

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

Relationship Between Organizational Culture and
Good Membership Behaviors of Tambon
Administrative Organization Employees in Chana
District, Songkhla Province

วิภาวดี แก้วช่วย^{1*} และธนายุ ภู่วิทยาธร²

Wipawadee Kaewchuay^{1*} and Tanayu Phu Wittayathorn²

ชอพะยอม
CHOPHAYOM JOURNAL

Received: November 4, 2024

Revised: December 13, 2024

Accepted: December 21, 2024

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

¹Master of Business Administration, Suratthani Rajabhat University

¹(E-mail: vipawadee0867@gmail.com)

*Corresponding Author

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

²Faculty of Management Sciences, Suratthani Rajabhat University

²(E-mail: tanayu136@gmail.com)

บทคัดย่อ

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา จำนวน 226 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่ในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ วัฒนธรรมพันธกิจ และวัฒนธรรมส่วนร่วม 2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน พนักงานมีความร่วมมือและความรับผิดชอบสูงขึ้น ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The development of organizational culture and the behavior of good membership among employees play a crucial role in enhancing work efficiency. The purposes of this research were 1) to study organizational culture of Tambon administrative organization employees in Chana district, Songkhla province. 2) To study good membership behaviors of Tambon administrative organization employees in Chana district, Songkhla province. And 3) to study relationship between organizational culture and good membership Behaviors of Tambon administrative organization employees in Chana district, Songkhla province. The sample group were 226 government employee, employees hired for missionsn, and general employees of Tambon administrative organization employees in Chana district, Songkhla province. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, analysis of reference statistics or inferential statistics, Pearson s product moment correlation coefficient.

The results found that (1) subdistrict administrative organization employees Chana district, Songkhla province, organizational culture was seen to be at the highest level overall, average was at the highest level in 2 areas, mission culture and participatory culture. 2) Level of good membership behaviors of Tambon administrative organization employees in Chana district, Songkhla province, the overall level was at the highest level, average was at the highest level in every aspect. And 3) organizational

culture related to good membership behaviors of Tambon administrative organization employees in Chana district, Songkhla province at the statistical significance level of 0.05. This results in a stronger organizational ability to collaborate, with higher employee cooperation and responsibility, ultimately leading to improved organizational efficiency and long-term success.

Keywords: Organizational Culture, Membership Behaviors, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่เกิดจากการกระจายอำนาจของส่วนกลางให้แก่ ท้องถิ่น ซึ่งอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารจัดการท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีหลาย รูปแบบแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของพื้นที่ จำนวนงบประมาณที่ได้รับและจำนวนประชากรที่รับผิดชอบ ในการให้บริการ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล อย่างไรก็ตาม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละหน่วยงานก็มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนให้มีความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งปัจจุบันจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นองค์กรหนึ่ง ที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของกระแส โลกาภิวัตน์ โดยความพยายามในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การสามารถอยู่ได้นั้น สิ่งที่สำคัญ ประการหนึ่งก็คือ “วัฒนธรรมองค์กร” ซึ่งการแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี และองค์ประกอบอื่นๆ ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมาอย่างร่วมมือกัน มันเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความเชื่อและศรัทธาร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กร

ยังรวมถึงการแสดงสัญลักษณ์ต่างๆ ที่มีความหมายพิเศษ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษที่ใช้กันภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรไม่เพียงแต่เป็นภาพสะท้อนของความเป็นมาและความเชื่อขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างสมาชิก เป็นการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการพัฒนาตัวเองในเชิงบวก วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยสร้างความเป็นเอกลักษณ์และความแตกต่างที่ทำให้องค์กรนั้นโดดเด่นและมีคุณค่า (Moorhead & Griffin, 1995)

องค์กรแต่ละยุคสมัยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรยุคใหม่นั้นมีแนวโน้มที่วัฒนธรรมองค์กรจะมุ่งเน้นไปที่ตัวพนักงานมากกว่าเดิม โดยเฉพาะการมอบโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญรวมถึงการสร้างความมีส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานผูกพันกับองค์กรมากกว่าเดิมและช่วยลดการออกจางานของบุคลากร ในขณะที่เดียวกันผู้ปฏิบัติงานเองก็มองหาองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกทั้งในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน Working space ที่มี ความอิสระและยืดหยุ่น รวมถึงสวัสดิการด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่เราคุ้นเคยและรู้ดีว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีอยู่ในองค์กร หน่วยงาน หรือองค์กรทุกแห่ง แต่ละแห่งก็มีวัฒนธรรมองค์กรของตัวเองแตกต่างกันออกไป โดยวัฒนธรรมองค์กร ถือวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน กลายเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นภายในวันเดียว สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เวลากับมันนานพอสมควร ที่สำคัญคือต้องมีการวางแผนในการพัฒนาให้เกิดขึ้นด้วย ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์กร เกิดขึ้นแล้ว เราก็สามารถใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมองค์กรได้ในระยะยาว และยังเป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงานของพนักงาน เป็นไป

อย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยปลูกฝังทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรม โดยอาจจะเห็นได้จากตัวแบบหรือแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และยังทำให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนว่าคนแบบไหนที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะกับองค์กร หรือคนในองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตัวไปในทิศทางใดให้เกิดความเหมาะสม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนจะช่วยดึงดูดคนที่เหมาะกับองค์กรนั้น ๆ ให้เข้ามาร่วมงาน และยังช่วยคัดกรองคนที่จะไม่เข้ามาทำงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ต่างไปจากองค์กรอื่น ซึ่งนำไปสู่การสร้างเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร (Hoy & Miskel, 2001)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบในงาน สร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงานและผู้บริหาร สนับสนุนและยอมรับผลงานของพนักงาน ส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมุ่งมั่นในการร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้หน่วยงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น (Dubin, 2000) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน เนื่องจากวัฒนธรรมที่ดีจะสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมที่ดีช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุน ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะร่วมมือกัน การให้รางวัลและการยอมรับที่เหมาะสมก็ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีและมุ่งมั่น

ในการทำงานมากขึ้น การสื่อสารที่ดีและเปิดเผยในองค์กรทำให้พนักงานเข้าใจ ความคาดหวังและเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาของ ปริญาพร สันติวานิช (2563) แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน

จากข้อมูลที่กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยเฉพาะในการสร้าง ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นและผลผลิตที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ประเด็น ปัญหาการวิจัยคือ การที่วัฒนธรรมองค์กรอาจไม่ส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในทุกองค์กรและการขาดการเข้าใจลึกซึ้งถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยเฉพาะในบริบทของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและ ความต้องการของประชาชน การศึกษาในเรื่องนี้จึงมีความสำคัญในการหาแนวทาง พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ดีและ สร้างความเป็นเอกลักษณ์ในแต่ละองค์กร

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรและส่งเสริม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน โดยเฉพาะการสร้าง ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ การทำงานที่สูงขึ้นและผลผลิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ที่มีหน้าที่ดูแลและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะตัว การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรจะ ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมและการปฏิบัติของบุคคลในองค์กรได้ดีขึ้น และส่งผลให้ พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานและการตอบสนองความ

ต้องการของประชาชนจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา เพื่อหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ดีและสร้างความเป็นเอกลักษณ์ในแต่ละองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความวัฒนธรรมองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา

การทบทวนวรรณกรรม

วัฒนธรรมองค์การ

Moorhead & Griffin (1995) ได้ให้นิยามว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นการแสดงออกถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี และสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา รวมถึงความเชื่อและศรัทธาร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถูกสะท้อนผ่านสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ โดย Denison (1990) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การและแนวโน้มความสัมพันธ์กับประสิทธิผล องค์การซึ่งสามารถสรุปถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement

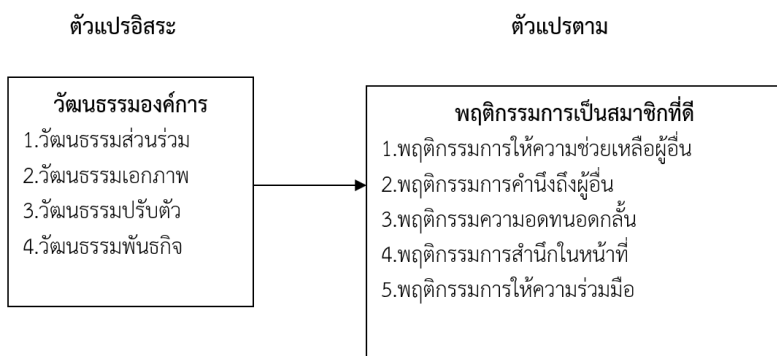
Culture) เน้นการสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรทุกระดับ มีการทำงานเป็นทีม และพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) มุ่งเน้นความคงเส้นคงวาและการบูรณาการภายในองค์กร โดยยึดค่านิยมแกนกลางร่วมกันเพื่อสร้างความร่วมมือและเสถียรภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) - เน้นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก ยอมรับความเสี่ยง และส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) มุ่งเน้นเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยการเปลี่ยนแปลงพันธกิจจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในด้านอื่น ๆ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

Greenberg (2002) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์การ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมและความร่วมมือภายในองค์การ โดย Greenberg and Baron (1997) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็น 5 รูปแบบดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานยากหรือสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) รับผิดชอบและทำงานเกินความคาดหวัง โดยรักษาวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) มีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กรและแสดงความมุ่งมั่นต่อองค์กร 4) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ยอมรับสถานการณ์โดยไม่บ่นหรือตำหนิ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ 5) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) - แสดงความเห็นอกเห็นใจและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในหลากหลายบริบทเผยให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ งานวิจัยของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2561) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง สอดคล้อง ปรับตัว พันธกิจ และชุดวัฒนธรรมองค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก ด้านพรเพชร บุตรดี, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญา ศรณัฏ์ สวัสดิ์ไธสง (2563) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอท่าอุเทนอยู่ในระดับมาก ในส่วนการศึกษาของศักดิ์ชัย จันทะแสง (2566) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.712 ซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรทั้งสองชุดได้ร้อยละ 50.60



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา 12 แห่ง จำนวน 535 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตาราง สำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากหน่วยย่อยของประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยเปิดโอกาสให้หน่วยย่อยของประชากรทุกหน่วยมีสิทธิ์ได้รับการเลือกเท่า ๆ กัน ในที่นี้จะใช้วิธีการจับฉลาก (Lottery) จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มจำนวนทั้งหมด 226 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพวัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ ในส่วนของตัวแปรตามที่ศึกษา คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตัวเลือก (Likert, 1961)

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี บุคลากรขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล ในเขตอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (Likert, 1961)

โดยแบบสอบถามในตอนี่ 2 – 3 มีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยดังนี้

4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่ออยู่ที่ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของ เนื้อหา ผลของการพิจารณาเกณฑ์ค่าความเที่ยงตรงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ถือว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาและ วัตถุประสงค์ เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว นำไปทดสอบใช้ (try out) จำนวน 30 ชุดและนำมาหาค่าความ เชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (Wanitchbancha, 2018) ได้ผลรวมค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.963 และผลรวมค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และแจกแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา เมื่อได้กลับคืนมาครบทั้ง 226 ชุด จากนั้นนำไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไป วิเคราะห์วิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จ

ทางสถิติ (SPSS)

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ จະนะ จังหวัดสงขลา โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นสมาชิกที่ดี โดยการคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอจະนะ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วน มากเป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 รองลงมาเป็นเพศ ชายจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 (2) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลง มา อยู่ในช่วงอายุ 31 -40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 ช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และน้อยสุดอยู่ในช่วงอายุ 18 – 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 (3) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากนับถือ ศาสนาพุทธ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมาศาสนาอิสลาม จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 และน้อยสุดศาสนาคริสต์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 (4) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพ สมรส จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 และน้อยสุดสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 (5) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 รองลงมาระดับ

ปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และน้อยสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 (6) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 และเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 (7) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 -10 ปี จำนวน 733 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงมา 1 -5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 – 20 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และน้อยสุดมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8 (8) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมา 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และน้อยสุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 (9) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 226 คนโดยแบ่งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 องค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 องค์การบริหารส่วนตำบลจะโพนง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหม่อไพร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 องค์การบริหารส่วนตำบลสะพานไม้แก่นจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 องค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 องค์การบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 องค์การบริหารส่วนตำบลคู จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขาว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 องค์การบริหารส่วนตำบลขุนตดห้วย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 องค์การบริหารส่วนตำบลแค จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1.	วัฒนธรรมส่วนร่วม	4.31	.49	มากที่สุด
2.	วัฒนธรรมเอกภาพ	4.20	.58	มาก
3.	วัฒนธรรมปรับตัว	4.18	.56	มาก
4.	วัฒนธรรมพันธกิจ	4.32	.53	มากที่สุด
	รวม	4.25	.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่ในภาพรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} =4.32$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X}=4.31$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X}= 4.20$) และวัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} =4.20$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ จะนะ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.30	.50	มากที่สุด
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	4.38	.52	มากที่สุด
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	4.32	.50	มากที่สุด
4. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	4.34	.51	มากที่สุด
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.42	.48	มากที่สุด
รวม	4.35	.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.42$) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X}=4.38$) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X}=4.34$) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X}=4.32$) และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=4.30$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา

วัฒนธรรมองค์การ	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน		
	r	p-value	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	0.65*	0.000	มาก
ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	0.58*	0.000	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมปรับตัว	0.64*	0.000	มาก
ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	0.73*	0.000	มาก
รวม	0.71*	0.000	มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r=0.71^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($r=0.73^*$) ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ($r=0.65^*$) และด้านวัฒนธรรมปรับตัว ($r=0.64^*$) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($r=0.58^*$) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

สรุปผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบในงาน และสร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงานและผู้บริหาร การสนับสนุนและยอมรับผลงานของ

พนักงานมีผลให้พนักงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาและการเรียนรู้ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีความชัดเจนและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงานและพร้อมที่จะร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไม่เพียงส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

อภิปรายผล

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนะจะ จังหวัดสงขลา เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในภาพรวมในระดับมากที่สุด อาจแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจและการรับรู้ที่ดีเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานและค่านิยมร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมักนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และการลดการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยสร้างความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน การให้รางวัลและการยอมรับที่เหมาะสมกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น การสื่อสารที่ดีและโปร่งใสในองค์กรทำให้พนักงานเข้าใจถึงความคาดหวังและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น รวมถึงการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ ทำให้พนักงานมีความสุขและมุ่ง

มันในการร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข (2561) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัฒนธรรมประกอบด้วย วัฒนธรรมเกี่ยวข้อง วัฒนธรรมสอดคล้อง วัฒนธรรมปรับตัว วัฒนธรรมพันธกิจและชุดวัฒนธรรมองค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีระดับสูงมาก

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา มีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารในองค์กร ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้วิธีการให้รางวัลและการยอมรับผลงานของพนักงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งยังช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถส่งเสริมปริมาณและคุณภาพให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล, และสัญญา ศรณัฏ์ สวัสดิ์โสธร (2563) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน โดยภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก

3. วัฒนธรรมองค์กรกับการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน รวมถึงการให้ความสำคัญกับการร่วมมือ การช่วยเหลือ และการเอาใจใส่พนักงาน จะเป็นแบบอย่างที่ดีและมีอิทธิพลอย่างมากต่อพนักงานภายในองค์กร เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเน้นที่การร่วมมือกันอย่างจริงจัง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการเอาใจใส่พนักงานอย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในหมู่พนักงาน การที่องค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมเหล่านี้ทำให้พนักงานเห็นตัวอย่างที่ชัดเจนจากผู้นำและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและการยอมรับในค่านิยมเหล่านี้ พนักงานจะรู้สึกว่าการร่วมมือและการช่วยเหลือกันเป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นที่องค์กรคาดหวัง การเห็นว่าผู้นำและเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการเอาใจใส่และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามและทำเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย จันทะแสง (2566) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานิคอล เท่ากับ 0.712 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรทั้งสองชุดได้ร้อยละ 50.60

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในด้านความสามารถในการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นสัญญาณที่บ่งบอกว่าองค์กรอาจขาดความยืดหยุ่นและความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นี่คือการประเด็นที่องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มี

ความยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรควรเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ องค์กรสามารถระบุแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ การทำให้กระบวนการตัดสินใจของ องค์กรมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่าง รวดเร็วจะช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้สูงขึ้น การส่งเสริม ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการตัดสินใจถือเป็นกุญแจสำคัญใน การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ขององค์กร เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของพวกเขาได้รับการรับฟังและมีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทางขององค์กร พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพ การทำงานมากขึ้น การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรจะ นำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนอง ต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กระบวนการปรับตัวและ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ องค์กรควร มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่ ชัดเจนและการทบทวนผลการดำเนินงานจะช่วยให้องค์กรสามารถตรวจสอบ ความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของการปรับตัวได้อย่างเป็นระบบ การประเมินผล นี้ยังสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการและแนวทางการดำเนินงานให้ เหมาะสมยิ่งขึ้นตามความต้องการและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้าน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นข้อบ่งชี้ว่าในองค์กรนั้น พนักงานอาจขาดความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรืออาจไม่ได้รับ โอกาสที่เพียงพอในการทำเช่นนั้น ปัญหานี้เป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสนใจ เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรใน

ระยะยาว เพื่อแก้ไขปัญหานี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง เริ่มต้นด้วยการจัดกิจกรรมที่เน้นการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมทีมเป็นประจำ ซึ่งจะเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ อีกทั้งยังสามารถใช้โอกาสนี้ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดีและการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกคนในทีมจะช่วยลดช่องว่างระหว่างเพื่อนร่วมงานและเสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมกลุ่มหรือโครงการที่ต้องการความร่วมมือจากพนักงานหลายฝ่าย ไม่เพียงแต่จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แต่ยังเป็นการฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ การให้รางวัลและการยกย่องพนักงานที่แสดงพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นรูปธรรมเป็นอีกหนึ่งวิธีที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมพฤติกรรมนี้ในองค์กร การยอมรับและการชื่นชมในสิ่งที่พนักงานทำไม่เพียงแต่จะสร้างแรงจูงใจให้พวกเขารักษาพฤติกรรมที่ดีนี้ไว้ แต่ยังเป็นตัวอย่างให้เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เห็นถึงความสำคัญของการช่วยเหลือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในทีมยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำองค์กรควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรมการช่วยเหลือและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้นำแสดงออกถึงการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีน้ำใจ จะสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีเหล่านี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะช่วยให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ดังนั้นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากร

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน สร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างระบบรางวัลและการยอมรับที่เป็นธรรม รวมถึงการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการเหล่านี้จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม อัตราการลาออกของพนักงานจะลดลง และภาพลักษณ์ขององค์กรจะดีขึ้นในสายตาของลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจมีการศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องเช่น ความสุขในการทำงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยในครั้งต่อไป อาจเพิ่มวิธีในการดำเนินวิจัย เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อค้นหาแนวทาง และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา การสนทนากลุ่มจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะสามารถนำไปปรับใช้ในการวางแผนและการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เห็นมุมมองที่หลากหลายและความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยั่งยืน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

3. อาจมีศึกษาผลกระทบระยะยาวของวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี และวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุง พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่อย่างไรในระยะยาว นอกจากนี้ยังอาจมีการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการนำแนวทางการพัฒนาไปใช้จริง เพื่อให้สามารถปรับปรุง

กลยุทธ์และวิธีการให้เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. อาจมีการศึกษาเพื่อประเมินและวิเคราะห์ผลกระทบระยะยาวของวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการสำรวจแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระยะยาว การศึกษานี้จะมุ่งเน้นไปที่การตรวจสอบว่าการส่งเสริมและการบำรุงรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพสูงสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างไร รวมถึงการค้นหาแนวทางที่สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระยะยาว และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีญาพร สันติวานิช. (2563). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการใน จังหวัดชลบุรี. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 9(2), 55-74.
- พรเพชร บุตรดี,ชาติชัย อุดมกิจมงคลและสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(2), 205-220.

- ศักดิ์ชัย จันทะแสง. (2566). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่านิยมคระหว่าง
วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรสาย
สนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *วารสารวิชาการ
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้* 1, 8(1), 1-13.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(3), 66-78.
- Denison, D.R. (1990) *Corporate Culture and Organizational
Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Dubin, A. J. (2000). *Applying Psychology: Individual Organizational
Effectiveness*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, L. S. (2002). *Emotion-Focused Therapy: Coaching Clients
to Work through Their Feelings*. Washington DC: American
Psychological Association.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). *Behavior in Organizations:
Understanding and Managing the Human Side of Work*. New
Jersey: Upper Saddle River.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (1995). *Organizational Behavior:
Managing People and Organization*. Boston: Houghton Mifflin.
- Wanitchbancha, G. (2018). *Using SPSS for Windows for data analysis*.
Bangkok: Chulalongkorn University Book Center. (in Thai)