

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร และความรู้สึกเห็นคุณค่าใน
ตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี

**The Relationships among Perceived organizational culture, Organization-based self-esteem and
Organizational citizenship behavior of Paper mill employees in Si Maha Phot, Prachinburi**

กิตติพิชญ์ พลจันทร์
สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kittiphit Polchan

Industrial Management Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University,
Thailand Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University, Thailand

Responding author

บทคัดย่อ

กิตติพิชญ์ พลจันทร์ (2562) : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารธุรกิจ อาจารย์ที่ปรึกษา รศ. สุชาติ เหล่าปรีดา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.) การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2.) ระดับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3.) เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4.) ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย ใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มพนักงานประจำของโรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 338 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter Method

ผลการวิจัยพบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน อายุการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มากกว่า 9 ปีขึ้นไป 1.) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2.) ปัจจัยส่วนบุคคลของ แตกต่างกันมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกันในด้าน เพศ สถานภาพ และฝ่ายงานที่สังกัด ส่วนในด้านระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และอายุการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3.) มีการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด 6.) ปัจจัยส่วนบุคคลเพศหญิง การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรในด้านความเป็นกลุ่มนิยม และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 44.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

คำสำคัญ : การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี, ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

ABSTRACT

Kittiphit Polchan (2019) : The Relationships among Perceived organizational culture, Organization-based self-esteem and Organizational citizenship behavior Paper mill employees in Si Maha Phot, Prachinburi.

Master of Business Administration, Major field : Industrial Management, Advisory Committee Assoc. Prof. Suchart Laopreeda

The objectives of this research were to study 1.) The relationship between organization-based self-esteem perceived organizational culture, and organizational citizenship behavior. 2.) The level of organization-based self-esteem, perceived organizational culture affecting organizational citizenship behavior. 3.) The demographic backgrounds affecting organizational citizenship behavior 4.) The perceived organizational culture, organization-based self-esteem, and demographic backgrounds can predict organizational citizenship behavior.

Research method: the data were collected by a questionnaire from 338 employees of Paper mill in Si Maha Phot, Prachinburi to analyze by Percentage, Mean, Standard deviation, t-test, F-test, Pearson's product-moment correlation coefficient and enter multiple regression analysis

Results indicated that : 1) The demographic backgrounds of employees of Paper mill Si Maha Phot, Prachinburi in the part of gender, status, and the affiliated department was significantly different, but on the educational level, the average salary, and the working-age wasn't significantly different. 2.) The employees of Paper mill in Si Maha Phot, Prachinburi perceived organizational culture and organization-based self-esteem were moderate, and organizational citizenship behavior was high and in the part of Duty-conscious behavior was mostly high. 3) The perceived organizational culture of power disparities, individualism, and collectivism was positively related to organizational citizenship behavior at the statistic level of 0.01. 4.) The organization-based self-esteem was positively related to organizational citizenship behavior at the statistic level of 0.01. 5.) The demographic backgrounds of female, the perceived organizational culture of power disparities, individualism, and collectivism, and organization-based self-esteem can predict 42.6 percent of the organizational citizenship behavior

Keyword : Perceived organizational culture, citizenship behavior, self-esteem

บทนำ

จากการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีในปัจจุบัน และสถานะแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่เกิดจากธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นนั้น ส่งผลให้ทั่วโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จับปล้น ตามกระแสโลกาภิวัตน์ รวมไปถึงพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงอย่างจับปล้น และไม่หยุดนิ่งนั้น ส่งผลโดยตรงให้วิธีการในดำเนินงานของธุรกิจต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม องค์กรธุรกิจจึงต้องเตรียมความพร้อม และปรับตัวอย่างรวดเร็วให้ทันทางที่เพื่อที่จะเผชิญกับสถานะที่เกิดขึ้น องค์กรจึงจะสามารถอยู่รอดได้นั่นเอง ซึ่งปัจจัยสำคัญเรื่องหนึ่งในความสำเร็จของการเผชิญกับสถานะดังกล่าวคือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร การพัฒนา และการสร้างกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรในองค์กรทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ คน (Man), เงิน (Money), วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และวิธีการ (Method) นั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จนั้นมาสู่องค์กรได้ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์นั้นเป็นผู้สร้างสิ่งต่างๆ จากวัตถุดิบๆ หนึ่งกลายเป็นผลผลิต รวมไปถึงการบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะใช้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งถ้าหากองค์กรใดขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และความรู้แล้วนั้น โอกาสที่องค์กรจะประสบความสำเร็จก็มีน้อยมาก ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กรสมัยใหม่ และเป็นปัจจัยพื้นฐานหลักๆ ที่จะทำให้ปัจจัยอื่นมีประสิทธิภาพ และคุณค่าต่อไปได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540)

ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพราะความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นเหมือนทัศนคติของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ดังนั้นความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรนั้นเปรียบได้กับแบบแผนที่ใช้ในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรการที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้นำทางธุรกิจได้นั้นองค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดี และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
4. เพื่อศึกษาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การของพนักงาน โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานโรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
2. การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงาน โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การของพนักงาน โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การของพนักงาน โรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในโรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประเภทของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร, การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร, การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล, ระดับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร และการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร
2. **ขอบเขตประชากร** ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรประจำในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้าฝ่ายของโรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
3. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 2,613 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 337.57 คน ซึ่งคำนวณได้สูตรของ ทาโรยามาเน (Yamane, 1967) ดังนั้นต้องศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 338 คน
4. **ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย** ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน - 1 ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลา รวม 1 เดือน
5. **ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น**

5.1 ตัวแปรอิสระ อิสระ (Independent Variable)

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ฝ่ายงานที่สังกัด, รายได้เฉลี่ย และอายุการปฏิบัติงาน
- การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ, ด้านความเป็นปัจเจกนิยม และด้านความเป็นกลุ่มนิยม
- ความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ, พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองรูปแบบหนึ่งซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินคุณค่า และศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองโดยมีสถานะสิ่งแวดล้อมในองค์กรเป็นตัวกำหนด โดยรวมไปถึงระดับความพึงพอใจที่มาจากการที่บุคลากรขององค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความยุติธรรมในเรื่องผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อว่าตนเองนั้นมีความสามารถเพียงพอ และยังเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความนับถือในตนเอง และรู้สึกดีต่อตนเอง

การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ และการตีความสิ่งที่ได้รับมาจากสภาวะสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แก่สิ่งต่างๆที่กำหนดโดยผู้บริหาร และสิ่งต่างๆที่ได้รับมาจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรแล้วทำการตีความแตกต่างกันไปในแต่ละคน ซึ่งการรับรู้ และกระบวนการตีความนี้ได้กลายเป็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยมในตัวของบุคลากรซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกภายในองค์กร โดยได้เลือกมา 3 ด้านคือระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีการกระทำในด้านที่ดี และเกิดจากความเต็มใจซึ่งไม่ได้มีระบุไว้เป็นกฎระเบียบขององค์กร หรือเป็นหน้าที่ที่บุคลากรในองค์กรจะต้องปฏิบัติ ประกอบไปด้วยพฤติกรรมทั้งหมด 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมในการสุภาพต่อผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งทางผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิจัยเพียง 3 ด้านคือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ, พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา หนังสือ บทความ เอกสาร วิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 2 ข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

สุชา (2531: 51) นั้นได้กล่าวว่า “การรับรู้หมายถึงการตีความหมายจากการรับสัมผัส (Sensation) ในการรับรู้ นั้นไม่เพียงแต่จะมองเห็น ได้ยิน หรือ ดมกลิ่นเท่านั้น แต่ต้องรับรู้ได้ว่าวัตถุหรือสิ่งที่รับรู้นั้นคืออะไร มีรูปร่างอย่างไร อยู่ทิศใด ”จากความหมายที่ได้รวบรวมมา การรับรู้ (Perception) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกจากสิ่งเร้าที่กระตุ้นเข้ามายังสมองเพื่อทำการตีความ ซึ่งมีการเลือกสรร จัดระเบียบ ตีความสิ่งเร้าแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ และความคาดหวังของแต่ละคนที่สั่งสมมา

เทพนม และสวึง (2540: 6) นั้นได้กล่าวว่าการรับรู้ หมายถึง “กระบวนการในการเลือกรับการจัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ ”

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การ

Hofstede (1997: 180) ได้กล่าวเอาไว้ว่า วัฒนธรรมในองค์การนั้นเป็นแบบแผนของความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับมาจากการกำหนดสิ่งต่างๆร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การนั้นๆ มีความแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์การอื่น

แนวคิดของ Hofstede

Hofstede (1997: 28-122) นั้นได้ทำการแบ่งมิติของวัฒนธรรมในองค์การออกเป็น 4 มิติหลักๆ ดังนี้

1. ระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power Distance) เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกที่มีอำนาจน้อยขององค์การหรือสถาบันภายในประเทศคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

2. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) และความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) เป็นการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของบุคคลภายในสังคม

ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) เป็นเรื่องของสภาพในสังคมที่มีการผูกมัดระหว่างบุคคลแบบหลวม ๆ

ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) จะตรงกันข้ามกับความเป็นปัจเจกนิยม กล่าวคือเป็นเรื่องของการที่สภาพสังคมซึ่งบุคคลเกิดมาจะมีการประสานกันอย่างเข้มแข็ง มีความยึดเหนี่ยวภายในกลุ่มสูง บุคคลจะได้รับการปกป้องจากกลุ่มทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อกลุ่มอย่างสูง มิติที่บ่งชี้ความเป็นปัจเจกนิยมกับกลุ่มนิยม คือ ความเป็นกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการถูกผูกมัดกับเป้าหมายงาน

3. ความเป็นชาย (Masculinity) และความเป็นหญิง (Femininity) เป็นการอธิบายถึงลักษณะบทบาททางเพศ ผู้ชายสามารถมีความเป็นหญิงได้ เช่นเดียวกับที่ผู้หญิงก็สามารถมีความเป็นชายในตัวเองได้ วัฒนธรรมแบบความเป็นชาย จะมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเคร่งครัด มีระบบระเบียบ และมีการแบ่งแยกชัดเจนทางเพศ สำหรับตำแหน่งระดับสูง มีค่านิยมในการปฏิบัติงานแบบอยู่เพื่องาน เน้นผลงาน โดยไม่มุ่งเน้นความรู้สึกของร่วมงาน ความเป็นหญิง (Femininity) เป็นลักษณะที่ตรงข้ามกับความเป็นชาย ความเป็นหญิงจะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสถียร อ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต

4. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นเรื่องของ การที่สมาชิกในวัฒนธรรมรู้สึกถูกคุกคามจากความไม่แน่นอน หรือความไม่รู้ในสถานการณ์ เหล่านี้เป็นความรู้สึกท่ามกลางความเครียด ซึ่งในสถานที่ปฏิบัติงานองค์การจะมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับระดับความวิตกกังวลต่างๆที่เกิดขึ้นได้จากความกลัวที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย หรือความผิดพลาดต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

Maslow (1970: 45-46) ได้กล่าวถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองไว้ในทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ซึ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความต้องการลำดับที่ 4 โดยเชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์เราต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งหากความต้องการในขั้นต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะไม่ก้าวไปสู่ขั้นต่อไป

นอกจากนี้ Maslow ได้แบ่งความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มาจากการยอมรับของตนเอง (Self-Esteem) คือ ความต้องการของบุคคลที่อยากให้ตนเองเป็นผู้มีความเข้มแข็ง เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตัวเองมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีอิสระในตนเอง สามารถช่วยเหลือตนเองได้
2. ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจากการยอมรับของผู้อื่น (Esteem from Others People) คือ ความต้องการอยากให้อื่นๆ ให้การยอมรับตนเอง ความต้องการมีชื่อเสียง หรือเกียรติยศ ตำแหน่ง หน้าที่ ความรุ่งเรือง ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น การได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจ เป็นผู้ที่มีความสำคัญ หรือเป็นที่ชื่นชมของผู้อื่น

ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การ

Pierce et al. (1989: 624-625) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การว่าเป็นความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองรูปแบบหนึ่งที่มีรูปแบบเฉพาะ และจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ เนื่องจากสภาวะ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การแต่ละองค์การนั้นมีความแตกต่างกัน บุคลากรจะรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองนั้นได้รับความยุติธรรมในด้านผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานหรือไม่ มีความเชื่อว่าตนเองนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ นอกจากนี้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การยังเป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรขององค์การที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วม และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ภายในองค์การของตน

Tang, Singer and Roberts (2000: 381) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่พื้นฐานมาจากองค์การนั้นเปรียบเสมือนเป็นการประเมินค่าของบุคคลในองค์การที่มีความเชื่อว่าตนเองนั้นมีคุณค่า มีความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้คุ้มค่ากับที่องค์การว่าจ้าง และต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB)

แนวคิดที่สองของ **Morrison (1995 cited in Koys, 2001: 104)** ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. **พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)** เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกจ้าง
2. **พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)** เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือลูกจ้างทั้งภายในและภายนอก
3. **พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)** เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของลูกจ้าง
4. **พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)** และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างบุคลากรที่ให้บริการลูกจ้างเป็นอย่างดี

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. **แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ฝายงานที่สังกัด, รายได้เฉลี่ย, อายุการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ
2. **แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์การ** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการดัดแปลงมาจากแนวคิดของ Hofstede (1997) จำนวน 15 ข้อ มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมในองค์การ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ, ด้านความเป็นปัจเจกนิยม และความเป็นกลุ่มนิยม
3. **แบบสอบถามความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การ** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการดัดแปลงมาจากแนวคิดของ Pierce et al. (1989) จำนวน 15 ข้อ ซึ่งข้อความทั้งหมดเป็นข้อความในเชิงบวก (Positive) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) เป็นข้อความที่ถามถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การของบุคลากรในลักษณะของการประเมินคุณค่าของตนเองว่ามากน้อยเพียงใด

4. แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงมาจากแนวความคิดของ Organ (1988) จำนวน 15 ข้อ โดยข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อคำถามในเชิงบวก (Positive) มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ, ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการมีจิตสำนึกต่อหน้าที่

สรุปผลการวิจัย

ด้านการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.01, 3.49, 3.29$ ตามลำดับ)

ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรของพนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.51, 3.78$ ตามลำดับ) ยกเว้นด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่เพียงด้านเดียวอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.93$)

ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ที่อยู่ฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ที่อยู่ในฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรด้านระยะเหลื่อมล้ำทางอำนาจของพนักงานในโรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรด้านความเป็นปัจเจกนิยมของพนักงานในโรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรด้านความเป็นกลุ่มนิยมของพนักงานในโรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรของพนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรของพนักงาน โรงกระดาศแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่มีความแตกต่างกัน อาจเกิดจากด้วยลักษณะของงานที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และด้วยข้อจำกัดในการรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงานจำแนกตามความเหมาะสมต่อเพศ ทำให้บุคลากรเพศชายส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานอยู่ในงานด้านฝ่ายผลิต และซ่อมบำรุง ส่วนเพศหญิงก็จะอยู่ในฝ่ายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **Piercy, Lane and Cravens (2002)** ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีต่ออิทธิพลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของผู้จัดการฝ่ายควบคุมกลยุทธ์ พนักงานขาย และประสิทธิภาพของยอดขาย พบว่าพนักงานขายที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในด้านความสุภาพต่อผู้อื่น และด้านความมีจิตสำนึกต่อหน้าที่

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ การที่ผลการวิจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันนั้น อาจเกิดจากการที่บุคลากรมีสถานภาพแตกต่างกันย่อมมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบที่แตกต่างกันอยู่บ้าง จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นเรื่องที่ไม่บังคับ ผู้ใดจะสมัครใจทำหรือไม่ก็ได้ (**Organ, 1987: 4-6**)

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเกิดจากเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่งก็เกิดการเรียนรู้จากสังคมในองค์กร เกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมของสมาชิกในหน่วยงานให้กันไปในทิศทางเดียวกัน (สมยศ, 2540: 755) นอกจากนี้พนักงานยังเกิดการเรียนรู้จากสังคมในองค์กรอีกด้วยว่าสิ่งใดควรปฏิบัติ สิ่งใดไม่ควรปฏิบัติ พนักงานจะทำการเลือกปฏิบัติสิ่งที่ตนเห็นว่าเหมาะสม (นพมาศ, 2546: 405)

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านฝ่ายงานที่สังกัด การเกิดความแตกต่างกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับฝ่ายงานที่สังกัดอาจเกิดจากด้วยลักษณะของงานที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งจะแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ส่งผลให้การเรียนรู้ การเป็นทีมเวิร์ค การหลอมรวมกันของพฤติกรรมจากกลุ่มสังคมในหน่วยงานแต่ละฝ่ายแตกต่างกัน

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ย ซึ่งระดับรายได้เฉลี่ยที่บุคลากรในองค์กรแต่ละคนได้รับนั้น จะกำหนดอ้างอิงจากการทำ Job Analysis หรือ Job Description ในแต่ละตำแหน่งว่าควรมีระดับรายได้เฉลี่ยเท่าไร สะท้อนถึงบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยสูง เนื่องจากมีความรับผิดชอบที่ดี และมีผลงานในการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้ทัศนคติต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านการสำนึกในหน้าที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีความรับผิดชอบเท่ากัน แต่มีรายได้น้อยกว่า หรือผลในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ในการประเมิน ย่อมส่งผลให้ระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่าด้วย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาข้างต้นนั้นอาจเกิดจากช่วงอายุในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นมีระยะห่างกันค่อนข้างมาก กล่าวคือมีบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกิดจากนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันค่อนข้างมากนั้นก็ส่งผลให้การเรียนรู้จากสังคมในองค์กร เกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมของสมาชิกในหน่วยงานนั้นมีความแตกต่างกันตามระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้นๆ รวมถึงบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานสูงซึ่งจะอยู่ในช่วงวัยกลางคนพอดี โดยจะมีวุฒิภาวะ และวุฒิสูงนอกจากนี้วัยกลางคนยังเป็นช่วงอายุที่บุคคลมักอุทิศตนให้กับงาน และมีอิทธิพลต่อสังคมสูง (ศรีเรือน, 2545: 472 – 487) ดังนั้นบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคนจึงเป็นผู้ที่ทุ่มเท และมุ่งมั่นความสนใจให้กับงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนต้น และตอนปลาย

ด้านการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กร โดยรวมนั้นจะขึ้นอยู่กับการศึกษาสิ่งที่ได้รับมาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามที่ สุชา (2531: 51) นั้นได้กล่าวว่า “การรับรู้ (Perception) หมายถึง การรับความรู้สึกจากสิ่ง

เราที่กระตุ้นเข้ามายังสมองเพื่อทำการตีความ โดยจะมีทั้งส่วนที่รับรู้จากผู้บังคับบัญชา ระบบบริหาร และส่วนที่รับรู้จากเพื่อนร่วมงาน โดยจะเห็นได้ว่าโรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี นั้นได้มีการปรับปรุงนโยบาย รวมถึงได้มีการส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับนโยบายในด้าน Digital Transform ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Stamper and Van Dyne (2001) ที่ทำการศึกษาศาสนภาพการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ทดสอบภาคสนามในพนักงานกักตัก ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมขององค์กรจะมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เองที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกลึกซึ้งต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรนั้น จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานโรงกระดาษแห่งหนึ่งในอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี นั้นมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากการนำนโยบายในการปรับเปลี่ยนไปสู่ยุค Digital มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบนำเสนอเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการรับฟังความคิดเห็นบุคลากรในทุกๆ ระดับซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Tang และ Ibrahim (1998) ที่ทำการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซ้ำ : ทดสอบในบุคลากรรัฐบาลของสหรัฐอเมริกา และตะวันออกกลางพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมไปถึง Van Dyne (2002) ที่ทำการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการ และความรู้สึกเป็นเจ้าของกับทัศนคติของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในปัจจุบัน ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร ซึ่งการที่ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร โดยมีสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Leary et al. (1995 อ้างถึงใน Plotnix, 2002 : 416) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่าถ้าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองพัฒนาอยู่ในระดับสูงจะสัมพันธ์กับสิ่งที่แสดงออกมาทางบวก ในขณะที่ถ้าพัฒนาในระดับต่ำจะสัมพันธ์กับสิ่งที่แสดงออกทางลบ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Tang และ Ibrahim (1998) ที่ทำการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซ้ำ โดยทดสอบในบุคลากรรัฐบาลของตะวันออกกลาง และสหรัฐอเมริกาพบว่าความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมไปถึง Van Dyne (2002) ที่ทำการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการ และความรู้สึกเป็นเจ้าของกับทัศนคติของบุคลากร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้ที่ทำการวิจัยควรทำการศึกษา และวิจัยเพิ่มเพิ่มเติมในหลากหลายประเด็นเกี่ยวกับ ปัญหา, ทักษะ, นโยบายที่มีอยู่, ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือ อุปสรรคต่าง ๆ นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคลากรหรือไม่เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุม และรอบด้าน รวมถึงประเด็นต่างๆ เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรมี พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีเพิ่มขึ้น รวมถึงส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน องค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษบง พิบูลหยากาส (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ บุคลากรบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง

พิชญ์พรรณ พุทธิมา (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานจาก องค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในองค์กร ขนส่งมวลชนกรุงเทพ

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

อลงกต จิตต์ปราณี (2553) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากร วิชาเทคนิคกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครปฐม

ชินวัฒน์ ศักดิ์พิชัยมงคล (2554) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อ องค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท ชีวฯ โลจิสติกส์ (อีสเทิร์น ซิเบอร์)

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทักษะต่อ งาน และภาวะผู้นำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ณัฐชัย มีขันช่วง (2553) คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

เกตุลักษ์ เย็นจะบก (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและการปรับตัวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสาร : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการโดยสาร บริษัท ไทยแอร์ พอร์ตส์กราวด์ เซอร์วิส จำกัด

วัลย์ พร้อมสุข (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึง พพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย)