

บทความวิจัย

อิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

ธีรพร ทองชะไคค¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (2) ศึกษาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ (3) ศึกษาขนาดความมีอิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์จากมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาจำนวน 286 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนดังนี้ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ การสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนและวิธีการเลือกแบบเจาะจงมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL ผลการวิจัย พบว่า ระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลางขณะที่ระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับสูงและจากการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างของอิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า มีความสอดคล้องในระดับดี ($\chi^2=122.61$, $df=47$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.061$,

¹อาจารย์ ดร. สาขาวิชาประศาสนศาสตร์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

E-mail: dr.teerapontsu2557@gmail.com

CFI = 0.98) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.64 ผลจากการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเสนอแนวทางในการสร้างระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้เกิดการมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่เพื่อช่วยรักษาระดับการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้อยู่ระดับที่สูงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าร่วมโครงการในการร่วมสนทนาและร่วมซักถามเพื่อสร้างระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรให้สูงขึ้น

คำสำคัญ: พฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร อาจารย์มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

RESEARCH ARTICLE

The Influence of Organizational Citizenship Behavior towards Organizational Learning Culture of University Lecturers in Songkhla Provinces

Teeraporn Tongkachok¹

Abstract

The research was aimed at: (1) investigating the levels of organizational learning culture, (2) studying the levels of organizational citizenship behaviors, and (3) examining the extent to which such organizational citizenship behaviors influenced the organizational learning cultures of university lecturers in Songkhla. The samples were 286 lecturers from universities in Songkhla. Multi-stage sampling was used including stratified random sampling, proportion stratified sampling and purposive sampling. The research tool used in the study was a questionnaire. SPSS and LISREL were also used to analyze data. The results of this study revealed that the overall level of the organizational learning culture of the university lecturers in Songkhla was at a moderate level. It was also found that organizational citizenship behaviors of the university lecturers in Songkhla was at a high level. The consistency check results of the structural equation model of the influence of organizational citizenship behavior towards organizational learning

¹ Lecturer, Ph.D., Major of Public Administration and Human Resource Management, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thaksin University, E-mail: dr.teerapornsu2557@gmail.com

culture of university lecturers in Songkhla provinces and the empirical data were at good level ($\chi^2=122.61$, $df=47$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.061$, $CFI = 0.98$). The study of the influence of the organizational citizenship behaviors on the organizational learning culture of the university lecturers in Songkhla revealed that such behaviors had a positive direct effect on the cultures, and its statistical significance level was at .01 with the path coefficient of 0.64. The research findings are useful for policy makers to improve the level of organizational learning culture. The implications for this are promoting conscientiousness among organizational members to maintain the desirable level of organizational citizenship behaviors, encouraging university lecturers to participate in forum and dialogue programs for organizational learning culture practicing.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Learning Culture, University Lecturers, Songkhla Province

บทนำ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาขั้นสูงที่มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553ก) ท่ามกลางความท้าทายในการจัดการศึกษา อาทิ การขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อมวลชน การปรับแนวความคิดการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเพิ่มบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สูงขึ้น และการให้ความสำคัญกับการมุ่งสู่ความเป็นสากล (อังคินันท์ อินทรกำแหง และ ทศนา ทองภักดี, 2548; อภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2545) นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังต้องเผชิญกับความท้าทายจากการรวมตัวของประเทศในภูมิภาคอาเซียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริการการศึกษาข้ามพรมแดน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยที่ต้องพัฒนาการดำเนินงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จเพื่อสร้างความเป็นเลิศในทางวิชาการตามภารกิจหลัก และสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อกระแสของการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้

องค์ประกอบที่สำคัญในการนำไปสู่ความเป็นเลิศในทางวิชาการของมหาวิทยาลัยประการหนึ่ง คือ คุณภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ หมั่นศึกษาหาความรู้ สามารถพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานตามภาระงาน ทั้งการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ การวัดผลการศึกษา กิจกรรมนิสิตและสังคม (อังคินันท์ อินทรกำแหง และ ทศนา ทองภักดี, 2548) นอกจากนี้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยยังต้องเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) ของตนเองเพื่อสรรสร้างวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

เพื่อให้สามารถพัฒนาตนไปสู่การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางความคิด และผู้นำทางสติปัญญาให้กับสังคมได้

แนวทางสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ คือ การสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Culture) เนื่องจากสามารถส่งเสริมให้องค์กรเกิดสภาพแวดล้อมที่พร้อมต่อการเรียนรู้ (Kontoghiorghes, 2001) และนำไปสู่การสร้างให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizational) องค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีสามารถเกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร (Malik, et. al.; 2011) ดังนั้นการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรจะเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพัฒนาคุณภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระดับบุคคล และขยายวงกว้างไปยังการสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับกลุ่มและระดับองค์กรได้ การสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร จะต้องเริ่มต้นที่การศึกษาจากพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจลักษณะในเชิงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

ปัจจัยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร เพราะพฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจที่บุคคลแสดงออกมากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตน (Katz & Kahn, 1978) เป็นพฤติกรรมที่สามารถเอื้อให้เกิดการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ (Podsakoff et. al., 2000) ซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกการบริหารตนเอง เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมปฏิบัติงานที่สามารถการสร้างสรรค์สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน (กันยปริณ ทองสามสี และ คนน ไตรจันทร์, 2557) นำพาให้เกิดผลลัพธ์ทาง

สร้างสรรค์แก่องค์กร สอดคล้องกับการศึกษาเชิงประจักษ์จากนักวิชาการต่างประเทศที่สนับสนุนว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Basim, et al., 2009; Chang et al., 2010; Yahaya et al., 2011) เพราะพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์กร (Al-Zu'bi, 2011) สร้างให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน

สำหรับบริบทในประเทศไทยแม้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาวิจัยเรื่องผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ชญวรัตน์ ทรัพย์รัตน์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556) ในขณะที่การศึกษาวิจัยถึงผลลัพธ์จากการมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรยังมีการศึกษาวิจัยไม่มาก จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องทำการศึกษาในเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบความมีอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรว่ามีหรือไม่และมีขนาดอิทธิพลเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่ถูกคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อสร้างผลการดำเนินงานที่ตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ดังนั้นการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย จึงอาจเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่องค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และมีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ประโยชน์จากวิจัยในครั้งนี้จะนำไปสู่แนวทางพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นศูนย์กลางการศึกษาที่สำคัญของภาคใต้โดยเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย 5 แห่ง

ซึ่งมีรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 1 แห่ง และมหาวิทยาลัยเอกชน 1 แห่ง ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยในพื้นที่ที่มีความท้าทายต่อการบริหารจัดการที่แตกต่างกันทั้งด้าน โครงสร้างองค์กร การบริหารงบประมาณ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงความ ยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการจัดการบริการการศึกษา ในขณะที่เดียวกันด้วย ปัจจัยที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ทำให้มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาต้องเผชิญกับความท้าทายจากความเป็นโลกาภิวัตน์ที่นำมาสู่การรวมตัวของประเทศในภูมิภาค อาเซียน และการรวมตัวในแผนงานพัฒนาเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย- มาเลเซีย-ไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) จังหวัดสงขลาซึ่งเป็น 1 ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงความท้าทายดังกล่าวได้ เป็นผลให้มหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัด สงขลาอาจจะต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการศึกษาข้ามพรมแดน การเคลื่อนย้ายอาจารย์และนักศึกษาอันเป็นผลจากการรวมตัวของประเทศใน ภูมิภาคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2553) ดังนั้น การเตรียมความพร้อมโดยเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยใน พื้นที่จังหวัดสงขลา จึงมีความสำคัญต่อพัฒนามหาวิทยาลัยในพื้นที่จังหวัดสงขลา ทั้งระบบให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขันและเท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ องค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา (2) ศึกษาระดับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา และ (3) เพื่อศึกษา

ขนาดความมีอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

1.1 ทฤษฎีพื้นฐานทรัพยากรขององค์กร(Resource Based View of the Firm) จำแนกประเภทของทรัพยากรเป็น 2 แบบคือ (1)ทรัพยากร (Resources) ซึ่งหมายรวมทั้งทรัพยากรที่มีตัวตน (Tangible Resource) อาทิ ที่ดิน อาคาร โรงงาน เครื่องจักร และ(2)ทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน (Intangible Resource) อาทิ ความเชื่อใจของลูกค้าความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้า ราคาสินค้า สิทธิบัตร เทคโนโลยี รวมไปถึงทรัพยากรมนุษย์ที่มีพร้อมไปด้วยทักษะความรู้ที่สามารถสร้างคุณค่าและความได้เปรียบแก่องค์กร (Clulow et al., 2007; Eisenhardt & Martin, 2000)ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับทรัพยากรที่สามารถสร้างจุดแข็งให้องค์กร จนพัฒนาไปสู่การเกิดเป็นองค์กรที่มีความได้เปรียบจากการแข่งขัน ซึ่งเชื่อมโยงถึงทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสามารถในการสร้างและรักษาความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร โดยใช้ความรู้ และประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคลที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (Siripong Preutthipan, 1999) ดังนั้นพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีซึ่งเป็นลักษณะในเชิงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นลักษณะที่จะนำมาสู่การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร (Podsakoff et al., 2000)

1.2 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร

ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก Senge (1990) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีความต่อเนื่องในการขยายขีดความสามารถในการสร้างอนาคต โดยมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ (1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) (2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) (3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) (4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) นอกจากนี้ Senge ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระดับบุคคลมาสู่ระดับกลุ่มและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิถีทางในการนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้มีจุดเริ่มต้นจากการเรียนรู้ 2 ระดับ คือ การเรียนรู้ในระดับบุคคล และการเรียนรู้ในระดับองค์กร จึงกล่าวได้ว่าแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล การใช้ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร เชื่อมโยงไปสู่การสร้างเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

2. แนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

Garvin (1993) ให้นิยามว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Culture) คือ องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในการสร้าง การรับ และถ่ายโอนความรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ใหม่และข้อมูลเชิงลึก สอดคล้องกับ Marsick & Watkins (2003) ที่กล่าวว่า เป็นการบูรณาการบุคคลและโครงสร้างองค์กรให้ไปสู่ทิศทางของการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และผลจากการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนา จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างปทัสถานของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรมุ่งเน้น กระตุ้น การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร ในการ

วัดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรนิยมวัดด้วยแบบสอบถามมิติขององค์การการเรียนรู้ (Dimensions of Learning Organization Questionnaire: DLOQ) ซึ่งจำแนกเป็น 7 มิติที่สำคัญตามแนวคิดของ Watkins & Marsick (1993) และ Marsick, & Watkins (2003) คือการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) เพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) การสนทนาและการสอบถาม (Dialogue and Inquiry) และระบบที่ผูกฝัง (Embedded System) การเชื่อมต่อระบบ (System Connection) และการให้เป็นผู้นำ (Provide Leadership) ในการวิจัยนี้จึงศึกษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรตามแนวทางดังกล่าวเพราะเป็นมิติในการวัดที่ได้รับความนิยมและการยอมรับจากนักวิชาการต่างๆ ในการนำไปทดสอบเชิงประจักษ์ในบริบทที่ต่างกัน (Lim, 2010; Yang, et.al., 2004; Yahaya et al., 2011) อีกทั้งองค์ประกอบในการวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรตามแนวความคิดนี้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการศึกษาคั้งนี้ที่ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถมีผลดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553ก)

3. แนวคิดพฤติกรรมกรรมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรรมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรได้มีการกำหนดและเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร (Organ, 1988; Podsakoff & MacKenzie, 2006) อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมกรรมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นการปฏิบัติด้วยความเต็มใจและเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของสมาชิกที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานโดยไม่

เกี่ยวข้องกับกาให้รางวัล หรือการลงโทษโดยตรงจากหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือการกำหนดของหน่วยงาน แต่ในภาพรวมจะเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สำหรับการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า แนวคิดของออร์แกน (Organ, 1988; 2006) ที่จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมกาให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมกาคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมกาสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมกาให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมกาความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ถือว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมและการยอมรับจากนักวิชาการต่างๆ ในการนำไปทดสอบเชิงประจักษ์ในบริบทที่ต่างกัน (Mahembe et al., 2015; Michael and Megan, 2014) ประกอบกับการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ในการทำงานที่มีความท้าทายเพื่อปรับตัวเข้าสู่กระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ มหาวิทยาลัยต้นสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ผู้จัดการออนไลน์, 2553) ดังนั้นการศึกษากิจกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 องค์ประกอบจึงจะนำไปสู่การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่มหาวิทยาลัยได้ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Organ (1988; 2006) มาใช้เป็นแนวทางในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความเกี่ยวข้องต่อการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในบริบทที่แตกต่างกัน (Chang et al., 2010; Islam et al., 2012; Somech & Drach-Zahavy, 2004; Yahaya et al., 2011) จึงสามารถนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ดังการนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการ

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัย

ในจังหวัดสงขลา ทั้งมหาวิทยาลัยรัฐบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของไคลน์ (Kline, 2011) กล่าวว่า การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเป็นเทคนิคที่ต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ควรกำหนดให้มีขนาด 200 ตัวอย่างขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดให้มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่จะทำให้เกิดความแม่นยำในการคำนวณทางสถิติมากกว่ากลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก (Wiersma & Jurs, 2009) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 2 เท่า ซึ่งจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาจำนวน 400 คน

การสุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) มีลำดับขั้นตอนการสุ่มดังนี้ (1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของรูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 1 แห่ง และมหาวิทยาลัยเอกชน 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 5 แห่ง (2) การสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) ดำเนินการสุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัยตามรูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษา จะได้กลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยทุกแห่งๆละ 80 คน รวมมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน (3) ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละรูปแบบของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บข้อมูล 2 สาขาหลัก ได้แก่ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ซึ่งการเจาะจงเก็บข้อมูลในกลุ่มวิชาดังกล่าวนี้เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในธรรมชาติของลักษณะสาขาวิชาและการดำเนินการจัดการศึกษา (ศรุตา ชัยสุวรรณ และคณะ, 2550) ภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพียงพอต่อการ

วิเคราะห์ข้อมูลกลับคืนทั้งสิ้น 286 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 71.5 ถือเป็นอัตราการตอบกลับที่อยู่ในระดับดีมาก (Babbie, 2002)

เครื่องมือในการวิจัย การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป โดยลักษณะคำถามเป็นแบบชนิดเลือกตอบและชนิดเติมข้อความให้สมบูรณ์ มีจำนวน 6 ข้อ (2) แบบสอบถามระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงและพัฒนาจากแนวคิดของ Watkins & Marsick (1993) Marsick & Watkins (2003) และ Yang et al. (2004) โดยมีการปรับข้อความของข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ในการวัดระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร จำแนกเป็น 7 องค์ประกอบ คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) เพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) การสนทนาและการสอบถาม (Dialogue and Inquiry) ระบบที่ผูกฝัง (Embedded System) การเชื่อมต่อระบบ (System Connection) และการให้เป็นผู้นำ (Provide Leadership) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert Scale จำนวน 21 ข้อ (3) แบบ สอบถามระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พัฒนาจากแนวคิดและการศึกษาของ ออร์แกน (Organ, 1988; 2006) โดยมีการปรับข้อความของข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย และปรับปรุงจำนวนข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ สำหรับการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert Scale จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการโดย หาค่าความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อดำเนินการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.946 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก (Kline, 2011) และเมื่อพิจารณาแบบสอบถามแต่ละด้านพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.937 ถึง 0.946 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นในระดับดีมากเช่นกัน ดังนั้นแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) จึงมีคุณภาพเพียงพอต่อการนำไปใช้จริง

การวิเคราะห์แบบจำลองการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความความกลมกลืนในภาพรวมของแบบจำลองการวัด (Overall Fit) พบว่า แบบจำลองการวัดที่กำหนดขึ้นในสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 122.61$, $df = 47$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.061$, $CFI = 0.98$) เมื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของแบบจำลองในการวัด พบว่าเป็นแบบจำลองที่มีค่าความตรง (Validity) โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loadings) คะแนนมาตรฐาน มีค่าระหว่าง 0.59 ถึง 0.85 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้ควรมีค่า 0.5 หรือสูงกว่า (Hair et al., 2010) นอกจากนี้พบว่าตัวแปรแฝงทั้งหมดในแบบจำลองการวัดมีค่าความเที่ยง (CR) โดยมีค่า

อยู่ระหว่าง 0.84- 0.93 ซึ่งอยู่ในระดับเกณฑ์ระดับยอมรับได้ (Hair et al. ,2010) ความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (AVE) ของตัวแปรแฝง พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.65 ซึ่งมากกว่า 0.5 ที่กำหนดเป็นเกณฑ์ยอมรับได้ (Hair et al., 2010) จึงบ่งชี้ว่าไม่เกิดค่าผิดพลาดของการวัดที่ทำให้เกิดการผันแปรในตัวแปรสังเกตได้มากกว่าตัวแปรแฝงที่กำกับอยู่ จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองการวัดในการศึกษาวิจัยนี้เป็นที่มีคุณภาพเหมาะสมและมีความเที่ยงตรงในระดับดี

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมจาก 2 แหล่ง คือ (1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความจากวารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดย (1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง และข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (2) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของพฤติกรรมกรมการสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL โดยตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามทฤษฎีที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่ามากกว่า 0.92 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าน้อยกว่า 0.08 (พิจารณาควบคู่กับ CFI ที่มีค่า 0.92 หรือมากกว่า) และดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) มีค่าน้อยกว่า 0.80 (พิจารณาควบคู่กับ CFI ที่มีค่า 0.92 หรือมากกว่า) (Tabachnick & Fidell, 2007; Hair et al., 2010; Schumacker & Lomax, 2010)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์เพศหญิงจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสด จำนวน 151คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 สำหรับระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า เกินกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 และโดยส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 สำหรับมหาวิทยาลัยที่สังกัดพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 กลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ คือสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 37.5 ปี มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.41323 โดยมีอายุต่ำสุดคือ 24 ปี และมีอายุมากที่สุด 60 ปี สำหรับอายุงาน ซึ่งพิจารณาจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานต้นสังกัดปัจจุบัน พบว่า มีอายุงานเฉลี่ย 8.6 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.77 อายุงานต่ำสุดคือ 1 ปี และมีอายุงานสูงที่สุด 38 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

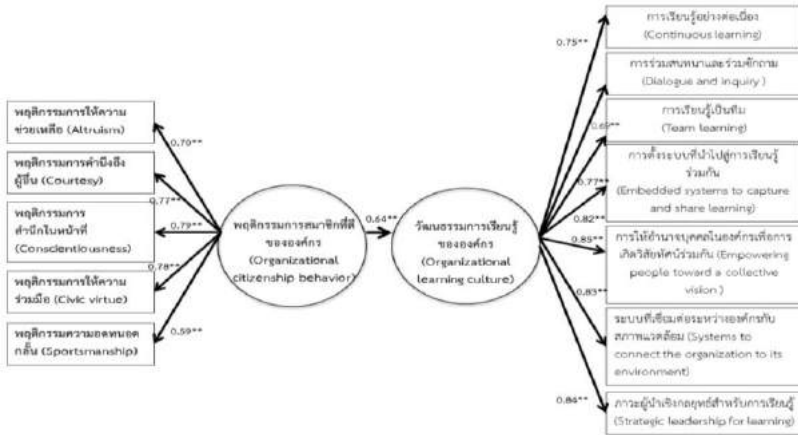
2.1 ระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.2721$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การร่วมสนทนาและร่วมซักถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเพียงตัวแปรเดียว ($\bar{X} = 3.4545$, S.D. = 0.68) ในขณะที่ตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่นมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับดังนี้

ระบบที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.3776$, S.D. = 0.82574) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.2646$, S.D. = 0.7557) การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 3.2273$, S.D. = 0.7688) การให้อำนาจบุคคลในองค์กรเพื่อ การเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.2261$, S.D. = 0.78196) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.1795$, S.D. = 0.89117) และการตั้งระบบที่นำไปสู่ การเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.1748$, S.D. = 0.89515) ตามลำดับ

2.2 ระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.6207$, S.D. = 0.57908) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร เช่นกัน อันดับสูงสุดคือพฤติกรรมกรด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.7949$, S.D. = 0.76413) รองลงมา คือ พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.6014$, S.D. = 0.64679) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.5967$, S.D. = 0.7486) พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 3.5839$, S.D. = 0.63656) และพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.5268$, S.D. = 3.5268)

2.3 ขนาดความมีอิทธิพลของพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมกรการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องในภาพรวม (Overall Fit) ของแบบจำลองสมการโครงสร้างที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic: χ^2) เท่ากับ 126.70 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 47 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .00 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.075 ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) พบว่า มีค่า 0.061 และดัชนี

วัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่า 0.98 ซึ่งแบบจำลองความ
สัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ในระดับดี และผลจากการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า พฤติกรรมการสมาชิก
ที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) (คะแนนมาตรฐาน) ต่อวัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.64 หรือพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอำนาจในการอธิบายวัฒนธรรมการเรียนรู้
ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 64 ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานการวิจัยว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยที่มี
อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ดังแสดงในภาพที่ 2



** $p < .01$

ภาพที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้าง (คะแนนมาตรฐาน) Chi-Square=122.61,
df=47, $p = .00$, RMSEA=0.075, SRMR=0.061, CFI=0.98, $R^2 = 0.64$, DE=TE=0.64

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสด โดยเฉลี่ยมีอายุ 37.5 ปี ซึ่งอายุต่ำสุดคือ 24 ปี และมีอายุมากที่สุด 60 ปี สำหรับระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า เกินกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาโท และโดยส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการโดยอยู่ในตำแหน่งอาจารย์ อายุงานเฉลี่ย 8.6 ปี อายุงานต่ำสุดคือ 1 ปี และมีอายุงานสูงที่สุด 38 ปี สำหรับมหาวิทยาลัยที่สังกัดพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดในมหาวิทยาลัยของรัฐ และกลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ คือสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ระดับวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า การร่วมสนทนาและร่วมซักถามมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเพียงตัวแปรเดียว ในขณะที่ตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่นมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวแปร โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ระบบที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เป็นทีม การให้อำนาจบุคคลในองค์กรเพื่อการเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้ และ การตั้งระบบที่นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ตามลำดับ

ระดับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรสังเกตได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร โดยอันดับสูงสุดคือพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่รองลงมา คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องในภาพรวม (Overall Fit) ของแบบจำลองสมการโครงสร้างที่กำหนดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องในระดับดี ($\chi^2 = 122.61$, $df=47$, $RMSEA = 0.075$, $SRMR = 0.061$, $CFI = 0.98$) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.64

ผลจากการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเสนอแนวทางในการสร้างระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ ผ่านการส่งเสริมให้เกิดการมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสามารถสนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าร่วมโครงการในการร่วมสนทนาและร่วมซักถาม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดขององค์ประกอบในการวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนสามารถสนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการรักษาระดับการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้อยู่ระดับที่สูงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะระดับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การอภิปรายผล

1. ระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ถูกกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553ก) ซึ่งทุกภารกิจเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความมีคุณภาพเพื่อสร้างความเป็นผู้นำในทางวิชาการที่มีคุณภาพแก่อาจารย์ วิธีการหนึ่งในการการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ คือ การสร้างให้เกิด

วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร เนื่องจากสามารถส่งเสริมให้องค์กรเกิดสภาพแวดล้อมที่พร้อมต่อการเรียนรู้ (Kontoghiorghes, 2001) แต่มูลเหตุสำคัญที่ทำให้ระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่เพียงระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยในการศึกษานี้ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงสุดคือ ระดับปริญญาโท และโดยส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษาจากการรายงานในกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ที่ระบุว่าปัญหาสืบเนื่องจากแผนอุดมศึกษาฯ ฉบับที่ 1 ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จคือ ยังไม่สามารถเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ในระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นได้ตามที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ประกอบกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดจากโดยส่วนใหญ่อาจารย์ยังคงมุ่งเน้นภารกิจด้านการสอนเป็นหลัก ไม่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย หรือแม้กระทั่งประยุกต์ความรู้ใหม่ดังกล่าวสู่การพัฒนาการเรียนการสอนเท่าที่ควรจะเป็น จึงส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (ศรุตา ชัยสุวรรณ และคณะ, 2550) สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฏา ทองสมบุญ (2551) ที่พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้คุณภาพงานวิชาการของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาระงานด้านการสอนมีความสำคัญมากที่สุดในขณะที่ภาระงานด้านการวิจัยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เหตุผลอีกประการคือการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน (ผู้จัดการออนไลน์, 2553) ส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมีภาระความรับผิดชอบ

เพิ่มขึ้น บรรยากาศการทำงานมีเคร่งเครียดและแข่งขันมากขึ้น จึงไม่เคื้อให้เกิด
บรรยากาศการทำงานที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมากเท่าที่ควรจะเป็น

2. ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์
มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ
การศึกษาของนรีกานต์ อรรคอุดม (2554) และ สุภาวีย์ ธีระวณิชตระกูล (2549)
ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มอาจารย์
มหาวิทยาลัย พบว่ามีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่าระดับพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน เหตุผล
สำคัญที่สนับสนุนความสอดคล้องกับผลการศึกษาคือ คุณลักษณะงาน
อาจารย์ที่กล่าวถึงในเบื้องต้น ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศและสามารถสร้างคุณค่าให้กับสังคมได้ แม้ในสภาพ
การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความกดดันและความท้าทายในการทำงานหลาย
ประการ อาจารย์มหาวิทยาลัยยังคงแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรด้วย
ความเต็มใจเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จแก่องค์กร

3. การวิจัยพบว่าพฤติกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยที่มี
อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์
มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า
สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.64 เป็นการยืนยันสมมติฐานการวิจัย
ที่กำหนดสอดคล้องกับ Barnard (1938) ที่สนับสนุนว่าการสร้างให้เกิดวัฒนธรรม
การเรียนรู้ขององค์กรจำเป็นที่จะต้องเริ่มต้นที่พฤติกรรมการทำงานของบุคคลใน
องค์กร เพราะพฤติกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วย
ความสมัครใจที่บุคคลแสดงออกมากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตน
นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Yahaya et al. (2011) ที่ทำการศึกษา
อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้

ขององค์กร ในตอนใต้ของประเทศมาเลเซีย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อการเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมในด้านกาให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ($\beta = 0.261$) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) ($\beta = -0.182$) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ($\beta = 0.167$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ ที่พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมในด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน และจากการศึกษาของ Chang et al. (2010) ที่ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรในประเทศไต้หวัน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Basim et al. (2009) ที่ศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร และพฤติกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทขนาดกลาง-ใหญ่ ในประเทศตุรกี จึงเป็นการยืนยันสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์มหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์กรที่นอกเหนือไปว่าการกระทำตามหน้าที่ๆ กำหนด เต็มใจที่จะมีความพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มีพฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น มีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและไม่ใช่งาน มีความอดทนอดกลั้น และมีพฤติกรรมที่พร้อมให้ความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสามารถหาแนวทางในการยกระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร และพฤติกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์กร การวิจัยในครั้งนี้จึงให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาสามารถกำหนดกระบวนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ผ่านการส่งเสริมให้เกิดการร่วมสนทนาและร่วมซักถามซึ่งเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการศึกษานี้ โดยสามารถดำเนินการกำหนดเป็นแผนงานและโครงการในการร่วมสนทนาและร่วมซักถามระหว่างกลุ่มอาจารย์ทั้งในสถาบันและต่างสถาบัน เพื่อพัฒนาอาจารย์ และมหาวิทยาลัยไทยมีศักยภาพสูงขึ้น

1.2 มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาไว้ซึ่งทัศนคติและพฤติกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีระดับพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูงอยู่แล้ว ให้คงอยู่ต่อไปและมีค่าเฉลี่ยที่สูงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมกรมการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการศึกษานี้ เพื่อเชื่อมโยงไปยังการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีที่ผู้เป็นอาจารย์ควรจะทำ ทั้งที่กำหนดอยู่ในภารกิจหลักและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภารกิจที่กำหนด ถือเป็นส่งเสริมให้อาจารย์มีการเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ จึงเป็นการยกระดับคุณภาพอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่จะนำไปสู่การสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร อย่างไรก็ตามกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดควรมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างการพัฒนาตัวบุคคล (Individual development) การให้ความก้าวหน้าในการทำงาน หรือ การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) และการพัฒนาองค์กร (Organization development) (Pace et al., 1991) เพื่อก่อให้เกิดปฏิบัติงานที่มีสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งระดับบุคคลและองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

2.1 อาจารย์มหาวิทยาลัย ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าร่วมโครงการในการร่วมสนทนาและร่วมซักถาม พร้อมส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ผ่านกลไกการร่วมรับฟัง นำเสนอความคิดเห็น และปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

2.2 อาจารย์มหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับการรักษาระดับการมีพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้อยู่ระดับที่สูงอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อาทิ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ มีการทำงานมากกว่าหน้าที่เสมอ ตลอดจนมีการใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่เสมอ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรเพิ่มขึ้น เช่น ปัจจัยการตอบสนองของความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ทั้งในของบริบทไทยและบริบทโลก เป็นต้น

3.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร

คำขอขอบคุณ

บทความนี้มาจากงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการงบประมาณเงินรายได้ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา ทองสมบุญรัตน์. (2551). **คุณภาพงานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**

กัญยปริณ ทองสามสี และคณน ไตรจันทร์. (2557). กรอบแนวความคิด การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน.

วารสารวิทยาการจัดการ, 31(1), 169-187.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ ๒๑.**
กรุงเทพฯ : มูลนิธิสิดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

ชญวาร์ศมี ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น. **F E U Academic Review, 7(1), 7-22.**

นรีกานต์ อรรคอุดม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีองค์การ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.
สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี, 1(3), 114-122.

ผู้จัดการออนไลน์. (2553). **สกอ.-ก.พ.ร.-สมศ.จับมือบูรณาการตัวชี้วัดประเมินผลร่วมกันลดซ้ำซ้อน.** สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9530000133364>

ศรดา ชัยสุวรรณ, วิชัย วงษ์ใหญ่, เสริมศักดิ์ ราชบัณฑิต และสุดา ทัพสุวรรณ. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. **วารสารศึกษาศาสตร์, 18(2), 85-98.**

- สภายุทธวิธีระดมยุทธระดม. (2549). ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. **วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา**, 4(1), 128-142.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT : Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle)**. สืบค้นจาก www.nesdb.go.th/LinkClick.aspx?fileticket...tabid=58&mid=418
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2558). **คู่มือการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษาฉบับปีการศึกษา 2557**. สืบค้นจาก http://www.mua.go.th/users/bhes/QAMUA58/qa%20manual58/QA_MANUAL30032558.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2553ก). **ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทย ในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊อค.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553ข). **คู่มือการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2551). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2545). ประสพการณ์และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ระหว่างอาจารย์ใหม่ ในมหาวิทยาลัยไทย เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ในบริบทของการอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป. **วารสารครุศาสตร์**, 30(3), 69-83.

- อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี. (2548). การพัฒนารูปแบบ
สมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
เอกชน และในกำกับของรัฐ. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 11(1), 51-72.
- Al-Zu'bi, Hasan Ali. (2011). Organizational citizenship behavior and
impacts on knowledge sharing: an empirical study. **International
Business Research**, 4(3), 221.
- Babbie,E.(2002). **The basics of social research**. Belmont, CA.:Wadsworth.
- Barnard, C. I. (1938). **The Functions of the Executive** Cambridge. MA:
HarvardUniversity Press.
- Basim, H. N., Sesen, H., Sozen, C., & Hazir, K. (2009). The Effect of Employees'
Learning Organization Perceptions on Organizational Citizenship
Behaviors. **Selcuk University Social Sciences Institute Journal**, (22).
- Chang, C.-C., Tsai, M.-C., & Tsai, M.-S. (2010). **Influences of the
Organizational Citizenship Behaviors and Organizational
Commitments on the Effects of Organizational Learning in Taiwan**.
Proceeding of 2010 International Conference on E-business,
Management and Economics (ICEME 2010), 37-41.
- Clulow V, Barry C, Gerstman J (2007). The resource-based view and
sustainable competitive advantage: The customer-based view
of the firm. **J. Eur. Ind. Train**, 31(1), 19-35.
- Eisenhardt, K. M. and Martin, J.A. (2000). Dynamic capabilities:
what are they?. **Strategic Management Journal Special Issue:
The Evolution of Firm Capabilities**. 21(10-11), 1105-1121.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. **Harvard Business
Review**, 71(4), 78-91.

- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J. & Anderson , R. E. (2010). **Multivariate data analysis a global perspective. (7th ed.)**. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Islam, T., Anwar, F., Khan, S. U. R., Rasli, A., Ahmad, U. N. B. U., & Ahmed, I. (2012). Investigating the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Organizational Learning Culture and Knowledge Sharing. **World Applied Sciences Journal**, 19(6), 795-799.
- Katz , D., & Kahn, R.L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. New York : Wiley
- Kline. R. B. (2011). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling. (3rd ed.)**. New York, NY: The Guilford Press
- Kontoghiorghes, C. (2001). A holistic approach towards motivation to learn. **Performance Improvement Quarterly**, 14(4), 233–246.
- Lim, Taejo. (2010). Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. **Asia Pacific education review**, 11(3), 311-320.
- Mahembe, B., Engelbrecht, A.S., Chinyamurindi, W., & Kandekande, L.R. (2015). A study to confirm the reliability and construct validity of an organisational citizenship behaviour measure on a South African sample. **SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde**, 41(1), Art. #1289, 8 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1289>

- Malik, M. E., Danish, R. Q., & Usman, A. (2011). Impact of motivation to learn and job attitudes on organizational learning culture in a public service organization of Pakistan. *Afr. J. Bus. Manag*, 5(3), 844-854.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Michael, D. and Megan, T. M. (2014). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Jsl*, 11(5), 424.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*: Sage.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Pace, R.W., Philip C.S. & Mills, G. E. (1991). *Human Resource Development: The Field*. New Jersey : Prentice-hall.Inc.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*: Sage Publications.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 26(3), 513-63.

- Podsakoff, P.M., William H. Bommer, Nathan P. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie. (2006). Relationships between Leader Reward and Punishment Behavior and Subordinate Attitudes, Perceptions and Behaviors: A Meta-Analytic Review of Existing and New Research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 99(2),113–142.
- Schumacker R.E., & Lomax, R.G. (2010). *A beginner's guide to structural equation Modeling*. (3rd ed.). New York, NY: Routledge.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Business.
- Siripong Preutthipan. 1999. *The Impact of Firm-Specific Resources on Firm Performance under Different Ownership Structures*. Doctoral dissertation, Chulalongkorn University.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2004). Exploring organizational citizenship behavior from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 281-298.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. (5th ed.). New York, NY: Allyn and Bacon.
- Watkins, K. and Marsick, V. (1993), *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change* (San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2009). *Research Methods in Education an Introduction*.(9th ed.). Boston, MA: Pearson Education Inc.

- Yahaya, N., Boon, Y., Ramli, J., Sharif, Z., & Ismail, J. (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, 5724-5737.
- Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. **Human Resource Development Quarterly**, 15(1), 31-55.