระในการทำงาน คุณภาพชีวิตและการทำงาน คุณค่าของงาน การเรียนรู้และโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความท้าทายในงาน ความเจริญก้าวหน้า และค่าตอบแทน) ปัจจัยด้านองค์กร (ความยุติธรรมและความโปร่งใสขององค์กร การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือร่วมใจ ภาวะความเป็นผู้นำ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และการสื่อสาร) และปัจจัยด้านการจัดการ (การจัดการผลการปฏิบัติงาน การจัดการคนเก่ง และการจัดการผู้สืบทอดตำแหน่งงาน)

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ความแตกต่างของอายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง จะส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้ที่มี อายุมากกว่า มีสถานภาพโสด มีรายได้สูง และตำแหน่งวิชาการที่สูงกว่าจะมีแนวโน้มที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐ ผลการวิจัยมีปัจจัยแฝงสำคัญนั้นคือปัจจัยด้านเวลาที่คงอยู่กับมหาวิทยาลัยดังกล่าว ซึ่งผลให้เกิดความผูกพันที่มากกว่า และมีการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่สูงกว่า

2. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ และ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ เป็นสามวัฒนธรรมหลักที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร งานวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมจะไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งในการมีส่วนร่วมมากขึ้น

3. ประสิทธิภาพขององค์กร ที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดกรุงเทพมหานครประกอบไปด้วย คุณภาพงาน และ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งเป็นสองปัจจัยหลักที่ผู้บริหารงานควรมุ่งเน้น ส่วนปัจจัยที่ยังไม่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดี ก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่มุ่งเน้นหากทางพัฒนาให้มีคุณภาพสูงมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นสำคัญผู้ที่สนใจอาจจะศึกษาต่อยอด โดยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาประเด็นในเชิงลึกต่อไป

2. กลุ่มเป้าหมายที่มุ่งจัดเก็บในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในฐานะตัวแปรตาม แต่ผลการวิจัยที่ได้คือค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เกิดจาก วัฒนธรรมองค์กร และ ประสิทธิภาพขององค์กรยังมีค่าที่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่สนใจอาจศึกษาตัวแปรอื่น อาทิ ความผูกพัน ความพึงพอใจ มาเป็นตัวแปรอิสระเพิ่มเติม

3. การขยายเขตแดนการศึกษาไปยังอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อนำผลดังกล่าวมาศึกษาเชิงเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- จกกล ทองโถม. (2555). **ศัพท์เกี่ยวกับการประเมินผล**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: gotoknow.org.
- ชยาธิศ กัญญา. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดิเรก อัสถิ. (2555). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเยื่อและกระดาษในเขตภาคกลาง**. การศึกษาวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : รัตน์ไตร.
- ธนาวุฒิ ประกอบผล. (2561). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 12(2). 26-41.**
- ธิตินันท์ จินประชา. (2557). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผล สถานีดารวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย. วารสารวิจัย มสค สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 10(3), 166-180.**
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- พินิจ หนูเกตุ. (2551). **วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิขององค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี** (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุวราณี สุขวิญญาณ์. (2549). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข** (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร และ ชวนชม ชินะตังกูร. (2554). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์ วิจัย, 3(1, 2), 210-221.**
- วิเชียร วิทยอดม. (2551). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย สุวัฒน์ มิมะสังคนันท์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2565). **ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อคุณภาพการสื่อสารภายในองค์การ และการสร้างความผูกพันของตัวแทนประกันชีวิต. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 8(2). 51-63.**
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย .วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.**

- สมร พลศักดิ์. (2550). **บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). **จำนวนอาจารย์อุดมศึกษา จำแนกตามจังหวัด**. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2566 จาก https://info.mhesi.go.th/homestat_stf.php
- อัมพล ชูสนุก. (2552). **อิทธิพลของภาวะผู้นำของซีอีโอต่อประสิทธิผลองค์กร ในบริบทของ วัฒนธรรมองค์การของบริษัทโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต(บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., and Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. **International Journal of Advances in Engineering and Management**, 3(1), 361-372.
- Bekele, A. Z., Shigutu, A. D., and Tensay, A. T. (2014). The effect of employees' perception of performance appraisal on their work outcomes. **International Journal of Management and Commerce Innovations**, 2(1), 136-173.
- Cameron, K. S., and Quinn, R. E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Chienwattanasook, K., Pinyokul, K., Rittiboonchai, W., Jermsittiparsert, K., and Jermsittiparsert, K. (2021). Impact of Relative Advantage and Computability on Cloud Computing Adaption: The Mediating Role Top Management Support and University Image. **Journal of Management Information and Decision Sciences**, 24(4), 1-17.
- Denison, D. R. (2000). **The Denison Organizational Culture Survey**. [Online]. Retrieved December 1, 2023 from: <http://www.denisonculture.com>
- Diamantidis, A. D., and Chatzoglou, P. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. **International journal of productivity and performance management**, 68(1), 171-193.
- Fahim Davin, H., and Asadollahi, E. (2023). Impact of Dominant Culture in Ritual-Heritage Sports on the Development of Social Capital of Urban Communities (Case study: Zurkhaneh sport and wrestling in Khorasan Razavi province). **Research on Educational Sport**, 10(29), 45-66.
- George, J. M. and Jones, G. R. (2001). Towards a Process Model of Individual Change in Organizations. **Human Relations**, 54(4), 419-444.
- George, J. M., and Jones, G. R. (2002). **Understanding and Managing Organizational Behavior** (3rd ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Gibson, L. J., Ivancevich, I. J., and Donnelly, H. J. (2000). **Organizations: behavior structure processes** (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.

- Golbspan Lutz, F., Petrini, M., and Aguilar Delgado, N. (2023). Beyond mission drift: understanding the spaces of vulnerability in social enterprises' missions. **Social Enterprise Journal**, 19(5), 519-535.
- Greenberg, J. and Baron. R. A. (2003). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hardcopf, R., Liu, G. J., and Shah, R. (2021). Lean production and operational performance: The influence of organizational culture. **International Journal of Production Economics**, 235, 108060.
- Hwang, K., and Choi, M. (2017). Effects of innovation-supportive culture and organizational citizenship behavior on e-government information system security stemming from mimetic isomorphism. **Government Information Quarterly**, 34(2), 183-198.
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. **International Journal of Management and Digital Business**, 2(1), 47-55.
- Jahangir, N., Akbar, M. M. and Haq. M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. **BRAC University journal** 1 (2): 75-85.
- McShane, S., and Von Glinow, M. (2009). **Organizational Behaviors: [Essentials]** (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Naphat Wuttaphan and Chiraprapa Akaraborworn. (2017). Developing Potential Factors of Faculty Management Affecting Faculty Engagement in Thai Private Universities: A qualitative methods. **NIDA Development Journal**. 57(2).142-172.
- Nelson, D. L. and Quick. J. C. (2006). **Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges**. (5th ed.). Ohio: Thomson/South/Western.
- Newstrom, J. W. and K. Davis. (2002). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. New York: McGraw-Hill.
- Niehoff, P. B. (2001). **A Motive-Based view of Organizational Citizenship Behaviors: Applying an Old Lens to a New Class of Organizational Behaviors**. Digital Dissertation: Kansas State University.
- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., and Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. **Small Group Research**, 40(5), 555-577.
- Organ, D. W., and Bateman, T. S. (1991). **Organizational Behavior**. Homewood, IL Irwin.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., and MacKenzie S. P. (2006). **Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences**. London: Sage Publications.
- Rittiboonchai, W., Pinyokul, K., Na-Nakorn, N., and Jermsittiparsert, K. (2021). The moderating effect of information technology capability on the relationship of management components and firm performance of chemical industry. **Journal of Management Information and Decision Sciences**, 24(4), 1-14.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**. (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2007). **Organizational behavior** (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Schein, E.H. (2010). **Organizational culture and leadership** (Vol. 4): John Wiley and Sons.
- Singapore Study Information. (2023). **Singapore education system**. <https://www.hands-on.co.th/study-in-singapore/study-information/education-system/>
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. P. (1983). Organization Citizenship Behavior: It's nature and antecedents. **Journal of Applied Psychology**, 68(1), 53 - 663.
- Steers, R. M. (1981). **Introduction to Organizational Behavior**. Glenview: Scott, Foresman and Company.
- Sypniewska, B., Baran, M., and Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management–based on the study of Polish employees. **International Entrepreneurship and Management Journal**, 19(3), 1069-1100.
- Taris, T. W., and Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. **Work and Stress**, 23(2), 120–136.
- Think New. (2023). **quality and standards**. [Online]. Retrieved December 1, 2023 from: <https://www.studywithnewzealand.govt.nz/th/why-new-zealand/quality-and-standards>
- Yamane, T. (1979). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.) New York: Harper and Row.