



**อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี**

**The Influence of Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Justice
and Organizational Citizenship Behavior on Learning Organization Culture of
Operational Level Workers in Chon Buri Province**

ปรีญาพร สันติวานิช*

Preeyaporn Santiwanich

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus

E-mail: preeyaporn.san@ku.th

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์

Jutamard Thaweepaiboonwong

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus

E-mail: r_jutamard@hotmail.com

Received : 22 มกราคม 2563

Revised : 3 มีนาคม 2563

Accepted : 4 มีนาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี 2. วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ 3. วิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี จำนวน 281 คน



ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research are: 1. to assess the level of perceived organizational support, perceived organizational justice, organizational citizenship behavior and learning organization culture of operational level workers of a food manufacturer in an industrial estate in Chon Buri province, 2. to analyze the influence of perceived organizational support and perceived organizational justice on organizational citizenship behavior and 3. to analyze the influence of organizational citizenship behavior on learning organization culture. Questionnaires were used as the research tool. The sampling was 281 operational level workers of a food manufacturer in an industrial estate Chon Buri province. The stratified sampling was used to collect data. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regressions.

The results of the study showed that the level of perceived organizational support and perceived organizational justice of operational level workers was at high level. The level of organizational citizenship behavior and learning organization culture of operational level worker was at highest level. Perceived organizational support and perceived organizational justice have influence on organizational citizenship behavior of operational level worker at a significant level 0.05, including job security, interpersonal justice and informational justice. Organizational citizenship behavior in altruism, conscientiousness, sportsmanship and courtesy have influence with learning organization culture of operational level workers at a significant level 0.05.



Keywords: Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Learning Organization Culture

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการและพนักงานจำเป็นต้องมีความรอบรู้ให้เท่าทันกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถนำความรู้ที่มีหรือที่ ได้ไปพัฒนามาแล้วนั้นไปต่อยอดให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการและพนักงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การในด้านการจัดการองค์ความรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานรู้จักกับวิธีการเฝ้าหาความรู้ ปลูกฝังให้พนักงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ และพร้อมปรับตัวให้ทันเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นับเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การและพนักงานพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (Senge, 1990)

การที่บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ถือเป็นส่วนช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนได้ ด้วยพนักงานที่มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีจะเต็มใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่หรือปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีเกินกว่าบทบาทที่องค์การได้กำหนดไว้ โดย ไม่หวังสิ่งใดตอบแทน และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (Organ, 1997)

จากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า มีหลากหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organizational Justice) ซึ่งรวมถึง พนักงานในองค์การทราบถึงความเสมอภาคจากองค์การ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น หรือความเท่าเทียมที่ องค์การปฏิบัติและสื่อสารต่อพนักงานทุกคน โดยแบ่งตามแนวคิดของ Colquit, Lepine and Wesson (2013) โดย พนักงานได้รับรู้ถึงความยุติธรรมจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ (Moorman, 1991) นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุน ช่วยเหลือเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพนักงาน จากการที่องค์การเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน (Robert, Robin, Steven, & Debora, 1986) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เช่นกัน (กันธิชา ทองพูล, เขมมาวีร์ รักษ์ชู ชีพ และกล้าหาญ ณ น่าน, 2559)

อุตสาหกรรมอาหารถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยสังเกตได้จากการ ขยายตัวของอุตสาหกรรมร้อยละ 1.2-1.5 (สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2563) อุตสาหกรรมอาหารมีแนวโน้มการจ้างงาน เติบโตเฉลี่ยร้อยละ 3.1 ต่อปี (สถาบันอาหาร, 2563) โดยอุตสาหกรรมต้องการแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ มี พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ และกระบวนการใหม่ให้เกิดขึ้น รวมทั้งมีนโยบายในการส่งเสริมให้ พนักงานมีการเรียนรู้ และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่หลายองค์การต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และ



พยายามค้นคว้าหาความรู้ให้กับตัวพนักงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจได้ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

จากความรู้สำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะประเมินถึงระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ตลอดจนศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมทั้งอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพื้นที่ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัย ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งเป็นศูนย์กลางระดับโลกของการลงทุน มีพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมที่แข็งแกร่ง มีฐานผลิตขนาดใหญ่ และมีความเชื่อมโยงทางด้านคมนาคมที่ดี (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชา และพัฒนาพนักงานในบริษัทให้มีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงการรับรู้ของพนักงานที่ได้รับความเมตตาจากองค์กร ได้รับการดูแลเอาใจใส่พร้อมทั้งแสดงความห่วงใยในตัวพนักงาน ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี พร้อมทั้งได้รับการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และพบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงาน (Eder & Eisenberger, 2008) อีกทั้ง Chen, Aryee and Lee (2005) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการรับรู้ของพนักงานที่ได้รับความห่วงใยจากองค์กรทั้งในด้านความเป็นอยู่ที่ดีและการรับรู้ถึงการเห็นความสำคัญของตัวพนักงานจากองค์กร โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Rhodes & Eisenberger, 2002)



การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง วิธีการหรือหนทางที่พนักงานตัดสินใจว่าเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในด้านอื่นๆ (Moorman, 1991) กัลยาณี เสนาสุ (2560) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน ทักษะต่างๆ ในการทำงาน โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความยุติธรรมของผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Colquit et al., 2013)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การเช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การตรงต่อเวลา ซึ่งนอกเหนือไปจากบรรทัดฐานปกติขององค์การรวมถึงการอาสาทำงานพิเศษที่มากขึ้น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่พนักงานกระทำเองโดยปราศจากข้อบังคับจากองค์การ (Farh, Philip & Organ, 1990) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกต่อองค์การหมายรวมไปถึงพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีลักษณะนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น (Newstrom, 2006) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ (Organ & Bateman, 1991)

วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้

วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นถึงการปรับตัวในเชิงรุก เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้ของบุคคลและทีมเป็นสำคัญ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างแท้จริง (วิระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2544) อีกทั้ง Garvin (2012) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่มีลักษณะในการสร้าง ค้นหาต่อความรู้ และการเข้าใจในสถานการณ์อย่างแท้จริง โดยวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบุคคลมีความรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านมีความคิดเป็นระบบ (Seng, 1990)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบการศึกษาที่ผ่านมาถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพนักงานประจำที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงแรมในกลุ่มสมาชิกของสมาคมโรงแรมไทย โดย กันธิษา ทองพูล และคณะ (2559) จากพนักงานจำนวน 504 คน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านความยุติธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทน

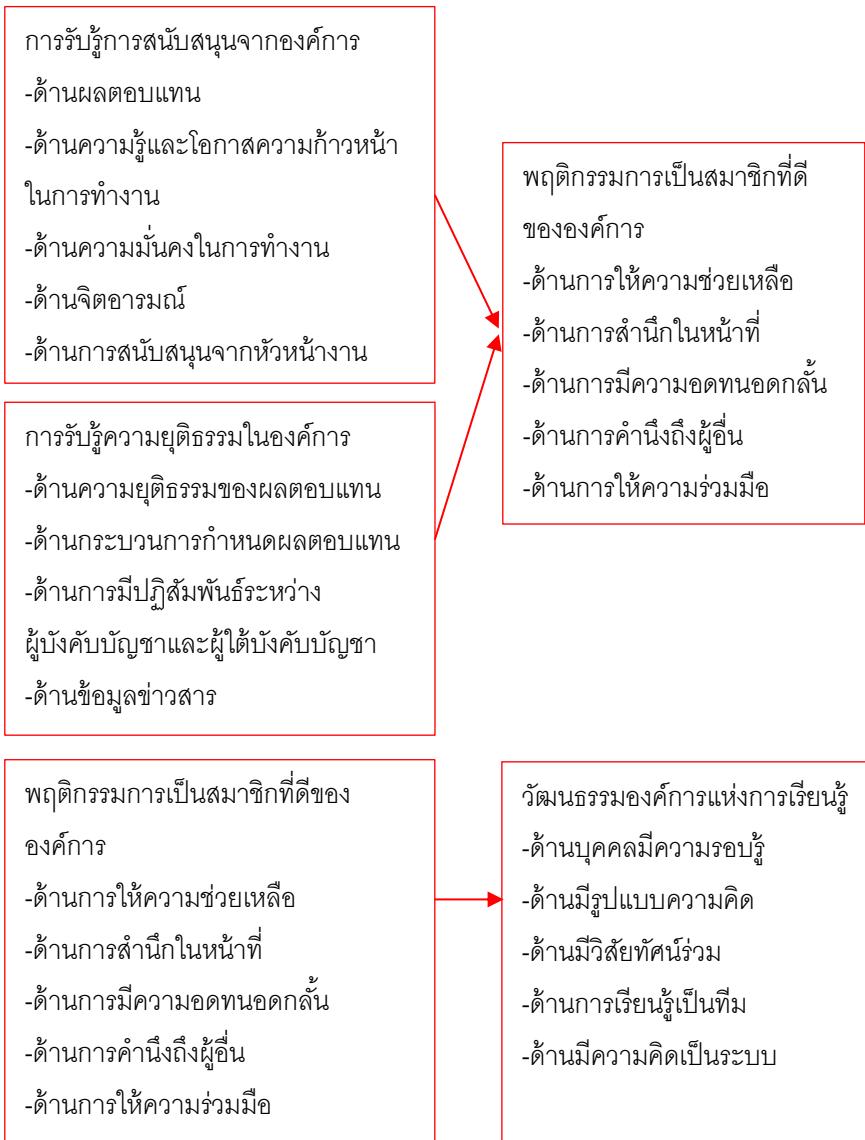


อดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ Nikhil and Arthi (2019) ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Beta=0.59) อีกทั้ง Randall, Cropanzano, Bormann and Birjurin (1999) ได้ทำการวิจัยผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับการศึกษาถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดย Silva & Madhumali (2014) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในกลุ่มข้าราชการในประเทศศรีลังกา จำนวน 102 คน โดยการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์การแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้ง Ali (2016) ได้ทำการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ Ismail (2014) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเช่นกัน

สำหรับการศึกษาถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้โดย Chang, Tsai and Tsai (2010) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความยึดมั่นในงานส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของประเทศไต้หวัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการกระจายของความรู้ ด้านการตีความความรู้ ด้านการประมวลผลความรู้ และด้านค้นคว้าหาความรู้ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นอกจากนี้ Yahaya, Boon, Ramli, Baharudin, Yahaya, Ismail and Shariff (2011) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Obiora and Okpu (2014) ทำการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 : การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน



สมมติฐานข้อที่ 3 : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากรได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 802 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 260 คน ทำการเก็บแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตามทำการแจกแบบสอบถามเกินกว่าขนาดตัวอย่าง ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่ใช้ในการวิจัย 281 คน

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1.แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ในองค์กรและตำแหน่งงานในปัจจุบัน 2.แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมแปล และปรับปรุงเพิ่มเติมจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Robert et al. (1986) โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน 3.แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Colquitt et al. (2013) โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ ด้านความยุติธรรมของผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านข้อมูลข่าวสาร 4.แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Organ and Bateman (1991) โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ 5. แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Senge (1990) โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ด้านได้แก่ ด้านบุคคลมีความรอบรู้ ด้านมีรูปแบบความคิด ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านมีความคิดเป็นระบบ ทั้งนี้แบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 เป็น Likert scale

ซึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปใช้มีการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งผลอยู่ในเกณฑ์ตามเกณฑ์ยอมรับคือ $IOC > 0.5$ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร คำนวณค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าตามเกณฑ์ยอมรับคือ $> .70$ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ในทุกด้าน (ตารางที่ 1)



ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแยกตามรายด้าน

ตัวแปร	จำนวนข้อ	Cronbach Alpha
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)		
ด้านผลตอบแทน (POS1)	4	.805
ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน(POS2)	4	.753
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (POS3)	6	.762
ด้านจิตอาสามณ์ (POS4)	3	.887
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (POS5)	4	.957
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (POJ)		
ด้านความยุติธรรมของผลตอบแทน (POJ1)	4	.933
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน (POJ2)	5	.948
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (POJ3)	5	.929
ด้านข้อมูลข่าวสาร (POJ4)	4	.964
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB)		
ด้านการให้ความช่วยเหลือ (OCB1)	5	.948
ด้านการสำนึกในหน้าที่ (OCB2)	3	.923
ด้านการมีความอดทนอดกลั้น (OCB3)	4	.882
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (OCB4)	5	.931
ด้านการให้ความร่วมมือ (OCB5)	5	.707
วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้		
ด้านบุคคลมีความรอบรู้	5	.966
ด้านมีรูปแบบความคิด	4	.942
ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วม	4	.919
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4	.902
ด้านมีความคิดเป็นระบบ	6	.762

ในการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินถึงระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดย ค่าเฉลี่ยในช่วง 4.20 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยในช่วง 3.40 – 4.19 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ยในช่วง 2.60 – 3.39 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยในช่วง 1.80 – 2.59 หมายถึง ระดับน้อย และค่าเฉลี่ยในช่วง 1.00 – 1.79 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550) ส่วนการวิเคราะห์หิอทธิพลของการรับรู้การสนับสนุน



จากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษา

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 198 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.50 มีอายุในช่วง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 71.50 มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.20

ระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่าระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D.= 0.332) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D.= 0.311) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความยุติธรรมของผลตอบแทน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (S.D.= 0.264) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ ระดับของวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D.= 0.310) หากพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านมีรูปแบบความคิด ด้านบุคคลมีความรอบรู้ ด้านมีความคิดเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านมีวิสัยทัศน์ร่วม (ตารางที่ 2)



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปร	n = 281		
	X	S.D.	ระดับ
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวม	4.03	0.332	มาก
-ด้านผลตอบแทน	4.07	0.557	มาก
-ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	4.05	0.482	มาก
-ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.87	0.765	มาก
-ด้านจิตอาสามณเฑียร	3.99	0.516	มาก
-ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	4.20	0.611	มากที่สุด
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม	4.17	0.311	มาก
-ด้านความยุติธรรมของผลตอบแทน	4.11	0.599	มาก
-ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน	4.18	0.484	มาก
-ด้านการใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.23	0.478	มากที่สุด
-ด้านข้อมูลข่าวสาร	4.16	0.496	มาก
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม	4.33	0.264	มากที่สุด
-ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.46	0.392	มากที่สุด
-ด้านการสำนึกในหน้าที่	4.32	0.472	มากที่สุด
-ด้านการมีความอดทนอดกลั้น	4.26	0.431	มากที่สุด
-ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.37	0.405	มากที่สุด
-ด้านการให้ความร่วมมือ	4.24	0.444	มากที่สุด
วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม	4.35	0.310	มากที่สุด
-ด้านบุคคลมีความรอบรู้	4.42	0.460	มากที่สุด
-ด้านมีรูปแบบความคิด	4.47	0.431	มากที่สุด
-ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.25	0.448	มากที่สุด
-ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.31	0.463	มากที่สุด
-ด้านมีความคิดเป็นระบบ	4.34	0.439	มากที่สุด

การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านเพื่อตรวจสอบระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS1-POS5) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (POJ1-POJ4) มีค่าระหว่าง .021-.324 ซึ่งไม่มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันเกิน 0.80 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548) ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.773-0.929 (ไม่ควรต่ำกว่า 0.1) ค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.077-1.293 (ไม่สูงเกิน 10) จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรจะไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) สำหรับค่า Durbin-Watson = 1.158 ในตารางที่ 4 แสดงว่าไม่เกิด Autocorrelation คือไม่ต่ำกว่า 1 และไม่มากกว่า 3 (Field, 2009) ได้แสดงผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

	POS ₁	POS ₂	POS ₃	POS ₄	POS ₅	POJ ₁	POJ ₂	POJ ₃	POJ ₄	Tolerance	VIF
POS ₁	1	.069	.166**	.180**	.116	.047	.021	.168**	.035	.929	1.077
POS ₂		1	.279**	.155**	.256**	.236**	.255**	.243**	.215**	.826	1.211
POS ₃			1	.266**	.243**	.160**	.307**	.308**	.245**	.773	1.293
POS ₄				1	.148*	.072	.307**	.203**	.209**	.833	1.200
POS ₅					1	.208**	.183**	.228**	.209**	.865	1.156
POJ ₁						1	.265**	.294**	.072	.843	1.186
POJ ₂							1	.324**	.176**	.755	1.325
POJ ₃								1	.243**	.776	1.289
POJ ₄									1	.872	1.147

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมแสดงดังตารางที่ 4 พบว่าค่า $F = 4.380$ Sig = .000 ซึ่งหมายถึงมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม ได้ร้อยละ 9.8 ($R^2_{adj} = 0.098$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.356 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.250 โดยมีตัวแปรทั้งสิ้น 3 ตัวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



เมื่อพิจารณาขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน ($Beta = -0.274$) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมากที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ สามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมที่เพิ่มขึ้น เป็นอิทธิพลจากการรับรู้การสนับสนุนจากความมั่นคงในการทำงานที่ลดลง

สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านข้อมูลข่าวสาร ($Beta = 0.147$) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($Beta = 0.128$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก สามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมที่เพิ่มขึ้น เป็นอิทธิพลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	Sig.
ด้านผลตอบแทน (POS1)	-0.14	.028	-.030	-.513	.609
ด้านความรู้และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน(POS2)	.064	.034	.117	1.873	.062
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (POS3)	-.094	.022	-.274	-4.240	.000*
ด้านจิตอาสามณ์ (POS4)	.057	.032	.112	1.806	.072
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (POS5)	.036	.026	.084	1.370	.172
ด้านความยุติธรรมของผลตอบแทน (POJ1)	.003	.027	.006	.093	.926
ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน (POJ2)	.035	.036	.065	.993	.321
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (POJ3)	.071	.036	.128	1.994	.047*
ด้านข้อมูลข่าวสาร (POJ4)	.078	.032	.147	2.419	.016*
ค่าคงที่ (Constant)	3.330	.227		14.664	.000*
R = .356 $R^2 = .127$ $R^2_{adj} = .098$ Overall F = 4.380 Sig = .000*					
S.E.e = .250 Durbin-Watson = 1.158					

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้



จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแต่ละด้านเพื่อตรวจสอบระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB_1 - OCB_5) มีค่าระหว่าง .105-.370 อยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน 0.80 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2548) ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.812-0.897 (ไม่ต่ำกว่า 0.1) ค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.140-1.232 (ไม่เกิน 10) จึงสรุปได้ว่า ตัวแปร จะไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair et al. 2010) สำหรับค่า Durbin-Watson= 1.912 ในตารางที่ 6 แสดงว่าไม่เกิด Autocorrelation ตามเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 1 และไม่มากกว่า 3 ของ Field (2009)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

	OCB_1	OCB_2	OCB_3	OCB_4	OCB_5	Tolerance	VIF
OCB_1	1	.203**	.141*	.283**	.225**	.870	1.149
OCB_2		1	.282**	.105	.251**	.877	1.140
OCB_3			1	.168**	.370**	.817	1.225
OCB_4				1	.179**	.897	1.115
OCB_5					1	.812	1.232

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมดังแสดงตามตารางที่ 6 พบว่าค่า $F = 14.359$ Sig=.000 ซึ่งหมายถึง มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของพนักงาน ได้ร้อยละ 19.3 ($R^2_{adj} = 0.193$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.455 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.279 โดยมีตัวแปรทั้งสิ้น 4 ตัวที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาขนาดของอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความช่วยเหลือ (Beta= 0.206) มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมมากที่สุด รองลงมา คือการคำนึงถึงผู้อื่น (Beta= 0.176) การมีความอดทนอดกลั้น (Beta= 0.140) และการสำนึกในหน้าที่ (Beta= 0.132) มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัว ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมในทางบวก หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมที่เพิ่มขึ้น เป็นอิทธิพลจาก



พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีความอดทนอดกลั้น และการสำนึกในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 6 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	Sig.
ด้านการให้ความช่วยเหลือ (OCB1)	.163	.046	.206	3.576	.000*
ด้านการสำนึกในหน้าที่ (OCB2)	.087	.038	.132	2.306	.022*
ด้านการมีความอดทนอดกลั้น (OCB3)	.101	.043	.140	2.353	.019*
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (OCB4)	.135	.043	.176	3.110	.002*
ด้านการให้ความร่วมมือ (OCB5)	.057	.042	.082	1.369	.172
ค่าคงที่ (Constant)	1.989	.280		7.110	.000*
R = .455 R ² = .207 R ² _{adj} = .193 Overall F = 14.359 Sig = .000					
S.E.e = .279 Durbin-Watson = 1.912					

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 9 ตัวแปร พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านข้อมูลข่าวสาร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพนักงานมีความเห็นว่า การที่พนักงานมีตำแหน่งที่มั่นคง อีกทั้งเมื่อองค์การลดขนาดยังไม่มีปลดพนักงานออกจึงทำให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในองค์การแห่งนี้ จึงทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Randall et al. (1999) โดยผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบซึ่งอธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ลดลงเป็นผลมาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เนื่องจากพนักงานสามารถ



ทำงานในองค์การได้นานเท่าที่ต้องการ อีกทั้งองค์การยังให้โอกาสพนักงาน แม้ว่าพนักงานจะทำงานผิดพลาด ส่งผลให้พนักงานไม่เห็นถึงความสำคัญในการมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เมื่อความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีลดลงเช่นเดียวกับ Nikhil and Arthi (2019) และ กันธิชา ทองพูล และคณะ (2559) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพนักงานมีความเห็นว่า การที่พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเมตตาจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการเอาใจใส่ ทั้งยังให้ความสำคัญกับตัวพนักงานในฐานะสมาชิกในองค์การ มีการสื่อสารข้อมูลสำคัญให้พนักงานเข้าใจอย่างทั่วถึง รวมไปถึงอนุญาตให้มีการสอบถามข้อมูลเพื่อให้พนักงานเข้าใจข้อมูลในด้านต่างๆได้มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานยินดีที่จะทุ่มเทและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Silva and Madhumali (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในกลุ่มข้าราชการในประเทศศรีลังกา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นเดียวกับกับ Ali (2016) และ Ismail (2014) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผลิตอาหาร ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ตัว พบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานมีความเห็นว่า การที่พนักงานช่วยเหลือเพื่อนในการสอนงาน รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงงานที่ทำ และรับผิดชอบหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายมาให้อย่างดียิ่งขึ้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้กับองค์การก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chang et al. (2010) เรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและความยึดมั่นในงานส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทของประเทศไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นอกจากนี้ Yahaya et al. (2011) และ Obiora and Okpu (2014) ทำการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน



สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน ($Beta = -0.274$) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านข้อมูลข่าวสาร ($Beta = 0.147$) และลำดับสุดท้ายคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($Beta = 0.128$) โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ 1 ตัวแปร ดังนั้นจึงสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงานลดลง และมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก 2 ตัวแปร ดังนั้น จึงสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจาก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านข้อมูลข่าวสารที่ลดลง

จากการวิเคราะห์ขนาดของอิทธิพลตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความช่วยเหลือ ($Beta = 0.206$) มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมมากที่สุด รองลงมา คือด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($Beta = 0.176$) ด้านการมีความอดทนอดกลั้น ($Beta = 0.140$) และด้านการสำนึกในหน้าที่ ($Beta = 0.132$) โดยมีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ดังนั้นจึงสามารถอธิบาย วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการมีความอดทนอดกลั้น และด้านการสำนึกในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่มีด้านใดที่ควรพิจารณาแก้ไข แต่บริษัทควรมีนโยบายที่ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งได้รับการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานรับรู้ถึงการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรมในการปฏิบัติการ เพื่อให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเพิ่มเป็นระดับมากที่สุด

2. องค์กรควรมีสวัสดิการอย่างยุติธรรมเพื่อช่วยให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ สนับสนุนให้พนักงานเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน พร้อมทั้งยินดีช่วยเหลือให้พนักงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อีกทั้งองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการจัดกิจกรรมให้องค์การ และกระตุ้นให้พนักงานติดตามข่าวสารหรือประกาศขององค์การอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น



ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือทำวิจัยแบบผสมผสาน มีทั้งการเก็บแบบสอบถามและสัมภาษณ์ เพื่อทำให้สามารถศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างครอบคลุม ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และควรมีการทำวิจัยเพื่อพิสูจน์ข้อที่ยังไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า การที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น เป็นอิทธิพลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงานที่ลดลง

รายการอ้างอิง

- กันธิชา ทองพูล, เขมมาวีร์ รัชชชุชีพ และกล้าหาญ ณ น่าน. (2559). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 30(93), 131-145.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยาณี เสนาสุ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2560). *Thailand's Eastern Economic Corridor*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.ieat.go.th/assets/uploads/attachment/file>
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ทจำกัด.
- สถาบันอาหาร. (2560). *แนวโน้มการจ้างงานในอุตสาหกรรมอาหารในอนาคต*. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://fic.nfi.or.th/hot_issue_detail.php?smid=1605
- สำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (20 มกราคม 2563). *สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทย ปี 2562 และแนวโน้ม ปี 2563*. RYT9. สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/oie/3086947>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้าพรินติ้ง จำกัด.
- Ali, N. (2016). Effect of organizational justice on organizational citizenship behavior: A study of health sector of Pakistan. *Review of Public Administration and Management*, 4(3), 1-9
- Chang, C. C., Tsai, M. C., & Tsai, M. S. (2011). Influences of the organizational citizenship behaviors and organizational commitments on the effects of organizational learning in Taiwan. *2010 International Conference on E-business, Management and Economics IPEDR*, 3, 37-41.
- Chen, Z. X., Aryee, S., & Lee, C. (2005). Test of a mediated model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 457-470.



- Colquit, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55-68.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 16(4), 705-721.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications Ltd.
- Garvin, D. A. (2012). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 71, 778-779.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson upper saddle river: Pearson education.
- Ismail, H. (2014). Organizational justice and citizenship behavior the mediating role of trust. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1), 86-96.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Newstrom, J. W. (2006). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nikhil, S., & Arthi, J. (2019). Impact of perceived organizational support on citizenship behavior of ITES employees. *Asian Journal of Managerial Science*, 8(2), 119-124.
- Obiora, J. N., & Okpu, T. (2014). Organizational citizenship behavior and learning organization in the hospitality industry: A lesson for Nigeria's sustainable development. *International Journal of Advanced Research in Statistics Management and Finance*, 2(1), 90-101.
- Organ, D. (1997). Organization citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D.W. & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. Homewood: Irwin.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjurin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159-174.
- Rhodes, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.



Robert, E., Robin, H., Steven, H., & Debora, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline*. New York: Doubleday Business.

Silval, H.M., & Madhumali, K. P. (2014). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Sector Organizations in Western Province Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 9(1 & 2), 1-14.

Yahaya, A., Boon, Y., Ramli, J., Baharudin, N. A., Yahaya, N., Ismail, J., & Shariff, Z. (2011). The implications of organizational citizenship behavior (OCB) towards the dimensions of learning organization (LO) in organizations in southern Malaysia. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5724-5737.