



วิทยานิพนธ์

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน
กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

**WORK VALUES, ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
LOCUS OF CONTROL AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR OF PROVINCIAL
ELECTRICITY AUTHORITY HEAD OFFICE STAFFS**

นางสาวมัญญา จันทเขต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2551



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยา
สาขา ภาควิชา

เรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Work Values, Organizational Commitment, Locus of Control and Organizational
Citizenship Behavior of Provincial Electricity Authority Head Office Staffs

นามผู้วิจัย นางสาวมณฑา จันทร์เขต

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี, กศ.ม.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ไฉไล สักดิรวพงศ์, น.บ.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อัจจงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 9 เดือน 6 พ.ศ. 2551

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

Work Values, Organizational Commitment, Locus of Control and Organizational Citizenship
Behavior of Provincial Electricity Authority Head Office Staffs

โดย

นางสาวมณฑา จันทเขต

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2551

มนัษยา จันทเขต 2551: ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรัสรอง เงินดี, กศ.ม. 190 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 2) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 5) ศึกษาปัจจัย ส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่ออำนาจในตนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 358 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กร ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่ออำนาจในตนเป็นร้อยละ 88.83 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ไม่พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และความเชื่ออำนาจในตนต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันพบว่า มี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และยังพบว่าค่านิยมใน การทำงาน โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวพยากรณ์ 5 ตัว คือ สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 20.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มนัษยา จันทเขต

ลายมือชื่อนิติกร

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

31 / 3 / 51

Manutchaya Chantaket 2008: Work Values, Organizational Commitment, Locus of Control and Organizational Citizenship Behavior of Provincial Electricity Authority Head Office Staffs. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Jumrong Ngerndee, M.Ed. 190 pages.

The objectives of this research were 1) to study the level of work values, organizational commitment, locus of control and organizational citizenship behavior of Provincial Electricity Authority Head Office staffs 2) to compare organizational citizenship behavior by personal data 3) to compare organizational citizenship behavior of Provincial Electricity Authority Head Office staffs by locus of control 4) to study the relationship among work values, commitment organizational and organizational citizenship behavior of Provincial Electricity Authority Head Office staffs 5) to study personal data, work values, commitment organizational, locus of control affecting of organizational citizenship behavior of Provincial Electricity Authority Head Office staffs.

The samples used in this research were staffs at Provincial Electricity Authority Head Office in total of 358 persons. Factors regarding to personal data, work values, commitment organizational, locus of control and organizational citizenship behavior were collected by questionnaires and analyzed by statistical package. The statistical methods were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research found that the staffs at Provincial Electricity Authority Head Office had overall work values raked at high level, overall commitment organizational at moderate level, almost employee were internal locus of control at 88.83% and overall organizational citizenship behavior at high level. When test the assumption not found that employees with different sex, education level and locus of control have not been significantly different in overall organizational citizenship behavior. However, employees with difference of age, status and work period were significantly different in overall organizational citizenship behavior at the .01 level. Furthermore, overall work values and overall commitment organizational were positively correlated to overall organizational citizenship behavior at the .01 level. In addition, the result show that those of five factors status, work values that is intellectual stimulation and achievement, commitment organization, that is affective and normative were able to predict overall organizational citizenship behavior at .01 statistical significance level with cooperative prediction at 20.80%.

Manutchaya Chantaket
Student's signature

Jumrong Ngerndee
Thesis Advisor's signature

31 / 3 / 08

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำรอง เงินดี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ไฉไล ศักดิ์วรพงศ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์ ประธานกรรมการสอบ ซึ่งกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างยิ่งที่ได้รับจากอาจารย์ทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย และขอขอบพระคุณ อาจารย์สำเนียง เพชรจอม ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนๆ นิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจและมอบมิตรภาพที่สวยงามให้ตลอดการศึกษาร่วมกัน ขอขอบทุกท่านที่มอบแรงใจให้ตลอดการศึกษารั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดกับความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวอย่างสูงยิ่ง ที่เป็นทั้งกำลังใจ แรงใจ ส่งเสริม สนับสนุนและเอาใจใส่เรื่องต่างๆ จนสามารถสำเร็จการศึกษารั้งนี้ได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่จนสำเร็จการศึกษา บุคคลดังกล่าวข้างต้นล้วนมีความสำคัญที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มนัชยา จันทเขต

มีนาคม 2551

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
คำอธิบายสัญลักษณ์และอักษรย่อ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	12
ประวัติและความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	33
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control)	41
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย	57
สมมติฐานการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	71
ผลการวิจัย	71
ข้อวิจารณ์	117
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	147
สรุปผลการวิจัย	147
ข้อเสนอแนะ	158
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	163
ภาคผนวก	171
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	172
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือ	184
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	190

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน	72
2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในการทำงานของพนักงาน	75
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	76
4	กลุ่มพนักงานตามชนิดของความเชื่ออำนาจในตน	77
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	78
6	เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ	79
7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ	80
8	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé	81
9	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé	83
11	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส	84
12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา	85
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	86
14	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé	88
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé	89
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé	91
18	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานจำแนกตามความเชื่ออำนาจในตน	92
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน	93
20	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน	97
21	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนของพนักงาน	101
22	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานหลังจากตัดตัวแปร อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน	103
23	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมของพนักงาน	105
24	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงาน	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงาน	107
26	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงาน	108
27	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการความร่วมมือของพนักงาน	109
28	การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน	110
29	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตัวแปรอิสระกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน	185
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	186
3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน	187
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	188

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบของทัศนคติ	28
2	แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	74
3	แสดงการแบ่งกลุ่มพนักงานตามความเชื่ออำนาจในตน	77

คำอธิบายสัญลักษณ์และอักษรย่อ

N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² _{adj}	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Overall	หมายถึง	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
S.E.b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

คำอธิบายสัญลักษณ์และอักษรย่อ (ต่อ)

SEX	หมายถึง	เพศ
AGE	หมายถึง	อายุ
STA	หมายถึง	สถานภาพสมรส
EDU	หมายถึง	ระดับการศึกษา
EXP	หมายถึง	อายุงาน
WV1	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
WV2	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ
WV3	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ
WV4	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี
WV5	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย
WV6	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
WV7	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
WV8	หมายถึง	ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงาน
CMM1	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

คำอธิบายสัญลักษณ์และอักษรย่อ (ต่อ)

CMM2	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร
CMM3	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
LOC	หมายถึง	ความเชื่ออำนาจในตน
OCB	หมายถึง	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม
OCB1	หมายถึง	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ
OCB2	หมายถึง	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
OCB3	หมายถึง	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
OCB4	หมายถึง	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ
OCB5	หมายถึง	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

รัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเป็นเครื่องมือในการสนองนโยบายต่างๆ ของภาครัฐ ทั้งในด้านการพัฒนาระบบบริการสาธารณะ ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ พร้อมทั้งยกระดับความอยู่ดีมีสุขให้ประชาชนในประเทศ ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลังจึงมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร และประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพของรัฐวิสาหกิจให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล สามารถก้าวไปสู่เวทีการแข่งขันในตลาดโลกและมีความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อปี 2538 เห็นชอบให้นำระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจมาใช้ เพื่อติดตามและกำกับดูแลประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยมีการเชื่อมโยงเข้ากับระบบแรงจูงใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ระบบประเมินผลการดำเนินงาน ได้เริ่มนำมาใช้ในปี 2539 และได้มีการทยอยนำรัฐวิสาหกิจเข้าระบบประเมินผลการดำเนินงาน เรื่อยมาจนปัจจุบันมีรัฐวิสาหกิจอยู่ในระบบประเมินผลการดำเนินงานทั้งสิ้น 52 แห่ง ในปี 2547 ได้มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ในหัวข้อการบริหารจัดการองค์กรขึ้น เพื่อผลักดันให้รัฐวิสาหกิจพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรในด้านต่างๆ ให้ทัดเทียมกับมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรระดับสากล อันจะส่งผลให้รัฐวิสาหกิจสามารถบรรลุผลการดำเนินงานตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ ได้คัดเลือกกระบวนการหลัก 5 หัวข้อ ซึ่งมีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการองค์กร มาเป็นหัวข้อพิจารณาประเมินผลอันประกอบด้วย 1. บทบาทของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ 2. การบริหารความเสี่ยง 3. การควบคุมและตรวจสอบภายใน 4. การบริหารจัดการสารสนเทศ 5. การบริหารทรัพยากรบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการ นโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2547)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ทำให้องค์การรัฐวิสาหกิจต้องปรับกลยุทธ์การดำเนินงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร กระบวนการหลักด้านการ

บริหารทรัพยากรบุคคลก็มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานหนึ่งของการบริหารจัดการองค์การ ทั้งนี้ เพราะมองว่าทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน หากองค์การใดมีทรัพยากรบุคคลที่ดีมีคุณภาพพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์การ องค์การเหล่านั้นก็จะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทั้งยังผลักดันให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้ตามที่องค์การวางเป้าหมายได้ มาตรการสำคัญที่หลายองค์การพยายามนำมาใช้ก็คือ การพยายามปรับหรือส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานในองค์การ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่เข้าสู่ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เพื่อติดตามและกำกับดูแลประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในอนาคตและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นการบริหารแบบบูรณาการ รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานใหม่ ซึ่งกระบวนการหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้มีความพร้อมในการดำเนินงานในลักษณะธุรกิจให้มากขึ้น มีความรวดเร็วในการให้บริการ มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่างๆ การปลูกฝังให้พนักงานมีจริยธรรมในการทำงาน รวมถึงเสริมสร้างให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคีภายในองค์การ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2548: 67) ซึ่งแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องใช้ กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์การเพราะพฤติกรรมของคนในองค์การมีส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จได้

แนวคิดหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานคือ การศึกษาถึงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการพิจารณาว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอีกแง่มุมหนึ่งที่สำคัญของพฤติกรรมของพนักงาน เพราะด้วยลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่เป็นทางการ (In-Role Behavior) ประการที่สองเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ (Extra-Role Behavior) (Katz และ Kahn, 1978: 89) ทั้งนี้ในการศึกษารูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น Organ (1991: 275) ได้พิจารณารูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ซึ่ง

พฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร เพราะบุคคลจะตั้งใจทำงาน และทุ่มเทความสามารถเพื่อทำงานของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น และยังส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงขึ้นด้วย

ปัจจัยด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรนั้นสามารถส่งผลให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังที่ Allen and Meyer (1991: 24) กล่าวไว้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ (Extra-Role Performance) นั่นก็คือมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง นอกจากนี้ในการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น ยังมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในตน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆในการทำงานว่าส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไร เพื่อการมีส่วนร่วมให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ องค์กรก็ต้องพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ ความสะดวกสบายในการทำงาน รวมถึงการเข้าใจในความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยมของพนักงานด้วย เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพนักงาน ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาของนักพฤติกรรมศาสตร์ และนักจิตวิทยาสังคม พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ส่วนหนึ่งมาจากค่านิยมของบุคคล (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2540) ค่านิยมในการทำงานเป็นค่านิยมประเภทหนึ่งของบุคคลที่มีความสำคัญต่อพนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่พนักงานใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามค่านิยมในการทำงานที่มีอยู่เดิม และพนักงานมักจะใช้ค่านิยมในการทำงานเป็นเกณฑ์ในการหางานหรือองค์กรที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมของตน เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร (วิไล จิรพรพานิชย์, 2541) การเข้าใจถึงค่านิยมในการทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดลักษณะงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานก็จะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอันเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ

องค์กรแล้ว ก็จะทำให้พนักงานกลายเป็นพลเมืองดีขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเกิดความมั่นคง อันเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นการที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรในด้านต่างๆ ให้ทัดเทียมกับมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรในระดับสากล องค์กรจึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่า พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดเพียงอย่างเดียว ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นั้นเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจและเต็มใจที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรรัฐวิสาหกิจสามารถบรรลุผลการดำเนินงานตามที่คาดหวังไว้และก้าวไปสู่องค์กรที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันกับภายนอกได้

ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริม นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และช่วยผลักดันการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักได้อย่างสมบูรณ์ เป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานที่มีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระดับค่านิยมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

5. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อ อำนาจในตน (Locus of Control) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระดับค่านิยมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ทราบถึงความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะให้กับฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคลในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ใน ระดับสูงหรือสูงยิ่งขึ้นไป ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานและสอดคล้องกับการ บรรลุเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผล การศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลว่าควรส่งเสริมปัจจัยด้านใดบ้างที่จะช่วยให้ พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อ อำนาจในตน (Locus of Control) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 3,387 คน (ยอด ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2549) โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในแต่ละสายงานจาก 8 สายงาน จำนวน 358 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ค่านิยมในการทำงานตามทฤษฎีของ Super (1970) ซึ่งมีองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานดังนี้

- 1.1 ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 1.2 ด้านความสำเร็จ (Achievement)
- 1.3 ด้านความมีอิสระ (Independence)
- 1.4 ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige)
- 1.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security)
- 1.6 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations)
- 1.7 ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (Associates)
- 1.8 ด้านการทำงานหลายๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety)

2. ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Allen และ Meyer (1993) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้านคือ

- 2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
- 2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment)
- 2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

3. ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of control) ตามแนวคิดทฤษฎีของ Rotter (1982) ซึ่ง มีองค์ประกอบความเชื่ออำนาจในตนดังต่อไปนี้

3.1 ความเชื่ออำนาจภายใน (Internal Locus of Control)

3.2 ความเชื่ออำนาจภายนอก (External Locus of Control)

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Organ (1991) มีองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship)
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

นิยามศัพท์

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

พนักงาน หมายถึง บุคคลซึ่งทำงานเป็นพนักงานประจำในสายงานต่างๆ จำนวน 8 สายงาน ที่ทำงานอยู่ในสำนักงาน โดยมีสถานที่การทำงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อายุ หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงาน โดยดูตามอายุปฏิทิน

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ของพนักงานที่ดำรงอยู่ ณ ปัจจุบัน

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงานที่ได้รับในปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่ปีที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานที่
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อของพนักงานที่มีต่องาน และส่งผลต่อการทำงาน
ของพนักงาน ซึ่งเป็นวิถีทางที่กำหนดพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ได้แบ่งค่านิยมในการ
ทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ค่านิยมในการทำงานที่
มีลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการ
ทำงานต่างๆ ของตนเองจากการเรียนรู้ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถ
คิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

2. ด้านความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะงานที่
ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกริเริ่มใจในการ
ทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้
จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นผลสำเร็จจากการทำงานของตน

3. ด้านความมีอิสระ (Independence) หมายถึง ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะงาน ซึ่ง
บุคคลนั้นมีอิสระในการทำงานตามความรู้สึกนึกคิดที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในด้านนี้แสดงให้เห็น
เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

4. ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) หมายถึง ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะงานที่ทำให้
บุคคลรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้น ค่านิยมในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาที่จะได้รับการ
ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะงานที่มี
ความมั่นคงปลอดภัย เป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป ไม่ต้องกังวลว่าจะ
ถูกปลดออก ไล่ออก หรือไม่มีงานทำ

6. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) หมายถึง ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลยุติธรรม ให้คำปรึกษาและเป็นทีมได้

7. ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (Associates) หมายถึง ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

8. ด้านความหลากหลายของงาน (Variety) หมายถึง ค่านิยมในการทำงานที่มีลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆ ด้านตามที่บุคคลปรารถนาที่จะทำซึ่งเหมาะสมกับคุณสมบัติของเขาในขณะเดียวกันงานที่ต้องไม่ซ้ำซากจำเจด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากจิตใจและนำไปสู่พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่แสดงถึงการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้มีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทั้งยอมรับเป้าหมายและค่านิยมตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยตระหนักถึงสิ่งที่ได้ลงทุนหรือทุ่มเทให้กับองค์กร และผลตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับจากองค์กร จนทำให้เกิดความรู้สึกว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อองค์กรในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ตลอดจนแสดงออกด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง การยึดถือความคิดหรือความเชื่อของพนักงานว่า พฤติกรรมหรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเกิดจากการกระทำของตนเองหรือการกระทำของผู้อื่นหรือจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะความเชื่อดังต่อไปนี้

1. ความเชื่ออำนาจในตนภายใน หมายถึง การยึดถือความคิดหรือความเชื่อของพนักงานว่าการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถและกระทำของตนเอง และสามารถที่จะกระตุ้นตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่ดีได้

2. ความเชื่ออำนาจในตนภายนอก หมายถึง การยึดถือความคิดหรือความเชื่อของพนักงานว่าการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นเกิดขึ้นจากการกำหนดของสิ่งรอบข้างหรือองค์กรจะต้องมีส่วนในการจัดการให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำที่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานที่จะปฏิบัติงาน นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในลักษณะที่สร้างสรรค์ร่วมมือกัน โดยที่ไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นทางการจากองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่พนักงานให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในการแก้ไขปัญหาด้วยความเต็มใจและสมัครใจ ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ หรือช่วยเหลือคนอื่นที่ยังทำงานไม่เสร็จ

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำของพนักงานเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา โดยการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม การปรึกษากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะตัดสินใจในเรื่องงาน การแนะนำในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นก้าวหน้าขึ้น

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวก ความเครียดหรือความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจแม้จะไม่พอใจก็ตาม ไม่เพิ่มภาระให้กับผู้บริหารด้วยการร้องทุกข์ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องความเป็นธรรม

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การปฏิบัติของพนักงานที่มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมและสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับขององค์กร มีความรู้สึกรู้สียงการพัฒนาองค์กรและมีการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อการปรับปรุงพัฒนาองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา และสนองนโยบายขององค์กร ช่วยดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัวและรักษาชื่อเสียงตลอดจนภาพพจน์ที่ดีขององค์กร

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

จากการตรวจเอกสารมีแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกเป็นหัวข้อหลักๆ ดังนี้

1. ประวัติและความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control)
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติและความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีที่มาเริ่มจากการเป็นแผนกไฟฟ้า ในกองบัญชาการ กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และก่อตั้งไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมเป็นจังหวัดแรก เมื่อ พ.ศ. 2473 ต่อมาใน พ.ศ. 2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้า เป็น กองไฟฟ้า สังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และเปลี่ยนชื่อเป็น กองไฟฟ้าภูมิภาค ในภายหลัง

ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง รัฐบาลเห็นความจำเป็นในการสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานด้านไฟฟ้า จึงออกพระราชกฤษฎีกา ซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พุทธศักราช 2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2497 ก่อตั้ง องค์กรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาท มีการไฟฟ้าอยู่ในความดูแล จำนวน 117 แห่ง อยู่ภายใต้การควบคุมของกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับโดยทั่วไป

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503 โดยรับช่วงภารกิจต่อจาก องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มาดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง ด้วยทุนประเดิมจำนวน 87 ล้านบาทเศษ มีการไฟฟ้าอยู่ในความรับผิดชอบ 200 แห่ง มีผู้ใช้ไฟจำนวน 137,377 ราย และพนักงาน 2,119 คน กำลังไฟฟ้าสูงสุดในปี 2503 เพียง 15,000 กิโลวัตต์ ผลิตด้วยเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์ดีเซลทั้งสิ้น สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าบริการ ประชาชนได้ 26.4 ล้านหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) ต่อปี และมีประชาชน ได้รับประโยชน์ จากการใช้ไฟฟ้าประมาณ 1 ล้านคน หรือร้อยละ 5 ของประชาชนที่มีอยู่ทั่วประเทศในขณะนั้น 23 ล้านคน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภค ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยรับโอนทรัพย์สิน หนี้สินและความรับผิดชอบจากองค์การ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในขณะนั้นมาดำเนินการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้กับประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรม ต่างๆ ในเขตจำหน่าย 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการและนนทบุรี

ภารกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีภารกิจในการบริการไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบทั่วประเทศ โดยวางเป้าหมายในการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปรับปรุงการจัดการและการบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคง สม่าเสมอ มีความเชื่อถือได้ เพียงพอและรวดเร็วทันต่อความต้องการในการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
2. พัฒนากิจการด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตัวเองได้ มีกำไรพอสมควร ตลอดจนมีเงินทุนเพียงพอต่อการขยายงานได้
3. พัฒนาการบริหารงานองค์กร การบริหารงานบุคคลและการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การบริหารงานและพื้นที่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิกภาคมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่กำหนดนโยบาย และแผนงาน ให้คำแนะนำ ตลอดจนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารงานออกเป็น ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักงานกฎหมาย สายงานบริหาร โครงการ กลุ่มธุรกิจเครือข่าย กลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการ กลุ่มพัฒนาองค์กร กลุ่มธุรกิจลงทุน กลุ่มสนับสนุนและบริการ ซึ่งยังแบ่งเป็นสายงานต่างๆ ฝ่าย และกอง

สำหรับในส่วนภูมิภาคแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ภาคคือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วย 3 การไฟฟ้าเขต (เทียบเท่าระดับผู้ช่วยผู้ว่าการ) รวมเป็น 12 การไฟฟ้าเขต มีหน้าที่ควบคุมและให้คำแนะนำแก่สำนักงานการไฟฟ้าต่างๆ ในสังกัดรวม 910 แห่ง ในความรับผิดชอบ 73 จังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งได้แก่ การไฟฟ้าจังหวัด 73 แห่ง การไฟฟ้าอำเภอ 737 แห่ง การไฟฟ้าตำบล 100 แห่ง ทั้งนี้ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่ทั่วประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจาก นักวิชาการต่างประเทศเป็นอย่างมาก โดยพยายามศึกษาถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีส่วนช่วย ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรได้ โดยมองว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมีส่วนช่วย สนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (Organ, 1988: Podsakoff and MacKenzie 1994, cited in Richard, 1997: 86) ตัวอย่างเช่น ในทางการบริหาร การพึ่งพากันระหว่างสมาชิกในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผลผลิตโดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น ลดความจำเป็นในการที่องค์กรจะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อบำรุงรักษา ทำให้มีเวลาทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และพัฒนาความสามารถของผู้อื่น เช่น ของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหาร เพื่อให้พวกเขามีเวลาในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น การวางแผน การจัดการ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

MacKenzie et al. 1993); Organ (1988); Organ and Konovsky (1989); Podsakoff and MacKenzie (1994) (cited in Richard, 1997: 86) กล่าวถึงคุณลักษณะของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่สำคัญคือ

1. เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ
2. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
3. เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้กับโครงสร้างการให้รางวัลอย่างเป็นทางการขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหรือพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra - Role Behavior) มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Organ and Bateman (1991: 275) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยการแสดงออกถึงการสนับสนุนของสมาชิกที่ไม่ได้ถูกบังคับจากงานที่ต้องปฏิบัติ และไม่ได้เกิดจากผลตอบแทนของข้อสัญญาที่ตกลงไว้

Greenberg and Baron (1993: 185) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง เป็นการกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการในการปฏิบัติงาน

Johns (1996: 149) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในพรรณานาหน้าทำงาน และเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจเอง ไม่มีการออกคำสั่ง หรือแนะนำแต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวกับระบบการจ่ายผลตอบแทน หรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กร

George and Jones (1999: 93) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่และเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ แต่ทำให้องค์การอยู่รอดได้ และประสบผลสำเร็จ

Wagner and Rush (2000: 379-391) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับระบบของการให้รางวัล หรือประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์กร

Robbins (2001: 21) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ตัดสินใจทำด้วยตนเอง ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของพนักงาน แต่มีส่วนส่งเสริมความมีประสิทธิภาพขององค์กร

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเอง โดยองค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และพนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

รูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1987, 1990, 1991) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำโดยสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ค้าง

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัย การพึ่งพากันและกัน การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติส่วนรวม

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการทำงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งมีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิ และความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร เช่น มีส่วนร่วม และสนใจเข้าร่วมการประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กร

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

Johns (1996: 149-150) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 4 ด้านดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) คือ พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือคนอื่น ๆ เมื่อบุคคลนั้นเกิดปัญหาในการทำงาน

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ รู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง ไม่ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปโดยเปล่าประโยชน์

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Good Sport) คือ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจกับตนเองภายในองค์กรได้ เช่น ไม่มีใครที่สามารถมีสำนักงานที่ดีและที่จอดรถเฉพาะได้

Podsakoff and MacKenzie (1994: 351-363) ได้ศึกษาแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. ความช่วยเหลือ (Helping) เป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ให้คำแนะนำพนักงานใหม่ มีความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และกระทบกระทั่ง ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

2. ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่เอาใจใส่งานขององค์กร สร้างชื่อเสียงให้องค์กร ให้การสนับสนุน ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงาน และมีความสนใจในการเข้าประชุม

3. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่ไม่บ่น หรือร้องเรียนในเรื่องที่ไม่สำคัญ มองข้ามข้อบกพร่องของเพื่อนร่วมงาน ค้นหาแต่สิ่งที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ไม่คอยจับผิดเพื่อนร่วมงาน

Organ and Konovsky (1989 cited in Spector, 1996: 257) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 2 แบบคือ

1. พฤติกรรมด้านเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น (Altruism) เป็นพฤติกรรมช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนที่ขาดงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน

2. พฤติกรรมด้านการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมในการทำในสิ่งที่จำเป็น และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงเวลา และไม่ทำให้เวลาในการทำงานสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์

Greenberg และ Baron (2000: 373) ได้กล่าวว่า คนส่วนใหญ่ชอบที่จะทำงานในองค์กรที่เต็มไปด้วยพนักงานที่มีความเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งองค์กรที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงมีแนวโน้มว่าจะเป็นองค์กรที่น่าทำงาน และยังพบว่าถ้าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้นเท่าใด ผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลขององค์กรก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมักจะเป็นที่รักของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้พนักงานดังกล่าวยังมักจะได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดของ Organ มีการแยกองค์ประกอบแต่ละด้านได้ชัดเจน และมีองค์ประกอบครอบคลุมในทุกๆ ด้านที่องค์กรต้องการให้มีกับพนักงานทุกคนในองค์กร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดของ Organ ซึ่งแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน คือ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการแบ่งองค์ประกอบที่ชัดเจนและครอบคลุมที่ผู้วิจัยสนใจจะทำการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมเป็นสิ่งที่สำคัญที่บุคคลยึดถือ และใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตหรือปฏิบัติตามค่านิยมของตนเอง หน้าที่ที่สำคัญของค่านิยม ก็คือ เป็นแนวทางที่ชี้นำการปฏิบัติ โดยช่วยให้การประเมินและตัดสินใจต่อการกระทำว่าเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรกระทำ และยังเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคคลด้วย (Young and Parker, 1990: 1201-1202) นอกจากนี้ ค่านิยมยังช่วยให้บุคคลตัดสินใจในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยบุคคลจะเลือกกระทำหรือปฏิบัติในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคลนั้นๆ เห็นว่ามีความสำคัญ (Dubrin, 1994: 39)

ความหมายของค่านิยม

ค่านิยมเป็นแรงผลักดันอันหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมา พฤติกรรมของบุคคลจึงอยู่ที่ค่านิยมที่เขายึดถือด้วยส่วนหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าถ้าบุคคลได้ยึดถือว่าค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งที่ดีงาม การปฏิบัติตามค่านิยมนั้นก็เกิดขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับเรื่องค่านิยมไว้มากมายดังนี้

Rokeach (1968: 5) ได้ให้ความหมายของ ค่านิยมว่าเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะค่อนข้างถาวร และเชื่อว่าวิธีปฏิบัติ หรือเป้าหมายบางอย่างนั้นเป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่น

Huse (1979: 572) ได้ให้ความหมายของ คำนิยามว่าเป็นอุดมคติ หรือความเชื่อซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์

Dubrin (2001: 30) ได้ให้ความหมายของ คำนิยามว่าเป็นการที่บุคคลให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ โดยเชื่อมโยงความเชื่อส่วนตัวที่ยืนยาวของตนเอง และยึดถือว่าสิ่งนั้นดีสำหรับตนเองซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

สุชา จันทน์เอม (2536: 249) ได้กล่าวว่า คำนิยาม หมายถึง เครื่องชี้แนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ แก่บุคคลว่าจะอะไรที่เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตและสิ่งใดที่ควรปฏิบัติ หรือไม่ควรปฏิบัติ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2540: 33) ได้กล่าวว่า คำนิยาม หมายถึง ความเชื่อที่แฝงเอาไว้ด้วยแนวทางที่ควรจะต้องทำ เช่น พนักงานควรทำงานอย่างเป็นครอบครัวเดียวกัน หรือพนักงานควรบริการลูกค้าอย่างรวดเร็วและถูกต้อง เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2523 อ้างใน สุรางค์ โคว์ตระกูล, 2544: 367-368) ได้ให้ความหมายคำว่าคำนิยาม หมายถึง สิ่งที่คนสนใจ ประารถนาจะได้ ประารถนาจะเป็น หรือกลับกลายมาเป็นสิ่งที่คนถือว่าต้องทำต้องปฏิบัติ เป็นสิ่งที่คนบูชายกย่องและมีความสุขที่จะได้เห็น ได้ฟัง ได้เป็นเจ้าของ คำนิยามจึงเป็นวิถีของการจัดรูปความประพฤติที่มีความหมายต่อบุคคลจะเป็นแบบฉบับความคิดที่ฝังแน่นสำหรับยึดถือและปฏิบัติตนในสังคมและชีวิต หรือเลือกปฏิบัติเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์และสถานการณ์นั้น คำนิยามจึงรวมถึงจุดมุ่งหมาย หรือความต้องการในชีวิตและสิ่งที่บุคคลชอบ

ความหมายของคำนิยามในการทำงาน

คำนิยามในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคำนิยามซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยคำนิยามในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

Ginberg (1966: 73) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน หมายถึงการตัดสินใจของบุคคล ในการเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วนมากจะขึ้นอยู่กับความชอบของตนเอง ซึ่ง ค่านิยมในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับวิธีการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลของงาน เช่น ค่าจ้าง การยอมรับว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ของตน

Super (1970: 4) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่า มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ค่านิยมจะ เกี่ยวข้องกับความสนใจ และความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลมักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ

Gilmer (1971: 588) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่าเป็นการที่บุคคลลำดับ ความสำคัญก่อนหลัง หรือการให้น้ำหนักต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ค่านิยมในการ ทำงานประกอบไปด้วยนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ฝ่ายต่างๆ และหัวหน้างาน

Walter (1993: 368) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ค่านิยมในการ ทำงานเป็นความเชื่อพื้นฐานของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งค่านิยมหรือความเชื่อเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานของบุคคล

Hodgkinson (1996: 106) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อของบุคคล ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล โดยความเชื่ออาจเป็นความเชื่อที่ติดตัวมาก่อนที่จะเข้าทำงานหรือ ความเชื่อที่เกิดขึ้นจากงานก็ได้ ความเชื่อที่มีต่องานหรือค่านิยมในการทำงาน จะเป็นตัวกำหนดทัศนคติ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

Grandori (2001: 186) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานว่าเป็นการรวมเอาบรรทัดฐาน กฎเกณฑ์เบื้องต้น และค่านิยมหลักของส่วนรวมที่ถือปฏิบัติเหมือนๆ กันจนกลายเป็นวัฒนธรรมเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งสิ่งที่รวมเข้าไว้ด้วยกันอาจจะมาจากทั้งพนักงานระดับล่าง ระดับสูง และบรรทัดฐานต่างๆ ที่ถือปฏิบัติในสังคมของการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2541: 118) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน คือสิ่งที่กลุ่มสังคม หนึ่งเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ น่ายกย่อง ค่านิยมจึงเหมือนหางเสือที่นำเรือไปใน ทิศทางต่างๆ ตามที่ต้องการและย่อมมีอิทธิพลต่อองค์กรนั้น ๆ

สิริอร วิชาวุธ (2544:189) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับจากงาน และวิถีทางที่กำหนดการประพฤติปฏิบัติตัวของเขาว่าเขาควรประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างไร และเขาควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวิถีทางของการกระทำว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำ ซึ่งเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

จากความหมายที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาสามารถสรุปได้ว่าค่านิยมในการทำงาน หมายถึงความเชื่อของบุคคลที่มีต่องาน และส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะ ค่านิยมในการทำงานจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกเข้าทำงานและเมื่อเข้าทำงานแล้ว ค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น ซึ่งค่านิยมในการทำงานจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานอีกด้วย

การเกิดค่านิยม

ค่านิยมเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ตนยึดถือ ซึ่งมีผู้ที่ศึกษาและอธิบายการเกิดค่านิยมไว้ดังนี้

Raths *et al.* (1966 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2521: 235-236) ได้พิจารณาว่าคุณลักษณะใดจะเกิดเป็นค่านิยมดังนี้

1. การเลือกต้องเป็นการเลือกอย่างเสรี เป็นการเลือกจากค่านิยมหลายๆ ประการซึ่งสามารถเปรียบเทียบคุณสมบัติต่างๆ ได้ และมีการเลือกหลังจากได้พิจารณาถึงผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติตามค่านิยมแต่ละอย่างแล้ว
2. การตัดสินใจมีการรักษาค่านิยมที่เลือกแล้ว มีความพึงพอใจในค่านิยมนั้นและพร้อมที่จะยืนหยัดในค่านิยมนั้นอย่างแท้จริง

3. การกระทำต้องกระทำตามค่านิยมที่ได้ยึดถือ และกระทำเป็นประจำจนเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน

ตามลักษณะทั้ง 3 ขั้นตอนนี้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถืออยู่อย่างเหนียวแน่นและนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาค่านิยมที่บุคคลนั้นมีอยู่โดยคำนึงถึงความรู้สึก ความคิด ความต้องการ การกระทำ และการผสมผสานซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 63) ค่านิยมเกิดจากประสบการณ์ การประเมินค่าของบุคคล ความเชื่อ และทัศนคติ ส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมที่แสดงว่าค่านิยมเกิดจากความชอบที่เกิดในตัวบุคคลที่มีค่านิยมในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นตัวนำให้เกิดการปฏิบัติการต่างๆ การเกิดค่านิยมจะมีพฤติกรรม 3 อย่างคือ

1. การยอมรับค่านิยม เป็นการลงความเห็นสาเหตุการณ์ สิ่งของ การกระทำเป็นสิ่งที่มีความคุณค่า
2. ความชอบในค่านิยมโดยประเมินจากทั้งตนเองและจากบุคคลรอบข้างด้วยว่ามีค่านิยมในสิ่งนั้นหรือไม่
3. การผูกมัดเป็นขั้นที่มีความเชื่อมั่นว่ายอมรับค่านิยมหรือไม่ ค่านิยมในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นที่มาของการกำหนดปรัชญาชีวิตของเรา

ลักษณะของค่านิยม

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายลักษณะของค่านิยมไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

Rokeach (1968) ได้อธิบายลักษณะของค่านิยมดังนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะสม่ำเสมอและคงที่ ซึ่งหมายถึง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ทำให้ลักษณะของสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากอีกสังคมหนึ่ง

2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบระดับความสำคัญ แต่ละบุคคลจะได้รับการเน้นถึงความสำคัญของค่านิยมแตกต่างกัน เช่น บางสังคมให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาแต่ใจบางสังคมก็อาจจะไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เป็นต้น

3. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สามารถทดสอบได้ เชื่อว่าสามารถประเมินได้ว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี และความเชื่อมีทิศทางและเป้าหมายของการกระทำที่ถูกตัดสินว่าเป็นสิ่งจำเป็นหรือไม่

Burke (1998 cited in Hultman and Gellerman, 2002: 7) ได้ระบุค่านิยมจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตนเอง (Human Development) พนักงานในองค์กรมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

2. ความยุติธรรม (Fairness) พนักงานในองค์กร ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน และมีเกียรติโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

3. เปิดเผย (Openness) พนักงานในองค์กรมีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และมีความซื่อสัตย์

4. ทางเลือก (Choice) พนักงานในองค์กรไม่ควรจะถูกบีบบังคับหรือได้รับการใช้อำนาจหน้าที่โดยไร้เหตุผล

5. ความสมดุลระหว่างความมีอิสระและการถูกจำกัด (Balance of Autonomy and Constraint) พนักงานในองค์กรควรจะได้รับอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของเขาอย่างพอเหมาะ เพื่อสนองความต้องการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กันตยา เพิ่มผล (2541:118-119) ได้สรุปไว้ว่าค่านิยมมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่านิยมจะเป็นอุดมคติที่เป็นนามธรรมจะแสดงความเชื่อของคนในเรื่องต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยัน
 2. ค่านิยมจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของดุลยพินิจที่ใช้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ
 3. ค่านิยมเป็นแนวทางคิดซึ่งปัจเจกชน กลุ่ม และองค์การเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรจะเป็น ดังนั้นค่านิยมจึงกำหนดแนวทางและเป้าหมายขององค์การในการดำเนินงาน ตามที่ได้ตัดสินใจไว้
 4. ค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและความนึกคิดของผู้คน บุคคลมักจะใช้ค่านิยมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตจนกว่าจะเห็นว่ามีความผิดที่ค่านิยมเดิม จึงจะเปลี่ยนแปลงค่านิยมนั้น
 5. ค่านิยมเป็นองค์ประกอบสำคัญของบุคลิกภาพ ซึ่งมักจะเป็นค่านิยมที่มีความสำคัญมีอิทธิพลเหนือค่านิยมอื่น ๆ
 6. ค่านิยมเกี่ยวข้องกับความรู้ ความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม
 7. ค่านิยมไม่สามารถกำหนดค่าเป็นตัวเลขเชิงปริมาณได้
 8. ค่านิยมของแต่ละคนแต่ละกลุ่มไม่อาจจะบอกได้แน่นอนชัดเจนว่าค่านิยมใดถูกหรือผิด
- สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544: 368-369) ได้กล่าวว่าลักษณะของค่านิยมมีลักษณะดังนี้

1. ค่านิยมเป็นสิ่งที่เรียนรู้
2. ค่านิยมเป็นแรงจูงใจที่จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง
3. ค่านิยมมักจะเป็นสิ่งที่กลุ่มคนในสังคมยึดถือว่าสำคัญ

4. ค่านิยมประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ องค์ประกอบเชิงอารมณ์ความรู้สึก องค์ประกอบเชิงพุทธิปัญญาหรือการรู้จัก และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม

5. ค่านิยมเปลี่ยนแปลงได้แต่ยากกว่าการเปลี่ยนทัศนคติ เพราะค่านิยมค่อนข้างรุนแรง ซ้ำซ้อน และมักจะมีการให้คำมั่นผูกมัดตนเองและพยายามที่จะแสดงออกให้ผู้อื่นทราบ

6. ค่านิยมเปลี่ยนแปลงตามชุมชน สังคม และวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

ความสำคัญของค่านิยม

ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อผู้ที่ทำงานอย่างไรนั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมถึงความสำคัญของค่านิยมในการทำงานไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

กันตยา เพิ่มผล (2541: 119-120) ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากค่านิยมที่มนุษย์มีอยู่นั้นทำหน้าที่มากมายหลายอย่างที่สำคัญคือ

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐาน หรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของเรา กล่าวคือ ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมว่าควรจะทำหรือไม่ทำในสิ่งใด ค่านิยมจะช่วยกำหนดในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และค่านิยมจะช่วยทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติการต่างๆ ทั้งตนเองและผู้อื่น

2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจ และการแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ

3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันของบุคคล เช่น บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมก็มักจะมีชัยชนะขันแข็งและเพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินทองและสิ่งของที่ตนพึงปรารถนา

กรองแก้ว อยู่สุข (2542: 30) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในสังคมปัจจุบันของบุคคลจะให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้

1. การมีงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เงินเดือนดีไม่ต่ำกว่างานที่มีลักษณะหรือระดับใกล้เคียงกันในองค์การอื่น
2. การได้มีโอกาสควบคุมหรือบังคับบัญชาคนอื่นบ้าง ซึ่งเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ เมื่อรวมกลุ่มกันย่อมมีความต้องการเป็นผู้นำบ้างในบางโอกาส มิใช่เป็นแต่ผู้ตามตลอดเวลา
3. การมีเวลาว่างจากการทำงาน เพื่อหาความสนุกสนานเพลิดเพลิน อันเป็นความต้องการโดยธรรมชาติของบุคคลที่ต้องการพักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ มิใช่ตั้งหน้าตั้งตาทำงานหาเงินแต่เพียงอย่างเดียว

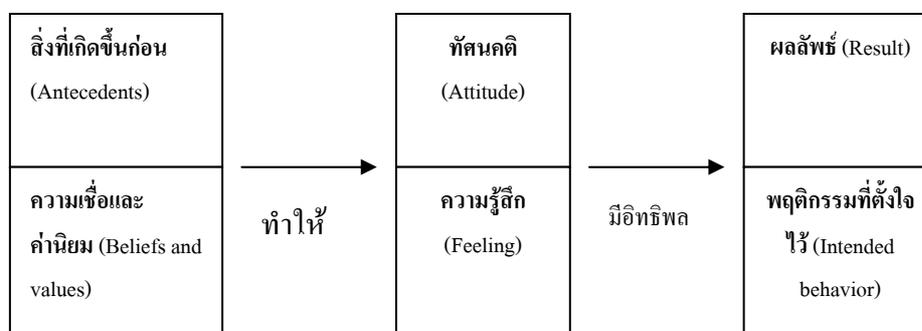
ค่านิยมกับพฤติกรรม

ค่านิยมนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลว่าจะไปในทิศทางใด ถวิล ธาราโกษณ์ และ ศรัณย์ คำริสุข (2543: 6-9) ได้กล่าวว่า ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งค่านิยมเป็นองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในปัจจัยทางสังคม โดยพวกเขา ได้กล่าวว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่บอกบุคคลอย่างกว้างๆ ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา สิ่งใดเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต เมื่อบุคคลมองว่าสิ่งใดดีงามเหมาะสมก็จะนำมาปฏิบัติ ค่านิยมจึงเป็นเหมือนเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติอย่างกว้างให้แก่บุคคล ตัวอย่างเช่น บุคคลหนึ่งเชื่อว่า การรู้จักประหยัดเป็นสิ่งดีก็หมายความว่า การรู้จักประหยัดเป็นค่านิยมอย่างหนึ่งของบุคคลนั้น

Kluckhohn (1954 cited in Coleman and Hammen, 1974: 486) กล่าวว่า ค่านิยม คือ แบบแผน และลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลหรือลักษณะของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลต่อมัชฐาน (Mode) ค่าเฉลี่ย (Means) และพฤติกรรมต่าง ๆ

Schermahorn, Hunt and Osbon (1997: 60-62) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมในองค์การเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติ ดังภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติ คือความรู้สึกของบุคคลทั้งทางด้านบวกหรือลบของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม แต่ก่อนการเกิดทัศนคติและพฤติกรรมนั้น สิ่งที่สร้างให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ก็คือ ความเชื่อและค่านิยมซึ่ง

เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อ ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ซึ่งบุคคลได้กำหนดหรือสรุปเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบของทัศนคติ

ที่มา: Schermahorn, Hunt and Osbon (1997: 61)

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าค่านิยมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ค่านิยมยังเป็นปัจจัยต้นๆที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของ Schermahorn, Hunt and Osbon ที่กล่าวว่าค่านิยมและความเชื่อเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดทัศนคติและหลังจากนั้นจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

การวัดค่านิยมในการทำงาน

Super (1970) ได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงาน และได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work Values Inventory) ซึ่ง Super ได้พัฒนาขึ้นเพื่อสำรวจค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะ เพื่อช่วยให้บุคคลได้รู้จักและเข้าใจตนเองว่ามีค่านิยมในการทำงานด้านใด เพื่อช่วยให้บุคคลมีแนวทางเลือกประกอบอาชีพอย่างฉลาด และช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบบสำรวจค่านิยมในการทำงานของ Super นี้ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้านคือ

1. ด้านการบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น

2. ด้านความสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในงานศิลปะ
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ชอบคิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกรักคิดของตนเองออกมา
4. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการ และเหตุผลของการทำงานต่างๆ ของตนเองจากการเรียนรู้ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้
5. ด้านความสำเร็จ (Achievement) เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จ จากการทำงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นผลสำเร็จจากการทำงานของตน
6. ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งบุคคลนั้นมีความอิสระในการทำงานตามความรู้สึกนึกคิดที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งมั่นในด้านความพึงพอใจของตนเอง
7. ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้น ค่านิยมในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น
8. ด้านการจัดการหรือการบริหาร (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องการวางแผน ทำงานอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ และชอบจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจหรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดี หรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ และซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้ที่เพียงพอกับความต้องการของตน

10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย เป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกปลดออก ไล่ออก หรือไม่มีงานทำ

11. ด้านสภาพแวดล้อม (Surroundings) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบาย ตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานที่นั้นมีความสุข เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดจนเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อมๆ กับสนใจในการทำงาน

12. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผล ยุติธรรม ให้คำปรึกษาและเป็นทีมได้

13. ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (Associates) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน หรือต่ำกว่า

14. ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการ หรืออยากจะเป็นนอกเหนือจากการทำงาน

15. ด้านการทำงานหลายๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆ ด้านตามที่บุคคลปรารถนาที่จะทำซึ่งเหมาะสมกับคุณสมบัติของเขาในขณะเดียวกันงานที่ต้องไม่ซ้ำซากจำเจด้วย

Wollack (1971 อ้างใน วิไล จิระพรพานิชย์, 2541: 22) สร้างแบบเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในการทำงาน (The Survey of Work Value: SWV) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic) ได้แก่

1.1 ความภูมิใจในการทำงาน (Pride in Work) เป็นค่านิยมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่ได้รับจากการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2 ความสนใจเกี่ยวกับงาน (Job Involvement) เป็นความสนใจอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมของบริษัท เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงความสนใจในธุรกิจของบริษัท มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน

1.3 ความพอใจในกิจกรรม (Activity Preference) เป็นค่านิยมในการทำงานที่บุคคลพอใจที่จะลงการทำงานที่กระตือรือร้นในงานนั้น

1.4 ความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Upward Striving) เป็นความปรารถนาที่จะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic) ได้แก่

2.1 ค่านิยมในการทำงานเกี่ยวกับผลตอบแทน (Attitude toward Earning) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งหารายได้จากการทำงาน

2.2 ค่านิยมด้านสถานภาพทางสังคมของงาน (Social Status) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งเน้นความโดดเด่นของตำแหน่งที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน คนรู้จัก เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Hultman and Gellerman (2002: 113-124) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมขึ้นมา 2 ตัว คือ The Values Assessment Inventory (VAI) และ The Values Identification Survey (VIS) ซึ่งเครื่องมือทั้งสองสามารถใช้วัดได้ทั้งตัวบุคคล ทีมงานและองค์กร สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เครื่องมือ VAI ใช้เกณฑ์การประเมิน 4 ตัวดังนี้

1.1 ความสมดุลย์ (Balance) คือ ระดับของการให้ความสำคัญ หรือการเน้นหนักอย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถของการดำรงอยู่ (Viability) คือ ระดับของความสามารถของการดำรงอยู่ในแวดวงธุรกิจปัจจุบัน

1.3 การผสมผสาน (Alignment) คือ ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมส่วนบุคคล ทีมงานและองค์กรที่ลงตัวอย่างเหมาะสม

1.4 ความเชื่อถือได้ (Authenticity) คือ ระดับของพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความจริงใจ

2. เครื่องมือ VIS ใช้เกณฑ์การประเมิน 3 ตัวดังนี้

2.1 ค่านิยมที่เป็นจริง (Actual Values) คือ มาตรฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกในปัจจุบัน

2.2 ค่านิยมที่ต้องได้รับการสนับสนุน (Espoused Values) คือ มาตรฐานที่บุคคลรู้คุณค่าในตัวเอง

2.3 ค่านิยมที่ปรารถนา (Desired Values) คือ มาตรฐานที่บุคคลใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม

จากความหมายของค่านิยมในการทำงาน ลักษณะและองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน ที่เสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน สามารถกล่าวได้ว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นความคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะค่านิยมในการทำงานจะมีบทบาทในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวัง และความพึงพอใจในงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในงาน ค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป และ

แม้ว่าบุคคลจะมีค่านิยมที่เหมือนกันหรือมีค่านิยมในด้านเดียวกัน แต่บุคคลก็จะให้ความสำคัญในค่านิยมในการทำงานด้านนั้นๆ แตกต่างกัน และบุคคลอาจจะมีค่านิยมในการทำงานในหลายๆ ด้านพร้อมๆ กันก็ได้ โดยค่านิยมในการทำงานในแต่ละด้านของบุคคล ก็จะเป็นตัวกำหนดแนวทางพฤติกรรมการทำงานของบุคคลรวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาค่านิยมในการทำงาน ตามแนวทางการศึกษาของ Super เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานมากที่สุด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ก็ได้ใช้แนวทางการศึกษาค่านิยมในการทำงานของ Super กันอย่างกว้างขวาง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้ายิ่งความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร เขาก็จะมุ่งมั่นและทุ่มเท จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรของตน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ชี้วัดที่ดีของความมีประสิทธิภาพขององค์กร

มีผู้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรหลายท่านและให้ได้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Steers (1991: 79) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันว่า บอกถึงบางอย่างที่นอกเหนือ ไปจากความซื่อสัตย์ต่อองค์กร แต่รวมไปถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพกับองค์กร โดยที่บุคคลเต็มใจจะให้บางสิ่งของตนเองเพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จและรุ่งเรือง

Allen and Meyer (1993: 49-61) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่ามีหน้าที่เป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

Greenberg (1996: 103) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคล แต่ละคนต่อองค์กรนั้น และยังรวมไปถึงความสนใจในการที่จะยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

Meyer *et al.* (1998: 539) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การยึดติดทางอารมณ์กับองค์กร ในด้านการพิจารณาถึงผลเสียหากต้องออกจากองค์กรไป และในด้านพันธะที่ยังคงอยู่ต่อไปในองค์กร

McKenna (2000: 282) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง หรือมีส่วนร่วมในองค์กร ความมีส่วนร่วมนี้อาจสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529: 24) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางใจ หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น Steers and Porter (1983: 426) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นขอบเขตที่พนักงานขององค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกอยู่ในองค์กรนั้น และแสดงถึงทัศนคติทางบวกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร พร้อมทั้งมีพฤติกรรมตั้งใจทำงานหนักเพื่อองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมั่นคงทางสัมพันธภาพของบุคคลกับองค์กร เป็นการยึดติดทางอารมณ์ (Affective Attachment) ต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งหรือบอกถึงระดับการมีส่วนร่วมในองค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และมีพฤติกรรมตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรทั้งงานในหน้าที่ของตน และงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ตน เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุถึงเป้าหมาย นอกจากนี้ความผูกพันยังสะท้อนมาจากการที่บุคคลได้พิจารณาถึงผลเสียหากต้องออกจากองค์กรไปจึงปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกอยู่ต่อไปในองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (อ้างใน พายกุล วจนสุนทร, 2541: 53-54) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจางาน ของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวความคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อการโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องาน หรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กรรวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงาน เน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร และมีส่วนร่วมเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง
4. ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment) ไว้แตกต่างกันออกไป โดย ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

March and Mannari (1977 อ้างใน เกศรี คีรีเสถียร, 2543: 19) ได้อธิบายความผูกพันต่อ องค์การ ด้านทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ธรรมชาติของมนุษย์ ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวัง ที่จะทำงานกับองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ เขาจะทำงานเพื่อองค์การอย่าง เต็มที่และบุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974: 533 – 546) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์การ ความแตกต่างในความ รูปแบบของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
2. ลักษณะงาน เช่น ความมีความหมายของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การที่ผ่านมาในอดีต ตลาด จนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์การ

Steers (1997 อ้างใน วิไลพร คัมภีร์รักษ์, 2542: 33 – 34) ได้เสนอแบบจำลองเพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment) ประกอบด้วย

1.1 คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความ ต้องการสัมฤทธิ์ผล ความชอบ และความเป็นอิสระ

1.2 คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร

3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) อัน ได้แก่

- 3.1 ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร
- 3.2 การตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร
- 3.3 อัตราการลาออก
- 3.4 การมาทำงาน
- 3.5 ผลการปฏิบัติงาน (โดยรวม/เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)
- 3.6 ความพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

Baron and Greenberg (1990: 174 – 175) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายประการได้แก่

1. ตัวงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจ และความหลากหลายของงานมีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในตรงข้าม หากมีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่าโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของงาน โดยทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

ลักษณะและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลายประเด็นแตกต่างกันออกไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

Staw and Salanick (1977 cited in Porter and Steer, 1982: 24-26) ให้ความเห็นสอดคล้องกัน โดยอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เสนอโดยนักวิจัยเชิงพฤติกรรมองค์กรกับนักจิตวิทยาสังคมมีความแตกต่างกัน ดังนั้น Staw และ Salanick จึงแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 มิติ คือ

1. มิติทางด้านพฤติกรรม ตามแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมกล่าวคือ เมื่อคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่อเนื่อง ความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่คิดจะไปจากองค์กรเนื่องจากเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกภาพหรือจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียดังกล่าวอาจเป็นผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไป

2. มิติทางด้านเจตคติ ตามแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหนักแน่นที่บุคคลแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้มี 3 ส่วนคือ

2.1 ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การคือการที่บุคคลมีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายและค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ คือ การที่บุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้คือ การที่บุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่ในองค์การนานๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ และไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก แม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกันในองค์การอื่นๆ หรือมีผู้ชักชวนให้ลาออก

Buchanan (1974: 533) ได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยินยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Allen and Meyer (1991 cited in Meyer *et al.* , 1993 : 539) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันขององค์การมี 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและการได้มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยน กับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านองค์ประกอบมากกว่า เป็นเรื่องของชนิดของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคคลแต่ละคนอาจจะมีระดับของความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสภาวะทางจิตของเขา อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดจากผลรวมที่สะท้อนภาวะทางจิตขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายคนที่พยายามจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่า เกือบทุกคนจะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ และองค์ประกอบด้านความคิดหรือความรู้สึกของนักวิชาการบางคนพยายามขยายความให้มีความชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะ Allen and Meyer ได้สรุปประเด็นของความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างครอบคลุมและชัดเจน โดยมีการแยกองค์ประกอบแต่ละด้านอย่างเด่นชัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและวิเคราะห์ผลที่ได้รับจะสามารถนำไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้กับองค์กรได้ดีกว่าการวัดความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กรก็ตาม

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer อันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จากแนวคิดทั้งสามของ Allen and Meyer สามารถกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เป็นความผูกพันที่พนักงานต้องการหรือปรารถนาที่จะผูกพันกับองค์กรเพราะพนักงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จึงปรารถนาที่จะทำงาน

ให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นความผูกพันที่พนักงานจำเป็นต้องผูกพันกับองค์กรเพราะถ้าออกจากองค์กรจะสูญเสียสิ่งที่จะได้จากสิ่งที่ตนได้ลงทุนไป และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นความผูกพันที่พนักงานควรจะทำหรือหน้าที่จะมีต่อองค์กร เพราะพนักงานเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมทางสังคมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) เป็นความนึกคิดหรือความเข้าใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลก็ได้ และทำให้มนุษย์มีความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติตามแนวความคิดและความเข้าใจนั้นๆ โดยที่ความเชื่อนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นความเชื่ออำนาจในตนแบบภายใน (Internal Locus of Control) และในกรณีที่เชื่อว่าสิ่งต่างๆ เกิดจากมีสิ่งต่างๆ จากภายนอกทำให้เกิดขึ้นโดยที่บุคคลนั้น ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เรียกว่าเป็นความเชื่ออำนาจในตนแบบภายนอก (External Locus of Control) ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความเชื่ออำนาจภายใน (Internal Locus of Control)

Rotter (1982: 171-211) ได้ให้ความหมายว่า คนที่มีความเชื่ออำนาจภายในหมายถึง คนที่รับรู้สาเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งที่เป็นเหตุการณ์ทางบวกและทางลบ เป็นผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ตนสามารถควบคุมเหตุการณ์นั้นๆ ได้

Cherrington (1994: 721) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อว่ารางวัลที่เขาได้รับถูกควบคุมจากภายในตัวเอง โดยการกระทำของเขาเอง

Baron and Greenberg (1990: 200) อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายใน เป็นบุคคลที่เชื่อว่าผลของสิ่งต่างๆ มีรากฐานมากจากการกระทำของเขาเองเป็นสำคัญ

Middlemist and Hitt (1981 อ้างใน ประภาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541: 17) ให้ความเห็นว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองจะอนุমানความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงานว่า มาจาก

จุดดีหรือจุดอ่อนของเขานเอง เนื่องจากเขาพึ่งพิงทรัพยากรภายในตัวเอง เขารู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมความสำเร็จได้โดยตนเอง บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเองรู้สึกว่ายิ่งเขามีทักษะมากหรือใช้ความพยายามมาก ก็จะยิ่งเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจมากขึ้นเท่านั้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายใน คือ บุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลว เกิดขึ้นจากความสามารถและการกระทำของตนเอง

ความเชื่ออำนาจภายนอก (External Locus of Control)

Rotter (1982: 171-211) ให้ความหมายของคนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกหมายถึง คนที่รับรู้ว่าการกระทำทั้งทางบวกและทางลบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของตนเองในสภาพการณ์ต่างๆ เหตุการณ์ต่างๆ ตนเองไม่สามารถควบคุมได้

Cherrington (1994: 72) ให้ความหมายว่าของความเชื่ออำนาจนอกว่าเป็นความเชื่อว่างปัจจัยภายนอก เช่น โชค โอกาส ชะตา เป็นผู้ควบคุมชีวิตของเขาและตัดสินใจรางวัลและการลงโทษแก่เขา

Baron and Greenberg (1990: 200) ให้ความเห็นว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจในตนจากภายนอกเชื่อว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นแก่เขาเป็นผลมาจากสาเหตุภายนอกซึ่งนอกเหนือการควบคุมโดยตรงของตนเอง

Middlemist and Hit (1981 อ้างใน ประภาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541: 17) ให้ความเห็นว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจในตนจากภายนอกจะอนุมานความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานว่า มาจากลักษณะของสถานการณ์รอบตัว ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นเพราะความยากของงาน หรือเพราะโชคชะตา

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจากภายนอก คือ บุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ที่เกิดขึ้นเป็นผลจากอิทธิพลหรือปัจจัยอื่นๆที่บันดาลให้เป็นและไม่เชื่อในความสามารถของตนเอง เชื่อถือ โชคชะตาและ ความบังเอิญ

วิวัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน มีวิวัฒนาการมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งสร้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกันชื่อ Julian B. Rotter ในปี ค.ศ. 1954 ที่ได้ตั้งข้อสังเกตว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดได้จากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และทฤษฎีนี้ก็ได้กลายเป็นแนวคิดที่สำคัญอันหนึ่งในเรื่องบุคลิกภาพของบุคคลแง่มุมที่ได้รับ ความสนใจมากที่สุดของทฤษฎีนี้คือ แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังโดยทั่วไป Rotter ได้เสนอความคิดว่า บุคคลมีความคาดหวังโดยทั่วไปในเรื่องการควบคุม ความคาดหวังนี้ เป็นแนวเส้นต่อเนื่องตั้งแต่ปลายด้านหนึ่งซึ่งเป็นการควบคุมจากภายในตน ไปจนถึงปลายอีกด้านหนึ่งซึ่งเป็นการควบคุมจากภายนอกตน ซึ่งความแตกต่างนี้ เรียกว่า ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) Burger (1986: 399 อ้างใน ประภาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541)

ทั้งนี้ยังมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อในการควบคุมอาทิเช่น Anggal (1941 cited in Rotter, 1982: 171-209) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล หรือผลที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ยังมีแนวความคิดที่เชื่อว่าความสัมพันธ์ของความเชื่อในการควบคุมภายในและความเชื่อในการควบคุมภายนอกเกิดจากการเสริมจากภายใน (Reinforcement) ที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ซึ่งมีการศึกษาโดยได้ศึกษากับผู้ใหญ่และ Crandall ในปี 1963 ศึกษาในเด็ก เสนอว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (High Achievement) จะมีความเชื่อในความสามารถและทักษะในการตัดสินใจของตนเอง ถึงแม้ว่าผล ของความสัมพันธ์ จะไม่น่าเชื่อถือ (Not Linear) อย่างไรก็ตามเราพบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงอาจไม่มีแรงเสริมจากภายในสูงในความเชื่ออำนาจภายในเสมอไป และยังมีคนที่มีแรงเสริม จากภายในต่ำแต่ยังคงมีความเชื่อในการตัดสินใจของตนเอง หลังจากนั้นไม่นาน Merton (1946) ได้ศึกษาว่า ความเชื่อในโชคจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม (Defense Behavior) ในการที่จะพยายามรักษาสภาพจิตใจของคนในความต้องการที่จะเผชิญกับความล้มเหลว Merton เชื่อว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ผ่านมาและความเชื่อในโชค และโอกาส จากนั้น Harlow's (1949) ได้ทำการศึกษาและเชื่อว่า การเรียนรู้มีผลจากความคาดหวัง และครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมและผลของการกระทำ, ทักษะ, ความเชื่อ ความหวัง จะรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมส่วนบุคคลและพฤติกรรมที่แสดงออก ต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันโดยทั่วไป

ในปี 1954 Fiesman ได้กล่าวว่าความเชื่อในการควบคุมมีพื้นฐานจากการควบคุมของคนว่ามีผลจากจุดประสงค์ภายในและความต้องการและอาจเกิดจากสิ่งกระตุ้นจากภายนอก ผลของแต่ละสังคมหรือกรอบในสังคม ถึงแม้ความสัมพันธ์ดังกล่าว มีการควบคุมตัวแปรแต่ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จากความสัมพันธ์ของตัวแปร แต่สิ่งที่ Fiesman ให้ความสำคัญ คือถึงแม้แต่ละคนจะโดนควบคุมจากภายใน หรือภายนอก แต่ในการตัดสินใจพฤติกรรมที่แสดงออกก็มีผลจากสังคม และสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่และยังพบว่าในทฤษฎีการเรียนรู้ที่แต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับทักษะและโอกาสที่แตกต่างกัน Good Now and Postman (1995) แสดงความคิดเห็นเหมือนกันว่าพฤติกรรมของตัวแปร จะเปลี่ยนเมื่อรู้สึกว่สิ่งนั้นสามารถคาดเดาได้ ในปี 1959 Feather ได้สรุปถึงการมีโอกาและทักษะต่างกันว่า แรงจูงใจมีผลน้อยในการเปรียบเทียบระหว่างทักษะและโอกาส ในด้านของทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลไม่ได้สนใจมากนัก แต่มีการศึกษากันมากในส่วนของสังคมศาสตร์ (Social Scientist) โดยสนใจศึกษาเป็นกลุ่มมากกว่ารายบุคคล ผู้สนใจศึกษาในระยะแรกคือ Veblen (1899) เชื่อว่าความเชื่อในโชคกลาง จะพบในคนที่ไม่สุภาพและในสังคมยากจน ถึงแม้บุคคลนั้นจะไม่สนใจในรายบุคคลจากสิ่งที่ Veblen ศึกษาพบว่าความเชื่อในโชคเป็นปัญหาหนึ่งโดยผลที่เกิดขึ้นส่วนน้อยแสดงให้เห็นจากสันนิษฐานว่าความเชื่อในการควบคุมภายนอก มีผลต่อปฏิกิริยาภายนอกของการเสริมแรง ทำให้เชื่อได้ว่าคนที่เชื่อในโชคเป็นสัญชาตญาณอย่างหนึ่งที่ไม่สามารถบังคับได้ในสถานการณ์นั้นๆ

นอกจากนี้ยังสามารถกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่อในการควบคุมตนที่ต่างกัน จะมีทัศนคติในด้านต่างๆ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังที่ Wagner and Hollenback (1992 อ้างใน ประภาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541: 17) ได้สรุปผลที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างของความเชื่อสองแบบนี้ไว้ ดังนี้

1. คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายใน จะทำงานได้ดีกว่าคนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายนอก เพราะว่าเขาค้นหาและยอมรับกฎเกณฑ์ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล ดังนั้น เมื่อมีระบบสิ่งล่อใจ คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายในจะพยายามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี ทำให้ทำงานได้ดีกว่าคนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายนอก

2. คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายใน มีการจูงใจตนเอง และชอบวิธีที่หัวหน้างานบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขณะที่คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายนอกชอบการควบคุมดูแลโดยตรงมากกว่า

3. คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายในจะเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูล ได้ดีกว่า คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายนอก ดังนั้น จะทำงานที่ซับซ้อนได้ดีกว่า แม้ว่าจะมีความสามารถทั่วไปเท่าๆกันก็ตาม

Baron and Greenberg (1990: 200) สรุปว่าความเชื่อในการควบคุมมีความสัมพันธ์กับหลายๆแง่มุมที่สำคัญของพฤติกรรมองค์กร คือ

1. บุคคลมีความเชื่อในการควบคุมภายในสูง มีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานและระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลต่างๆ ซึ่งความเกี่ยวข้องนี้มีบทบาทสำคัญในเรื่องการจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานจากแนวโน้มเช่นนี้ คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายใน จึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่า คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายนอก ทำงานในระดับที่สูงกว่า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่า และมีรายได้มากกว่า

2. คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายในตนเองมีความพอใจในงานมากกว่าและจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าคนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายนอก

Robbins (1983: 82-83) กล่าวว่า มีแนวโน้มที่จะสรุปว่าคนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายใน “ดีกว่า” คนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายนอก ถ้ามีพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายในจะส่งผลดีต่อองค์กร แต่อย่างไรก็ตามข้อสรุปนี้ก็เป็นสิ่งที่ไม่จริงเสมอไป เพราะคนที่เชื่อในผลของการควบคุมจากภายในสูง อาจจะเป็นคนที่แข็งแกร่งไป ประเมินความสามารถของตัวเองดีเกินไป ในการที่จะควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิต

จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าความเชื่อในการควบคุมมีวิวัฒนาการมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ โดยสามารถแบ่งออกได้ 2 แบบด้วยกัน คือ

ความเชื่อในการควบคุมแบบภายในเป็นลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวตนเองนั้น เกิดจากการกระทำของบุคคลนั่นเองสามารถกำหนดและหลีกเลี่ยงได้บุคคลเหล่านี้จะมีเหตุผลและยอมรับผลลัพธ์ของการกระทำที่เกิดขึ้นและพยายามที่หาวิธีการแก้ไขเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ตนต้องการ มีความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งต่าง ให้สำเร็จด้วยตนเอง

ความเชื่อในการควบคุมแบบภายนอกเป็นลักษณะของบุคคลที่เชื่อว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตัวเองนั้น เกิดจากการกระทำของโชคกลางหรือสิ่งต่างๆภายนอกโดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถหลีกเลี่ยงหรือควบคุมได้และยังเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นถูกกำหนดมาเรียบร้อยแล้ว เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่างๆขึ้น บุคคลนั้นจะไม่หาทางแก้ไข ขาดความมุ่งมั่นในการทำสิ่งต่างๆ บุคคลประเภทนี้จะเกิดความเครียดได้ง่ายเมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับตน

เนื่องจากผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามจากต่างประเทศมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทางผู้วิจัยจึงใคร่แนะนำเสนอเกี่ยวกับผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการประเมินระดับของความเชื่อในการควบคุมด้วยแบบวัดภายใน – ภายนอกซึ่งมีผู้ศึกษาไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Phases (1957) เป็นผู้ศึกษาเป็นคนแรกโดยใช้สีในการจับคู่ของแบบทดสอบครั้งแรกของกลุ่มตัวอย่าง มีการอธิบายเกี่ยวกับความหมายของโชคและอีกกลุ่มเกี่ยวกับทักษะซึ่งประสบความสำเร็จ โดยทั้งสองแบบใช้วิธีการตัดเกรดมาตรฐาน Phases ได้ทดลองครั้งที่ 2 ใช้วิธีตอบแบบถูกผิด โดยใช้วิธีวัดแบบความคาดหวังของคะแนนที่กลุ่มตัวอย่างตอบ ทำให้พบว่าผลออกมามากหรือน้อย ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ผลที่ใช้ได้มีนัยสำคัญของการให้ข้อมูล ด้านทักษะมากกว่าโชค แรงเสริมของด้านทักษะมีผลอย่างมากกับผลลัพธ์ว่าสูงหรือต่ำ ในการให้แรงเสริมในอนาคตและพบว่า กลุ่มตัวอย่างเปลี่ยนความคาดหวังน้อยมากในด้านสภาวะใช้ทักษะถึงแม้บุคคลจะชี้ให้เห็นถึงประเด็นดังกล่าวแต่ผลที่ออกมาล้มเหลว ผลนัยสำคัญ $p = .07$ โดยทดลอง 2 ครั้ง

James and Rotter (1958) ได้ทำการศึกษาโดยใช้ความคาดหวังเกี่ยวกับคำพูด (Verbal Expectences) เพียงบางส่วนของสถานการณ์ และ 100 % ความรู้สึกของการยอมรับจากแรงเสริมภายใน (Reinforcement Extrasensory Perception) การวิจัยแบบควบคุมตัวแปร โดยเนื้อหาเหมือนกันของ 5% ใช้แรงเสริมช่วย ได้แก่ 2 กลุ่มตัวอย่างและอีก 2 กลุ่ม เป็น 100% ของแรงจูงใจและมีการทดลอง 10 ครั้ง โดย 2 กลุ่มแสดงให้เห็นว่าการเอาในการทำแบบทดสอบเป็นกลุ่มเชื่อโชคกลางและ 2 กลุ่ม เชื่อในการใช้ทักษะในการตอบและผลของการใช้ทักษะและโชคในการตอบไม่ต่างกัน โดยใช้สถิติจากความคาดหวังเป็น 1 และ 0 ในแต่ละ Scale ใน 10 สำหรับการทดลอง 3 ครั้ง

Rotter *et al.* (1961) ได้ศึกษาเพิ่มเติมโดยศึกษาเพิ่มเติมและการลดลงของความคาดหวังในการควบคุมโชคและใช้ทักษะโดยการศึกษาประกอบด้วย 2 สมมติฐาน โดยรวม คือ การยอมรับในด้านใช้ทักษะ แบบทดสอบมีเนื้อหาของแรงจูงใจเหมือนเดิม แต่ในกรณีนี้มีการควบคุมตัวแปรเกี่ยวกับการสอนด้วยการยอมรับถึงวัฒนธรรม โดยศึกษา 8 กลุ่ม แบ่งเป็น 4 กลุ่ม และตัดคำคำออกโดยมีการควบคุมโดย Pharse, James and Rotter ระหว่างการสุ่มตัวอย่าง และกลุ่มประชากรผล

ออกมาพบว่า ประสบความสำเร็จในกลุ่มของการใช้ทักษะมากกว่าโชค ความแตกต่างคือตัวแปรอิสระของความคาดหวัง ในการสุ่มตัวอย่างการศึกษาพบว่าเส้นกราฟ 2 กลุ่มมีการตัดกันอย่างสมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยใช้ได้ 100% ของแรงเสริม มีค่านัยสำคัญมากกว่า 50% ในด้านทักษะข้อแตกต่างระหว่างกลุ่มย่อยที่ 25% และ 75%

James (1957) ได้ศึกษาต่อจาก Phares โดยพัฒนาจากข้อคำถามเดิมและใช้ Likert Format และเพิ่ม 26 ข้อแล้วเพิ่มข้อที่ไม่สมบูรณ์ อีก และทำให้ผลออกมาสำเร็จ โดยตั้งสมมติฐานในแต่ละกลุ่มโดยไม่สนใจในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับโชคและทักษะ โดยแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างผลออกมาค่าที่ได้ต่ำแต่มีนัยสำคัญของความสัมพันธ์ภายในแบบทดสอบต่อตา Shephard Lirevant ร่วมมือกับ Rotter and Seeman ได้พัฒนาให้เหมาะกับสถานการณ์ต่างๆ อาทิ ผลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสังคม และทัศนคติด้านการเมือง และการถูกควบคุมโดยการต้องการทางสังคม โดยใช้ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยเริ่มแรกมีคำถาม 100 ข้อ แต่ละข้อเปรียบเทียบระหว่าง Internal & External และมีการพัฒนาใหม่ให้มี 60 ข้อ โดย Lirevant แต่พบว่าผลที่ได้ไม่สามารถแยกตัวชีวิตได้แต่พบว่าในด้านความต้องการทางสังคมมีค่าสูงและความสัมพันธ์ของแต่ละข้อมีความเหมาะสม

Crown and Marlowe (1964) ได้สร้าง Marlowe – Crowne Social Desireability Scale โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ ได้ผลแตกต่างของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง .35 ถึง .40 ซึ่งถือว่าสูงจากนั้นมีการลดจำนวนข้อคำถามลงโดย Lirevant *et al.* (1961) ได้เปลี่ยนข้อคำถามเพื่อความเหมาะสมสำหรับกลุ่มไม่ได้เรียนมหาวิทยาลัย ผู้ใหญ่ และกลุ่มนักเรียนที่สูงกว่าระดับมัธยม ทำให้ค่าของความสัมพันธ์มีค่าสูงขึ้นมากกว่า Marlowe – Crowne Social Desireability Scale มีการแบ่งของข้อคำถามชัดเจนมากกว่า 85% และมีการตัดข้อคำถามลงเหลือ 23 ข้อ และมีการปรับ Scale เพื่อความเหมาะสมของเนื้อหาให้เหลือ 29 ข้อ ซึ่งรวม 6 ข้อที่มีความไม่สมบูรณ์

จากผลของการศึกษาเกี่ยวกับแบบวัดความเชื่อในการควบคุมภายใน-ภายนอก สรุปได้ว่าจากการศึกษาพบว่า ผลลัพธ์ที่ออกมาจะไม่เหมือนกันเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของประชากรที่นำมาทดสอบหรือวิธีการตรวจสอบที่แตกต่างกัน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างความสำเร็จในสถานการณ์ที่เกิดอย่างอิสระ พบว่าถ้าเกิดเหตุการณ์ที่ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีโชคหรือผู้ทดสอบสามารถควบคุมเข้มแข็งได้พวกนี้ก็จะมึระดับการคาดหวังต่อเหตุการณ์ในอนาคตที่ลดน้อยลง ในทางใกล้เคียงกัน พวกเขาจะมีการสร้างประสบการณ์ของ

ความสำเร็จที่ลดน้อยลงรูปแบบของความแตกต่างจะเกี่ยวข้องกับการผันผวนของสิ่งเดิมทั้ง 100% เมื่อเทียบกับ 50% ของการสร้างเสริมความเข้มแข็งแต่เป็นบางส่วนผลจากการทดลองแสดงให้เห็นว่าการสร้าง “กฎของการเรียนรู้” จากการศึกษาที่ได้มาเป็นวิธีการที่ลดแหลมอันตรายในการศึกษาเหล่านี้ได้ค้นคว้าถึงการเรียนรู้ของมนุษย์ ควรที่จะเข้าใจและแปลสื่อความหมายให้แจ่มชัดใน ส่วนหลักของความเชื่อในการควบคุมภายใน - ภายนอก

2. การสร้างเหตุการณ์หรือวัตถุหนึ่งในทางทั่วไปจะสามารถแยกแยะความแตกต่างได้ทั้งภายในและภายนอก การคาดการณ์จะถูกวัดและกำหนดคาดการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมในรูปแบบต่อเหตุการณ์ต่างๆ ลักษณะเฉพาะตัวเช่นนี้จะถูกแยกความแตกต่างภายใต้การสร้างเสริมความเข้มแข็งของพฤติกรรมได้ทั้งในเด็กและผู้ใหญ่

3. ข้อมูลจะบ่งบอกถึง Scale ของการวัดประเมินผลในแต่ละสิ่งแต่ละอย่าง ให้แตกต่างกันออกไป ในแบบทดสอบความเชื่อในการควบคุมแบบภายใน - ภายนอก สิ่งนั้นก็คือข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Force Choice) 29 ข้อซึ่งรวมทั้ง 6 ข้อที่เพิ่มขึ้นเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Filler Items) การวิเคราะห์หัวข้อและวิเคราะห์ปัจจัย แสดงให้เห็นถึงความสม่ำเสมอภายในอย่างสูงและสมเหตุสมผล การทดสอบและการทดสอบซ้ำแสดงผลที่น่าพอใจ และ Scale มีความสัมพันธ์กับวิธีการของการตรวจผลด้วยตัวแปรที่เหมือนกัน Likert Scale และการให้ระดับความแตกต่างจากความซับซ้อนของเนื้อหาสาระ ความไม่เสมอภาคของการคาดหวังจะถูกแบ่งซึ่งถึงความสัมพันธ์ที่ต่ำกว่าปกติที่เต็มไปด้วยความผันแปร ด้านความเฉลียวฉลาด ความชื่นชมในสังคม และความอิสระในด้านการเมือง

4. หลักฐานที่นัยสำคัญส่วนใหญ่ของสิ่งคาดหวังของ I-E Scale ได้มาจากความแตกต่างที่คาดไว้ต่อพฤติกรรมในแต่ละบุคคล ชุดของการศึกษา สามารถให้การสนับสนุนอย่างดีสำหรับสมมุติฐานที่ว่าไว้ว่าบุคคลแต่ละคน จะมีความเชื่อถืออย่างแรงกล้าว่าเขาสามารถเป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของเขาเองได้ และดูเหมือนว่าสามารถเตรียมพร้อมต่อสิ่งต่างๆ ในสภาพแวดล้อม ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถก้าวไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมได้ หรือวางคุณค่าที่ยิ่งใหญ่ลงบนความชำนาญและการประสบความสำเร็จซึ่งโดยทั่วไปจะขึ้นอยู่กับความสามารถและโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับความล้มเหลว หรือต่อต้านต่อความพยายามที่มีอิทธิพลต่อตัวเขาเอง

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาสามารถกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจากภายในเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีเหตุผลเชื่อว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นเกิดจากการกระทำของตนเอง สามารถยอมรับในผลของการกระทำและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีด้วยตนเอง ในขณะที่ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจากภายนอกเป็นผู้ที่เชื่อว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเกิด

จากสิ่งต่างๆ จากภายนอกต้องมีการกระตุ้นหรือมีสิ่งล่อใจจึงจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีออกมา ซึ่งสอดคล้องกับที่ Robbins ได้กล่าวว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล แบ่งออกเป็น 2 แบบ แบบที่หนึ่ง คือ แบบที่มีความเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง (Internal Locus of Control) แบบที่สองคือ แบบที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่างๆ รอบตัวมีอิทธิพลต่อชีวิตของตนเอง (External Locus of Control)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีนักวิชาการจำนวนมากได้ทำการศึกษาวิจัยทั้งในส่วนของปัจจัยเหตุและปัจจัยผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีรูปแบบการศึกษาทั้งการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ การศึกษาเชิงทดลอง และกึ่งทดลอง จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ โดยมีเอกสารและงานวิจัยสนับสนุน ดังนี้

Pearce and Gregersen (1991) ได้ศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์กร (Extrarole Behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์กร (Prosocial Behavior) โดยศึกษาจากพนักงานของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า การสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์กรนี้ขึ้น และยังพบว่า สภาพการณ์ของงานในบางลักษณะ หรือลักษณะค่านิยมในการทำงาน เช่น งานที่ต้องพึ่งพิงกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่และส่งผลให้พนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์กรอีกด้วย

Malinak (1993) ศึกษาปฏิภพของแรงจูงใจภายใน และความผูกพันต่อองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสัมพันธ์ต่างๆ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเหล่านี้ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างจากพนักงานฝ่ายบริหาร จำนวน 117 คน และฝ่ายเสมียนจำนวน 97 คน ของบริษัทประกันแห่งหนึ่ง พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยทั่วไป และพฤติกรรมเฉพาะของบุคคล มีการใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยในลักษณะของ Longitudinal (Change) Regression

Models ในการวัดแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยแห่งการเกิดพฤติกรรมเหล่านี้ส่วนใหญ่มาจากข้อมูลทั้ง 2 แหล่ง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีมากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล

Dunham *et al.* (1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 9 กลุ่ม จำนวน 2,734 คน โดยได้นำองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer มาศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระในงาน ความสำคัญของงาน เอกสิทธิ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึงพาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ อายุ อาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Putti *et al.* (1989 cited in Chew and Putti, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยค่านิยมในการทำงานภายในที่เกิดจากแรงผลักดันภายในของบุคคล จะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ค่านิยมในการทำงานภายนอกที่เกิดจากความต้องการหรือแรงผลักดันภายนอก

Chew and Putti (1995) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของผู้จัดการชาวสิงคโปร์เชื้อสายจีนและผู้จัดการชาวญี่ปุ่นในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งทำการศึกษาจากผู้จัดการชาวสิงคโปร์เชื้อสายจีน จำนวน 161 คน และผู้จัดการชาวญี่ปุ่น จำนวน 59 คน พบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน จะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน รวมทั้งแตกต่างในด้านอารมณ์แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ ความมั่นคงในการจ้างงาน และความมุ่งมั่นในเป้าหมายของงาน

Young and Parker (1999) ได้ทำการศึกษา ผลของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ทำการศึกษาจากพนักงานระดับบริหาร ระดับผู้จัดการ และระดับเสมียนของบริษัททางด้านการผลิตและการขายเกี่ยวกับสินค้าและอุปโภคขนาดเล็กในภาคตะวันตกของสหรัฐอเมริกา จำนวน 159 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

Podsakoff *et al.* (2000) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อตรวจสอบวิพากษ์ทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ รวมทั้งเสนอคำแนะนำสำหรับงานวิจัยในอนาคต ซึ่งใช้การวิเคราะห์ทอิกิธาน (Meta-Analysis) โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ผ่านมา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ถูกศึกษามากที่สุดในฐานะที่เป็นปัจจัยเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Chen and Francesco (1999 อ้างใน วรมน เดชเมธาวิพงศ์, 2544) ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทฯ แห่งหนึ่งในเมืองกวางตุ้ง ประเทศจีน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและพนักงาน จำนวน 2548 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติการ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน

Allen and Meyer (1996 cited in Levy, 2003) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

งานวิจัยในประเทศไทย

งานวิจัยของพัชนี เอมะนาวิน (2535) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชื่อวิชาชีพ ความเชื่ออำนาจภายในตนภูมิหลังกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม ออร์โธปิดิกส์ กุมารเวชกรรม สูติกรรม นรีเวชกรรม โรงพยาบาลศูนย์ 9 แห่ง จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยแบบวัดความพึงพอใจในงาน แบบวัดอำนาจความเชื่อวิชาชีพและแบบเชื่ออำนาจภายในตนมีค่าความเชื่อมั่น .88 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง การแสดงออกถึงการใช้อำนาจความเชื่อวิชาชีพอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง ความเชื่ออำนาจภายในตน อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสบการณ์ในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางบวก กับประสบการณ์ในวิชาชีพ ประสบการณ์ในวิชาชีพ การอบรมเฉพาะทางพยาบาลไม่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และพบว่า อำนาจความเชื่อวิชาชีพ ความเชื่ออำนาจภายในตนร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานพยาบาลประจำการได้ประมาณ ร้อยละ 60.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

งานวิจัยของสุวิมล จอดพิมาย (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจภายใน – ภายนอกตน อัตมโนทัศน์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ กลุ่มประชากรประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาลจำนวน 190 คน อายุ ระหว่าง 17-24 ปี และให้ความร่วมมือด้วยความสมัครใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยแบบประเมินความเชื่ออำนาจ ภายใน – ภายนอก ของร็อดเตอร์ และ คราวน์ (1966) ซึ่งทัศน โจนท์ (2518) ได้แปลเป็นภาษาไทย ได้มีการทดสอบ โดยหาค่าความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .68 แบบวัดอัตมโนทัศน์ของ เทนเนสซี ซึ่ง อำไพ ศิริพัฒน์ (2515) ได้แปลเป็นภาษาไทย และได้ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนประเมิน จากคะแนนสะสมเฉลี่ยเมื่อสิ้นสุดภาคปลาย ประจำปีการศึกษา 2536 วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS หาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า นักศึกษากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน อัตมโนทัศน์ไม่มีความสัมพันธ์ทางการเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละชั้นปี พบว่า นักศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน ชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสะสมสูงกว่านักศึกษาระดับชั้นปีที่ 2,3 และ ชั้นปีที่ 4

อัตรานอกของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่อัตรานอกของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจพร ทิพยกุล (2539) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีศึกษาภาคไทย โดยศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สภาวิชาชีพ โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่า เจ้าหน้าที่สภาวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ตัวแปรลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่งก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

วิไล จิรพรพานิชย์ (2541) ได้ทำการศึกษา ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับผู้จัดการชาวไทย จำนวน 131 คน และพนักงานระดับผู้จัดการชาวอเมริกัน จำนวน 41 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณวดี นัทรวิริยะกุล (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อผู้บริหารของพนักงานที่มีบุคลิกภาพ แบบเชื่องในปัจจัยควบคุมภายใน – นอก และการกำกับพฤติกรรม การแสดงออกของตนเอง กรณี ศึกษา : บริษัทในธุรกิจยานยนต์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาพนักงานในบริษัทในธุรกิจยานยนต์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ Rotter (1966) and Snyder (1987) ในส่วนที่ต้องการวัดความเชื่องในปัจจัย ควบคุมและการกำกับ การแสดงออกของตนเองและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นใหม่เพื่อใช้วัด เจตคติต่อผู้บริหารทั้งนี้แบบสอบถาม ในส่วนที่วัดความเชื่องในปัจจัยควบคุมมีจำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.52

แบบสอบถามในส่วนที่วัดการกำกับ การแสดงออกของตนเองมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 และแบบสอบถามในส่วนที่วัดเจตคติต่อผู้บริหารมีคำถามจำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในองค์การที่ทำการศึกษาจำนวน 288 คน พบว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อในปัจจัยควบคุมและการกำกับการแสดงออกของตนเองต่างกัน มีเจตคติต่อผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และพนักงานในองค์การที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีความเชื่อในปัจจัยควบคุมแบบผสมและเชื่อในปัจจัยควบคุมในจำนวนใกล้เคียง และมีการกำกับการแสดงออกของตนเองปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานหญิง พนักงานที่มีอายุในช่วง 41-60 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม. 6 หรือ ปวช. หรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานที่ทำงานในสำนักงานมีเจตคติต่อผู้บริหารในทางบวก

งานวิจัยของประภาพร คำรงค์สุข (2541) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในการควบคุม กับรูปแบบของการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความผูกพันต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา และความผูกพันต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา : ศึกษากรณี ธนาคาร นครธน จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา จำนวน 109 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา 292 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามเรื่องความเชื่อในการควบคุม เรื่องรูปแบบการใช้อำนาจ และเรื่องความผูกพันต่องาน จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อความเชื่อในการควบคุมภายในตัวเอง โดยผู้บังคับบัญชาเพศชายมีความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายในตนเองสูงกว่าเพศหญิง ในขณะที่ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความเชื่อในการควบคุมตนเองและความเชื่อในการควบคุมภายในตนเองมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับอำนาจความน่าเชื่อถือ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในการควบคุมกับอำนาจการให้รางวัลอำนาจการลงโทษ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจความเชี่ยวชาญ

วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน พบว่า พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง และพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลได้คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการ

คงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 19

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก งานจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่ออำนาจในตน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาศึกษากับผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2 ค่านิยมในการทำงานตามทฤษฎีของ Super (1970) ผู้เชี่ยวชาญได้เลือกองค์ประกอบที่สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร โดยเลือกมา 8 องค์ประกอบจาก 15 องค์ประกอบ ซึ่งมีองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานดังนี้

- 1.2.1 ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 1.2.2 ด้านความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2.3 ด้านความมีอิสระ (Independence)
- 1.2.4 ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige)
- 1.2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security)
- 1.2.6 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations)
- 1.2.7 ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (Associates)
- 1.2.8 ด้านการทำงานหลายๆด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety)

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Allen and Meyer (1993) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้านคือ

1.3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)

1.3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment)

1.3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.4 ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of control) ตามแนวคิดทฤษฎีของ Rotter (1982) มีองค์ประกอบของความเชื่ออำนาจในตนดังต่อไปนี้

1.4.1 ความเชื่ออำนาจในตนภายใน

1.4.2 ความเชื่ออำนาจในตนภายนอก

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Organ (1991) มีองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)

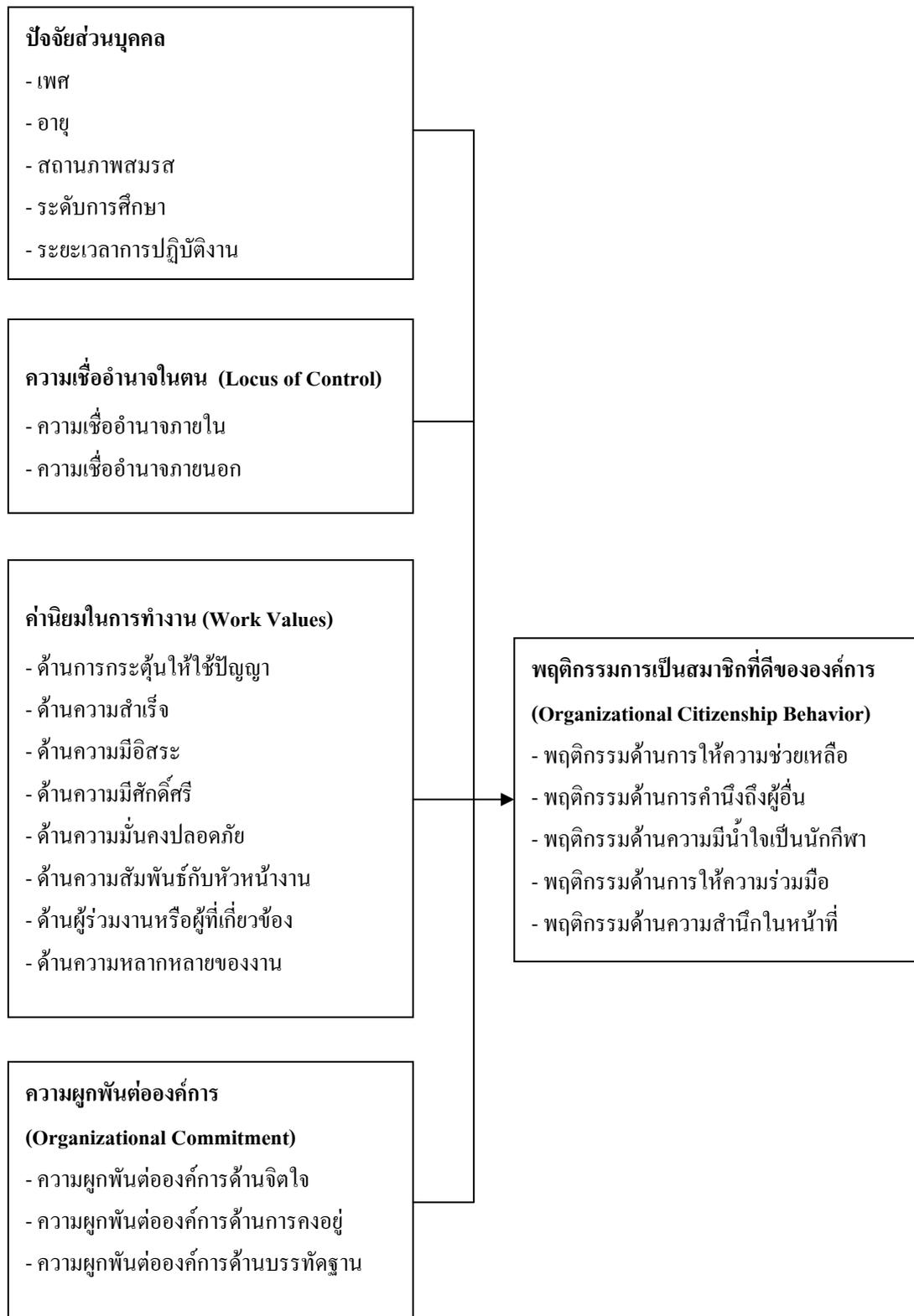
2.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

2.3 พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship)

2.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)

2.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
 - 1.1 พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
 - 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
 - 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
 - 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
 - 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน
3. ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน
5. ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานประจำในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จาก 8 สายงาน จำนวน 3,387 คน (ยอด ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2549) ดังนี้

1. สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า	จำนวน 279 คน
2. สายงานพัฒนาองค์กร	จำนวน 242 คน
3. สายงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา	จำนวน 1,105 คน
4. สายงานธุรกิจวิศวกรรม	จำนวน 319 คน
5. สายงานธุรกิจสารสนเทศและสื่อสาร	จำนวน 237 คน
6. สายงานอำนวยการ	จำนวน 494 คน
7. สายงานบัญชีและการเงิน	จำนวน 344 คน
8. สายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวน 367 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรที่เป็นพนักงานประจำในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 3,387 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane 1967 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544: 127) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้ $n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N =$ ขนาดของกลุ่มประชากร

$e =$ ความคลาดเคลื่อนทางสถิติของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
กำหนดให้เท่ากับ .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{3387}{1 + 3387(.05)^2} \\ n &= 357.75 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 358 คน

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้สายงานเป็นปัจจัยหลักในการสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวน ป.ช.ก. ในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

1. สายงานวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า จำนวน 29 คน
2. สายงานพัฒนาองค์กร จำนวน 26 คน
3. สายงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา จำนวน 117 คน
4. สายงานธุรกิจวิศวกรรม จำนวน 34 คน
5. สายงานธุรกิจสารสนเทศและสื่อสาร จำนวน 25 คน
6. สายงานอำนวยการ จำนวน 52 คน
7. สายงานบัญชีและการเงิน จำนวน 36 คน
8. สายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 39 คน

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแจกจ่ายแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการปรับปรุงจากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นข้อคำถามปลายเปิด และข้อคำถามแบบการตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามมาจาก วิไล จิระพรพานิชย์ (2541) ซึ่งใช้แบบวัดมาตรฐานของ Super (1970) โดยมีการดัดแปลงและปรับปรุงถ้อยคำเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ จำนวนทั้งสิ้น 26 ข้อ ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

- | | |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| 1. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1 – 3 |
| 2. ด้านความสำเร็จ | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 4 – 6 |
| 3. ด้านความมีอิสระ | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 7 – 9 |
| 4. ด้านความมีศักดิ์ศรี | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 10 – 12 |
| 5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 13 – 15 |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน | จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 16 – 19 |
| 7. ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 20 – 22 |
| 8. ด้านความหลากหลายของงาน | จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 23 - 26 |

เป็นข้อคำถามทางบวก (Positive) ทั้งหมด จำนวน 26 ข้อ

โดยมีรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนค่านิยมในการทำงานดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)
สำคัญมากที่สุด	5
สำคัญมาก	4
สำคัญปานกลาง	3
สำคัญน้อย	2
สำคัญน้อยที่สุด	1

การแปลความหมายระดับคะแนนของค่านิยมในการทำงานได้นำมากำหนดเป็นเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และให้ความหมายดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1991) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ ซึ่งองค์ประกอบไปด้วยความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้านคือ

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1. ความผูกพันด้านจิตใจ | จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 1-8 |
| 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 9-16 |
| 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 17-24 |

เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24

เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 5, 6, 8, 9, 12, 18, 19

โดยมีรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
	(คะแนน)	(คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลความหมายระดับคะแนนของความผูกพันต่อองค์กรได้นำมากำหนดเป็นเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และให้ความหมายดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอินตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน โดยแปลและเรียบเรียงมาจากแบบวัดมาตรฐานความเชื่ออำนาจในตนของ Rotter (1982) จำนวน 29 ข้อ จากข้อคำถาม 29 ข้อจะมีข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน 23 ข้อ ส่วนอีก 6 ข้อ จะเป็นข้อคำถามที่ไม่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน เป็นข้อคำถามที่เพิ่มเข้ามาเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการถามแตกต่างไปจากความจริง คือ ข้อที่ 1, 8, 14, 19, 24, 27 ซึ่งข้อดังกล่าวไม่คิดคะแนน ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตรวัดแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 ข้อจากข้อความแต่ละคู่ (Force Choice Scale) ซึ่งประกอบไปด้วยความเชื่ออำนาจในตน 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control)
2. ความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External Locus of Control)

ความเชื่ออำนาจในตนแบบภายใน ประกอบด้วยข้อดังต่อไปนี้ 2. ข 3. ก 4. ก 5. ก 6. ข 7. ข 9. ข 10. ก 11. ก 12. ก 13. ก 15. ก 16. ข 17. ข 18. ข 20. ข 21. ข 22. ก 23. ข 25. ข 26. ก 28. ก 29. ข

ความเชื่ออำนาจในตนแบบภายนอก ประกอบด้วยข้อดังต่อไปนี้ 2. ก 3. ข 4. ข 5. ข 6. ก 7. ก 9. ก 10. ข 11. ข 12. ข 13. ข 15. ข 16. ก 17. ก 18. ก 20. ก 21. ก 22. ข 23. ก 25. ก 26. ข 28. ข 29. ก

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความเชื่ออำนาจในตน ดังนี้

ให้คะแนน 1 คะแนนสำหรับการเลือกข้อความที่เป็นความเชื่ออำนาจภายนอก
ให้คะแนน 0 คะแนนสำหรับการเลือกข้อความที่เป็นความเชื่ออำนาจภายใน

คะแนนของแบบสอบถามมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 0- 23 คะแนน

การแปลผลความเชื่ออำนาจในตน ในงานวิจัยครั้งนี้ให้ความหมายของคะแนนตามเกณฑ์การแปลผลตามแบบวัดมาตรฐานความเชื่ออำนาจในตนของ Rotter (1982) โดยนำคะแนนรวมจากแบบสอบถามของแต่ละคนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คะแนนที่กำหนดไว้ โดยมีหลักเกณฑ์การแปลผลดังนี้

ผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 0 – 12 คะแนน หมายถึง เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายใน (Internal Locus of Control)

ผู้ที่มีคะแนนอยู่ในช่วง 13 – 23 คะแนน หมายถึง เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอก (External Locus of Control)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาแนวคิดของ Organ (1991) ลักษณะของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อยครั้ง นานๆครั้ง น้อยครั้ง และไม่เคยเลย ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ | จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 1-6 |
| 2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น | จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 7-11 |
| 3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา | จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 12-18 |
| 4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ | จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 19-25 |
| 5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ | จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 26-33 |

เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 32 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33

เป็นข้อคำถามทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3

โดยมีรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
	(คะแนน)	(คะแนน)
เป็นประจำ	5	1
บ่อยครั้ง	4	2
นานๆ ครั้ง	3	3
น้อยครั้ง	2	4
ไม่เคยเลย	1	5

การแปลความหมายระดับคะแนนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้นำมา กำหนดเป็นเกณฑ์ ออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และให้ความหมายดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.68-5.00 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34-3.67 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.33 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรอยู่ในระดับต่ำ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัย ไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดที่ได้จากการตรวจสอบไปให้ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญขององค์การ ซึ่งเป็นหัวหน้างานฝ่ายทรัพยากรบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ร่วมกันตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความ (Content Validity) ในแต่ละข้อตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อความในด้านภาษา และความชัดเจนเพื่อความเข้าใจได้ง่ายต่อการตอบแบบสอบถาม

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทำการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคกลาง) จังหวัดนครปฐม จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามองค์ประกอบรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient)

ทั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุดดังต่อไปนี้

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านความสำเร็จ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมั่นคงปลอดภัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านความหลากหลายของงาน เป็นรายด้าน และทั้งฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

ค่านิยมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.7053
ด้านความสำเร็จ	.4927
ด้านความมีอิสระ	.5929
ด้านความมีศักดิ์ศรี	.6892
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.6253
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.5296

ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	.6017
ด้านความหลากหลายของงาน	.8327
ทั้งหมด	.9089

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน และทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ความผูกพันด้านจิตใจ	.6996
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	.6510
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.7832
ทั้งหมด	.7664

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตนเองทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่ออำนาจในตนเอง	ค่าความเชื่อมั่น
ทั้งหมด	.5162

4. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรายด้าน และทั้งหมด มีรายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ	.7013
พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น	.6534
พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	.5749
พฤติกรรมให้ความร่วมมือ	.6830
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	.5989
ทั้งหมด	.9130

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย จากพนักงานตามสายงานต่างๆที่ขึ้นตรงต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) โดยนำแบบสอบถามไปฝากไว้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและนัดหมายวันที่จะรับแบบสอบถามกลับคืน ในอีก 3 สัปดาห์ถัดไป
2. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้แจกไปกลับคืนได้ครบทั้ง 358 ฉบับ
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้จำแนกและแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้สถิติ t-test และ F-test ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป และเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธีของ Scheffé ซึ่งใช้เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดไม่เท่ากัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามตัวหนึ่งซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n=358)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	183	51.10
หญิง	175	48.90
รวม	358	100.00
2. อายุ		
22 - 30 ปี	107	29.90
31 - 40 ปี	119	33.20
41 - 49 ปี	82	22.90
50 - 59 ปี	50	14.00
รวม	358	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	180	50.30
สมรส	178	49.70
รวม	358	100.00
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาตรี	57	15.90
ปริญญาตรี	245	68.49
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	56	15.61
รวม	358	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	106	29.60
6 - 15 ปี	128	35.80
16 - 38 ปี	124	34.60
รวม	358	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 358 คน ได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า พนักงานเป็นเพศชายจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 เป็นเพศหญิงจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90

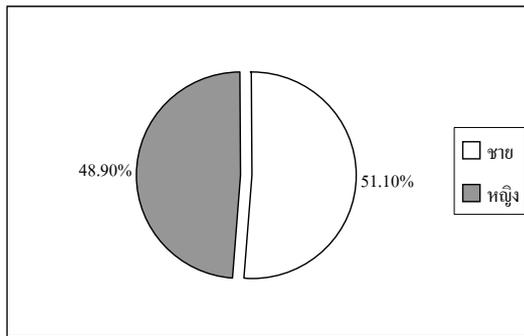
อายุ พบว่าพนักงานมีอายุอยู่ระหว่าง 22- 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 49 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 มีอายุอยู่ระหว่าง 50 - 59 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

สถานภาพสมรส พบว่าพนักงานมีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 มีสถานภาพสมรส จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70

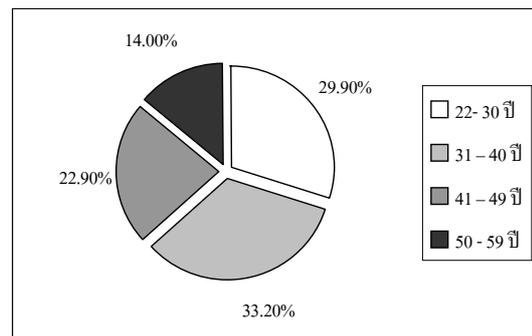
ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานมีระดับการศึกษานุปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 68.49 มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.61

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1- 5 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 – 15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16 – 38 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60

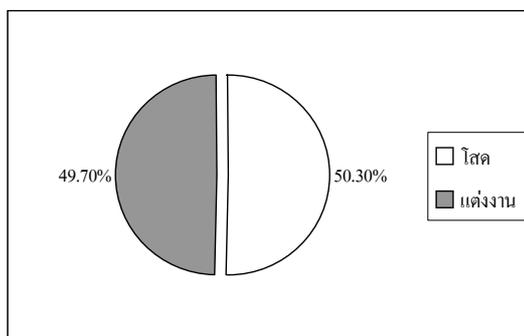
จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอธิบายจำนวนของพนักงานดังแผนภาพที่ 2



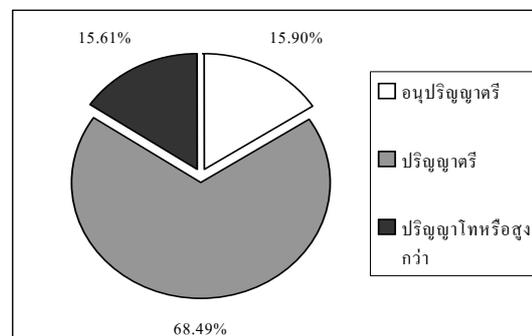
1. เพศของกลุ่มตัวอย่าง



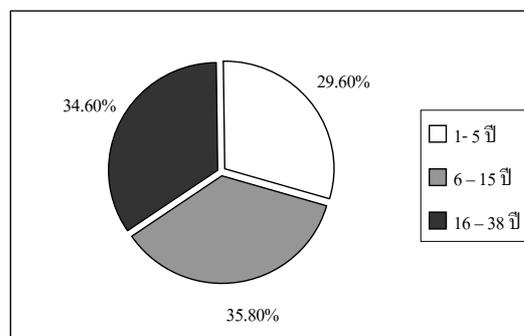
2. อายุของกลุ่มตัวอย่าง



3. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง



4. ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง



5. ระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ภาพที่ 2 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่านิยมในการทำงาน

จากการใช้แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน ประเมินระดับค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 358 คน พบว่าระดับค่านิยมในการทำงานของพนักงานโดยเฉลี่ยปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในการทำงานของพนักงาน

(n=358)			
ค่านิยมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ค่านิยมในการทำงานโดยรวม	3.79	.477	สูง
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.65	.634	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จ	3.66	.593	ปานกลาง
ด้านความมีอิสระ	3.77	.695	สูง
ด้านความมีศักดิ์ศรี	3.63	.623	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.01	.642	สูง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.97	.695	สูง
ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.95	.627	สูง
ด้านความหลากหลายของงาน	3.66	.699	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงระดับค่านิยมในการทำงานพบว่า พนักงานมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า มี 4 ด้านที่มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านย่อยที่อยู่ในระดับ ปานกลางมี 4 ด้าน คือ ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านความสำเร็จ ด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านความหลากหลายของงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

จากการใช้แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำนวน 358 คน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเฉลี่ยปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

(n=358)			
ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.54	.409	ปานกลาง
ด้านจิตใจ	3.68	.501	สูง
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.57	.659	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.35	.501	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$)

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอีกสองด้านคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

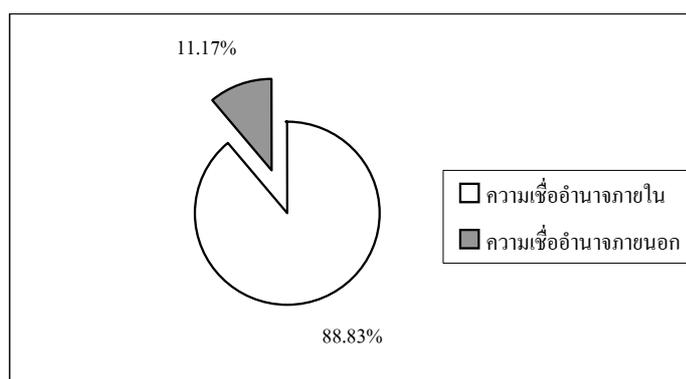
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่ออำนาจในตน

จากการใช้แบบสอบถามวัดความเชื่ออำนาจในตนประเมินรูปแบบความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานจำนวน 358 คน พบว่าประเมินรูปแบบความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 กลุ่มพนักงานตามชนิดของความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่ออำนาจในตน	จำนวน	ร้อยละ
ความเชื่ออำนาจภายใน	318	88.83
ความเชื่ออำนาจภายนอก	40	11.17
รวม	358	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในจำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 88.83 และความเชื่ออำนาจภายนอกจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17



ภาพที่ 3 การแบ่งกลุ่มพนักงานตามความเชื่ออำนาจในตน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประเมินพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานจำนวน 358 คน พบว่าระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน โดยเฉลี่ยปรากฏดังข้อมูลในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของพนักงาน

(n=358)			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	3.91	.374	สูง
พฤติกรรมกรด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.90	.485	สูง
พฤติกรรมกรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.01	.485	สูง
พฤติกรรมกรด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3.89	.480	สูง
พฤติกรรมกรด้านการให้ความร่วมมือ	3.54	.567	ปานกลาง
พฤติกรรมกรด้านความสำนึกในหน้าที่	4.20	.472	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พนักงานมี
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ด้านที่อยู่ใน
ระดับสูง คือ พฤติกรรมกรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมกรด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมกรด้าน
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมกรด้านความสำนึกในหน้าที่ ส่วนอีกหนึ่งด้านคือ พฤติกรรม
ด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการ
ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แยกตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรปัจจัย
ส่วนบุคคล ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมกร
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศ

(n=358)

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ชาย (n = 183)		หญิง (n = 175)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรโดยรวม	3.93	.396	3.89	.349	.928	.354
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.89	.490	3.91	.479	-.439	.661
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.98	.503	4.04	.466	-1.011	.313
ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3.90	.489	3.89	.473	.206	.837
ด้านการให้ความร่วมมือ	3.64	.557	3.43	.560	3.474**	.001
ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.21	.490	4.19	.454	.240	.811

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ไม่พบว่า
พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรม
ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอีกสี่ด้านไม่พบว่า
พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการ
คำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.874	.625	4.610**	.004
ภายในกลุ่ม	354	47.975	.136		
รวม	357	49.849			
พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ					
ระหว่างกลุ่ม	3	.773	.258	1.098	.350
ภายในกลุ่ม	354	83.046	.235		
รวม	357	83.819			
พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.072	.357	1.523	.208
ภายในกลุ่ม	354	83.052	.235		
รวม	358	84.124			
พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา					
ระหว่างกลุ่ม	3	.796	.265	1.152	.328
ภายในกลุ่ม	354	81.547	.230		
รวม	357	82.343			
พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	3	4.888	1.629	5.250**	.001
ภายในกลุ่ม	354	109.882	.310		
รวม	357	114.771			
พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	3	4.240	1.413	6.635**	.000
ภายในกลุ่ม	354	75.411	.213		
รวม	357	79.651			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 วิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่ามี ความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มที่มีอายุต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังจะแสดงในตารางที่ 8 – ตารางที่ 10

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ช่วงอายุ			
			22 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 49 ปี	50 – 59 ปี
			(1)	(2)	(3)	(4)
22 – 30 ปี	107	3.83 (1)	-	-	-	*
31 – 40 ปี	119	3.90 (2)		-	-	-
41 – 49 ปี	82	3.96 (3)			-	-
50 – 59 ปี	50	4.05 (4)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีลักษณะอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 50 – 59 ปี มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 22 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแต่ละช่วงคนอื่นๆ ไม่พบว่ามีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ช่วงอายุ			
			22 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 49 ปี	50 – 59 ปี
			(1)	(2)	(3)	(4)
22 – 30 ปี	107	3.44 (1)	-	-	-	*
31 – 40 ปี	119	3.48 (2)		-	-	*
41 – 49 ปี	82	3.60 (3)			-	-
50 – 59 ปี	50	3.79 (4)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานที่มีลักษณะอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 50 – 59 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี และ ช่วง 22 – 30 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแต่ละช่วงคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้าน
ความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé

ช่วงอายุ	n	\bar{X}	ช่วงอายุ			
			22 – 30 ปี (1)	31 – 40 ปี (2)	41 – 49 ปี (3)	50 – 59 ปี (4)
22 – 30 ปี	107	4.07 (1)	-	-	-	*
31 – 40 ปี	119	4.19 (2)		-	-	*
41 – 49 ปี	82	4.25 (3)			-	-
50 – 59 ปี	50	4.42 (4)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 50 – 59 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี และ ช่วง 22 – 30 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแต่ละช่วงคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	โสด (n = 180)		สมรส (n = 178)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรโดยรวม	3.84	.338	3.98	.395	-3.556**	.000
พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.86	.456	3.94	.509	-1.709	.088
พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.95	.469	4.07	.496	-2.369*	.018
พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3.83	.450	3.95	.503	-2.365*	.019
พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ	3.47	.530	3.61	.596	-2.311*	.021
พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่	4.10	.456	4.30	.468	-4.195**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.154	.077	.549	.578
ภายในกลุ่ม	355	49.696	.140		
รวม	357	49.849			
พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.205	.102	.435	.648
ภายในกลุ่ม	355	83.614	.236		
รวม	357	83.819			
พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	.275	.138	.583	.559
ภายในกลุ่ม	355	83.848	.236		
รวม	357	84.124			
พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.301	.151	.652	.521
ภายในกลุ่ม	355	82.042	.231		
รวม	357	82.343			
ด้านการให้ความร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.001	.500	1.561	.211
ภายในกลุ่ม	355	113.770	.320		
รวม	357	114.771			
พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2	.388	.194	.868	.421
ภายในกลุ่ม	355	79.263	.223		
รวม	357	79.651			

จากตารางที่ 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และ พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.959	.980	7.262**	.001
ภายในกลุ่ม	355	47.890	.135		
รวม	357	49.849			
พฤติกรรมกรด้านการให้ความช่วยเหลือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.781	.391	1.670	.190
ภายในกลุ่ม	355	83.037	.234		
รวม	357	83.819			
พฤติกรรมกรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.521	.760	3.267*	.039
ภายในกลุ่ม	355	82.603	.233		
รวม	357	84.124			
พฤติกรรมกรด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.717	.350	1.559	.212
ภายในกลุ่ม	355	81.626	.230		
รวม	357	82.343			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.221	2.110	6.777**	.001
ภายในกลุ่ม	355	110.550	.311		
รวม	357	114.771			
พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.446	1.723	8.026**	.000
ภายในกลุ่ม	355	76.205	.215		
รวม	357	79.651			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างกันของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังจะแสดงในตารางที่ 14 - ตารางที่ 17

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม
ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
			1 – 5 ปี (1)	6 – 15 ปี (2)	16 – 38 ปี (3)
1 – 5 ปี	106	3.81 (1)	-	-	*
6 – 15 ปี	128	3.91 (2)		-	-
16 – 38 ปี	124	4.00 (3)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละช่วงคู่อื่นๆ ไม่พบว่า มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการ
 คำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดย
 วิธีการของ Scheffé

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
			1 – 5 ปี (1)	6 – 15 ปี (2)	16 – 38 ปี (3)
1 – 5 ปี	106	3.92 (1)	-	-	*
6 – 15 ปี	128	4.03 (2)		-	-
16 – 38 ปี	124	4.08 (3)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ
 Scheffé พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมกรเป็น
 สมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง
 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละช่วง
 คู่อื่นๆ ไม่พบว่า มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
			1 – 5 ปี	6 – 15 ปี	16 – 38 ปี
			(1)	(2)	(3)
1 – 5 ปี	106	3.41 (1)	-	-	*
6 – 15 ปี	128	3.51 (2)		-	-
16 – 38 ปี	124	3.68 (3)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละช่วงคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความ
สำนึกในหน้าที่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดย
วิธีการของ Scheffé

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
			1 – 5 ปี (1)	6 – 15 ปี (2)	16 – 38 ปี (3)
1 – 5 ปี	106	4.07 (1)	-	-	*
6 – 15 ปี	128	4.20 (2)		-	-
16 – 38 ปี	124	4.31 (3)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละช่วงคู่อื่นๆ ไม่พบว่ามีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความเชื่ออำนาจในตนเองกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ความเชื่ออำนาจภายใน		ความเชื่ออำนาจภายนอก		t	p
	ภายใน (n=318)		ภายนอก (n=40)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม	3.91	.371	3.89	.401	.314	.754
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.92	.476	3.74	.530	2.190*	.029
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.01	.483	3.99	.508	.277	.782
ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	3.88	.479	3.98	.486	-1.224	.222
ด้านการให้ความร่วมมือ	3.54	.559	3.56	.633	-.265	.791
ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.21	.468	4.16	.511	.538	.591

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานจำแนกตามความเชื่ออำนาจในตนเอง ไม่พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

ผู้วิจัยได้นำค่าตัวแปรค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาหาค่าความสัมพันธ์ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

(n=358)

ค่านิยมในการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	การให้	การ	ความ	การให้	ความ	โดยรวม
	ความช่วยเหลือ	คำนึงถึงผู้อื่น	มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	ความร่วมมือ	สำนึกในหน้าที่	
r	r	r	r	r	r	
ค่านิยมในการทำงานโดยรวม	.236**	.189**	.177**	.127*	.283**	.269**
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	.232**	.172**	.197**	.115*	.226**	.249**
ด้านความสำเร็จ	.282**	.184**	.171**	.123*	.277**	.274**
ด้านความมีอิสระ	.184**	.124*	.159**	.083	.169**	.190**
ด้านความมีศักดิ์ศรี	.175**	.122**	.122*	.169**	.228**	.223**
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	.138**	.129*	.116*	.094	.253**	.197**
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.106*	.120*	.096	.064	.173**	.148**
ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	.127*	.135*	.076	.080	.219**	.170**
ด้านความหลากหลายของงาน	.170**	.132*	.117*	.050	.154**	.161**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .269 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและ พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .184, .159 และ .169 ตามลำดับ ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .124 แต่ไม่พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .083

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .223 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือและพฤติกรรม ด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .175, .169 และ .228 ตามลำดับ ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .122 และ .122

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .197 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านความสำนึกใน หน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .138 และ .253 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการ คำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .129 และ .116 แต่ไม่พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความ มั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .094

ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .132 และ .117 แต่ไม่พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .050

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

ผู้วิจัยได้นำค่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานมาหาค่าความสัมพันธ์ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

(n=358)

ความผูกพันต่อองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	การให้	การ	ความ	การให้	ความ	โดยรวม
	ช่วยเหลือ	คำนึงถึงผู้อื่น	มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	ความร่วมมือ	สำนึกในหน้าที่	
r	r	r	r	r	r	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.249**	.224**	.130*	.164**	.406**	.315**
ด้านจิตใจ	.248**	.153**	.144**	.124*	.372**	.282**
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	.135*	.136*	.036	.023	.225**	.145**
ด้านบรรทัดฐาน	.184**	.217**	.127*	.246**	.325**	.299**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .315 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .249, .224, .164 และ .406 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .130

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .282 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .248, .153, .144 และ .372 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .124

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .145 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .225 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .135 และ .136 แต่ไม่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .036 และ .023

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .299 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .184, .217, .246 และ .325 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันขององค์การ และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้เพื่อหาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2. ค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาด้านความสำเร็จ ด้านความมีอิสระ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง และด้านความหลากหลายของงาน 3. ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การและ ด้านบรรทัดฐาน 4. ความเชื่ออำนาจในตน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในและความเชื่ออำนาจภายนอก โดยมีขั้นตอนดังนี้

การตรวจสอบข้อกำหนด (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอยที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่ออำนาจในตน เพื่อที่ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 หรือไม่ เพราะถ้าตัวแปรอิสระต่างๆ ไม่เป็นอิสระต่อกันแล้วจะทำให้แยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งไม่ได้ เกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity Problem ขึ้นได้ และจะทำให้ไม่สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ดังกล่าวได้ ซึ่งถ้าเกิดปัญหานี้ขึ้น จะต้องแก้ไขโดยการตัดตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์สูงออกไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

SEX	เพศ (0= เพศชาย, 1= เพศหญิง)
AGE	อายุ
STA	สถานภาพสมรส (0= โสด, 1= สมรส)
EDU	ระดับการศึกษา (0= ต่ำกว่าปริญญาตรี, 1= ปริญญาตรีหรือสูงกว่า)
EXP	อายุงาน
WV1	ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
WV2	ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ
WV3	ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ
WV4	ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี
WV5	ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย
WV6	ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
WV7	ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
WV8	ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงาน
CMM1	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
CMM2	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร
CMM3	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
LOC	ความเชื่ออำนาจในตน (0= ความเชื่ออำนาจภายใน, 1= ความเชื่ออำนาจภายนอก)
OCB	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม
OCB1	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ
OCB2	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
OCB3	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
OCB4	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ
OCB5	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่
Sig.	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R ²	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² _{adj}	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Overall	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
b	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
S.E.b	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
ความเชื่ออำนาจในตนของพนักงาน

	SEX	AGE	STA	EDU	EXP	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5
SEX										
AGE	-.142**									
STA	-.067	.565**								
EDU	.133*	-.156**	-.151**							
EXP	-.154**	.930**	.541**	-.171**						
WV1	-.090	-.076	-.122*	.113*	-.058					
WV2	.003	.040	-.0913	.040	.027	.454**				
WV3	.010	-.091	-.100	.074	-.075	.434**	.571**			
WV4	-.070	.057	-.081	.059	.057	.520**	.548**	.574**		
WV5	.035	.085	.079	.059	.026	.215**	.496**	.416**	.380**	
WV6	.071	-.029	-.085	.053	-.043	.371**	.439**	.529**	.421**	.477**
WV7	-.002	-.005	-.078	.059	-.002	.376**	.432**	.454**	.441**	.421**
WV8	-.057	-.027	-.197**	.040	-.039	.356**	.441**	.554**	.557**	.343**
CMM1	-.034	.258**	.143**	.014	.262**	.068	.166**	.035	.116*	.210**
CMM2	.041	.220**	.197**	-.030	.223**	.007	.194**	.034	.070	.299**
CMM3	-.087	.218**	.048	-.063	.200**	.074	.149**	-.040	.143**	.095
LOC	.026	-.011	.002	.043	-.010	-.032	-.030	-.069	-.026	-.041

ตารางที่ 21 (ต่อ)

	WV6	WV7	WV8	CMM1	CMM2	CMM3	LOC
SEX							
AGE							
STA							
EDU							
EXP							
WV1							
WV2							
WV3							
WV4							
WV5							
WV6							
WV7	.604**						
WV8	.509**	.523**					
CMM1	.127*	.148**	-.002				
CMM2	.057	.105*	.029	.350**			
CMM3	.048	.115*	.086	.359**	.240**		
LOC	.061	-.052	.038	-.116*	-.011	.015	

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
ความเชื่ออำนาจในตนของพนักงาน หลังจากตัดตัวแปร อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

	SEX	STA	EDU	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6	WV7
SEX										
STA	-.067									
EDU	.133*	-.151**								
WV1	-.090	-.122*	.113*							
WV2	.003	-.0913	.040	.454**						
WV3	.010	-.100	.074	.434**	.571**					
WV4	-.070	-.081	.059	.520**	.548**	.574**				
WV5	.035	.079	.059	.215**	.496**	.416**	.380**			
WV6	.071	-.085	.053	.371**	.439**	.529**	.421**	.477**		
WV7	-.002	-.078	.059	.376**	.432**	.454**	.441**	.421**	.604**	
WV8	-.057	-.197**	.040	.356**	.441**	.554**	.557**	.343**	.509**	.523**
CMM1	-.034	.143**	.014	.068	.166**	.035	.116*	.210**	.127*	.148**
CMM2	.041	.197**	-.030	.007	.194**	.034	.070	.299**	.057	.105*
CMM3	-.087	.048	-.063	.074	.149**	-.040	.143**	.095	.048	.115*
LOC	.026	.002	.043	-.032	-.030	-.069	-.026	-.041	.061	-.052

ตารางที่ 22 (ต่อ)

	WV8	CMM1	CMM2	CMM3	LOC
SEX					
STA					
EDU					
WV1					
WV2					
WV3					
WV4					
WV5					
WV6					
WV7					
WV8					
CMM1	-.002				
CMM2	.029	.350**			
CMM3	.086	.359**	.240**		
LOC	.038	-.116*	-.011	.015	

จากตารางที่ 21 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540) ซึ่งจากตารางที่ 22 พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดมีค่าความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทั้งหมดไปวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนต่อไปได้ ดังแสดงในตารางที่ 23 - 28

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงาน

(n=358)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย			t	p
	b	S.E.b	Beta		
สถานภาพสมรส (STA)	.133	.036	.179	3.717**	.000
ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ สติปัญญา (WV1)	.108	.031	.183	3.426**	.001
ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ(WV2)	.087	.034	.138	2.573**	.010
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ(CMM1)	.110	.038	.148	2.875**	.004
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน(CMM3)	.152	.038	.204	4.016**	.000
ค่าคงที่	2.218	.182			
R=.468	R ² =.219	R ² _{adj} =.208	F Overall =19.729	Sig. = .000	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า สถานภาพสมรส (STA) ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้
สติปัญญา (WV1) ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ(WV2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
(CMM1)และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (CMM3) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย
สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.80 (R²_{adj} = .208) และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุเท่ากับ .468 เมื่อ
นำตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม
ของพนักงานมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB = 2.218 + .133(STA) + .108(WV1) + .087(WV2) + .110(CMM1) + .152(CMM3)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB} = .179(STA) + .183(WV1) + .138(WV2) + .148(CMM1) + .204(CMM3)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานพบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา สถานภาพสมรส ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และ ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ตามลำดับ

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงาน

(n=358)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย			t	p
	b	S.E.b	Beta		
ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (WV1)	.102	.042	.134	2.409*	.017
ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ(WV2)	.152	.046	.187	3.324**	.001
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ(CMM1)	.201	.048	.208	4.148**	.000
ค่าคงที่	2.228	.229			
R= .368	R ² = .135	R ² _{adj} = .128	F Overall =18.445	Sig. = .000	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (WV1) ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ (WV2) และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (CMM1) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 12.80 (R²_{adj} = .128) และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุเท่ากับ .368 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB1 = 2.228 + .102(WV1) + .152(WV2) + .201(CMM1)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCBI} = .134(WV1) + .187(WV2) + .208(CMM1)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานพบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมาคือ ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ และค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงาน

(n=358)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย			t	p
	b	S.E.b	Beta		
สถานภาพสมรส (STA)	.132	.050	.136	2.667**	.008
ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (WV1)	.134	.039	.174	3.403**	.001
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน(CMM3)	.191	.049	.197	3.874**	.000
ค่าคงที่	2.815	.214			
R= .300	R ² = .090	R ² _{adj} = .082	F Overall =11.649	Sig. = .000	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 พบว่า สถานภาพสมรส (STA) ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (WV1) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน(CMM3) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 8.20 (R²_{adj} =.082) และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุเท่ากับ .300 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB2 = 2.815 + .132(STA) + .134(WV1) + .191(CMM3)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB2} = .136(STA) + .174(WV1) + .197(CMM3)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานพบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงาน

(n=358)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย			t	p
	b	S.E.b	Beta		
สถานภาพสมรส (STA)	.128	.050	.134	2.564*	.011
ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (WV1)	.156	.039	.206	3.986**	.000
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ(CMM1)	.106	.050	.111	2.137*	.033
ค่าคงที่	2.865	.224			
R= .271	R ² =.073	R ² _{adj} =.065	F Overall = 9.340	Sig. = .000	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 พบว่า สถานภาพสมรส (STA) ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (WV1) และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ(CMM1) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.50 (R²_{adj} =.065) และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุเท่ากับ .271 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB3 = 2.865 + .128(STA) + .156(WV1) + .106(CMM1)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB3} = .134(STA) + .206(WV1) + .111(CMM1)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานพบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานได้ดีที่สุดคือ ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา รองลงมาคือ สถานภาพสมรส และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงาน

(n=358)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย			t	p
	b	S.E.b	Beta		
เพศ (SEX)	-.165	.057	-.146	-2.886**	.004
สถานภาพ (STA)	.128	.057	.113	2.242*	.026
ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี (WV4)	.126	.046	.139	2.725**	.007
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน(CMM3)	.235	.058	.208	4.093**	.000
ค่าคงที่	2.308	.246			
R= .339	R ² = .115	R ² _{adj} =.105	F Overall =11.442	Sig. = .000	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 พบว่า เพศ (SEX) สถานภาพ (STA) ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี (WV4) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน(CMM3) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.50 (R²_{adj} = .105) และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุเท่ากับ .339 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB4 = 2.308 - .165(SEX) + .128(STA) + .126(WV4) + .235(CMM3)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB4} = -.146(SEX) + .113(STA) + .139(WV4) + .208(CMM3)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานพบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงาน ได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ เพศ ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน

(n=358)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย			t	p
	b	S.E.b	Beta		
สถานภาพสมรส (STA)	.183	.044	.194	4.177**	.000
ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (WV1)	.116	.038	.155	3.011**	.003
ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ(WV2)	.111	.041	.140	2.693**	.007
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ(CMM1)	.226	.047	.240	4.830**	.000
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน(CMM3)	.186	.046	.197	4.024**	.000
ค่าคงที่	1.823	.222			
R= .519	R2 =.269	R2 adj =.259	F Overall = 25.969	Sig. = .000	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 พบว่า สถานภาพสมรส (STA) ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (WV1) ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ(WV2) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (CMM1) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน(CMM3) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.90 ($R^2_{adj} = .259$) และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุเท่ากับ .519 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุในรูปของคะแนนดิบดังนี้

$$OCB5 = 1.823 + .183(STA) + .116(WV1) + .111(WV2) + .226(CMM1) + .186(CMM3)$$

และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{OCB5} = .194(STA) + .155(WV1) + .140(WV2) + .240(CMM1) + .197(CMM3)$$

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานพบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้ดีที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ตามลำดับ

ผู้วิจัยทำการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัยไว้ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตัวแปรอิสระกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน

สมมติฐานทางการวิจัย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					
	โดยรวม	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรม						
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน						
- พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมี	-	-	-	-	✓	-
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน						
- พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็น	✓	-	-	-	✓	✓
สมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน						
- พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรม	✓	-	✓	✓	✓	✓
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน						
- พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรม	-	-	-	-	-	-
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน						
- พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมีพฤติกรรม	✓	-	✓	-	✓	✓
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน						
2. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่างกันมี	-	✓	-	-	-	-
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่างกัน						
3. ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ						
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ						
พนักงาน						
- ค่านิยมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ						
พนักงาน						
- ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สติปัญญา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็น						
สมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน						

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	โดยรวม	การให้ ความช่วยเหลือ	การ คำนึงถึง ผู้อื่น	ความมี น้ำใจ เป็น นักกีฬา	การให้ ความ ร่วมมือ	ความ สำนึก ใน หน้าที่
- ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	-	✓
- ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	-	✓
- ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	-	-	✓
- ค่านิยมในการทำงานด้านความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	-	-	✓
- ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	-	✓
4. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	โดยรวม	การให้ ความช่วยเหลือ	การ คำนึงถึง ผู้อื่น	ความมี น้ำใจ เป็น นักกีฬา	การให้ ความ ร่วมมือ	ความ สำนึก ใน หน้าที่
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับ องค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	-	-	✓
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความ ผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานได้						
ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่						
- เพศ	-	-	-	-	✓	-
- อายุ	-	-	-	-	-	-
- สถานภาพสมรส	✓	-	✓	✓	✓	✓
- ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	-
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	โดยรวม	การให้ ความช่วยเหลือ	การ คำนึงถึง ผู้อื่น	ความมี น้ำใจ เป็น นักกีฬา	การให้ ความ ร่วมมือ	ความ สำนึก ใน หน้าที่
ค่านิยมในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้						
- ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้	✓	✓	✓	✓	-	✓
สติปัญญาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้						
- ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ	✓	✓	-	-	-	✓
สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานได้						
- ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ	-	-	-	-	-	-
สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานได้						
- ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี	-	-	-	-	✓	-
สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานได้						
- ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคง	-	-	-	-	-	-
ปลอดภัยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้						
- ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับ	-	-	-	-	-	-
หัวหน้างานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้						
- ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานสามารถ	-	-	-	-	-	-
พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงานได้						
- ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลาย	-	-	-	-	-	-
ของงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้						

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
	โดยรวม	การให้ ความช่วยเหลือ	การ คำนึงถึง ผู้อื่น	ความมี น้ำใจ เป็น นักกีฬา	การให้ ความ ร่วมมือ	ความ สำนึก ใน หน้าที่
ความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงานได้						
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถ พยากรณ์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของพนักงานได้	✓	✓	-	✓	-	✓
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับ องค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการณ์เป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้	-	-	-	-	-	-
- ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานได้	✓	-	✓	-	✓	✓
ความเชื่ออำนาจในตนเองสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงานได้	-	-	-	-	-	-
หมายเหตุ ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน - หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน						

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ใช้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 358 คน ผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ค่านิยมในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความมีอิสระ ด้าน ความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ ที่เกี่ยวข้อง และพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ ใช้สติปัญญา ด้านความสำเร็จ ด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านความหลากหลายของงาน

การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาอยู่ในระดับปาน กลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานเชื่อว่างานที่ต้องมีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาใหม่ๆ อยู่เสมอ หรืองานที่ทำทลายสติปัญญาและความสามารถของพนักงาน ไม่ค่อยมีความสำคัญกับ ตนเอง จึงทำให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาอยู่ในระดับปาน กลาง

การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก พนักงานเชื่อว่างานที่ทำแล้วสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยเกิดจากความพยายามในการ ทำงานของตนเอง และสามารถรู้ผลของการทำงานได้ทันที ไม่ค่อยมีความสำคัญกับตนเอง จึงทำ ให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก พนักงานเชื่อว่างานที่ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรืองานที่สามารถบังคับตนเองในการ ทำงานได้ มีความสำคัญกับตนเองเป็นอย่างมาก จึงทำให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความ มีอิสระอยู่ในระดับสูง

การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พนักงานเชื่อว่างานที่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น หรืองานที่ผู้อื่นเห็นความสำคัญและให้ความเชื่อถือในฝีมือการทำงาน ไม่ค่อยมีความสำคัญกับตนเอง จึงทำให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีอยู่ในระดับปานกลาง

การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พนักงานเชื่อว่างานที่มีความมั่นคงปลอดภัย หรืองานที่สร้างความมั่นใจกับพนักงานว่าจะมีงานให้ทำอยู่เสมอ มีความสำคัญกับตนเองเป็นอย่างมาก จึงทำให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง

การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พนักงานเชื่อว่างานที่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม มีเหตุผล และมีผู้บังคับบัญชาที่เห็นอกเห็นใจกับผู้ร่วมงาน มีความสำคัญกับตนเองเป็นอย่างมาก จึงทำให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง

การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พนักงานเชื่อว่างานที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน ได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความสำคัญกับตนเองเป็นอย่างมาก จึงทำให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับสูง

การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พนักงานเชื่อว่างานที่สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้ และงานที่ไม่ซ้ำซาก จำเจ ไม่ค่อยมีความสำคัญกับตนเอง จึงทำให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความผูกพัน

ต่อองค์การด้านจิตใจ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าความภูมิใจของพนักงานเกิดจากความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมหลักขององค์การ โดยยินดีและต้องการที่จะทำงานและเกษียณอายุที่องค์การแห่งนี้ รู้สึกผูกพันเห็นว่าปัญหาขององค์การเป็นเสมือนปัญหาของตนเอง รวมทั้งรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมเป็นคนสำคัญคนหนึ่งขององค์การและเห็นว่าองค์การเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับตนเองเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Meyer and Allen (1997) ที่กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูง จะทำงานดีและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า หมายความว่าพนักงานคนนั้นจะมีความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์การเพราะรู้สึกว่าองค์การมีความสำคัญกับตนเองมาก จึงทำให้มีความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย ซึ่งตรงกันข้ามกับพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับต่ำที่ไม่เห็นว่าคุณค่าสำคัญขององค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานด้อยกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Cherrington (1994) ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูงจะมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจต่องานและมีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานมากกว่า

การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานพิจารณาเกี่ยวกับการลาออกจากองค์การในขณะนี้ว่า จะก่อให้เกิดผลเสียต่อชีวิตของตนเอง และอาจสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับ รวมทั้งไม่ทราบว่า จะลาออกไปทำงานที่ใดที่มีผลประโยชน์เทียบเท่ากับองค์การแห่งนี้ จึงยังคงปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป โดยพนักงานบางส่วนเห็นด้วยว่า ตนเองจำเป็นต้องทำงานในองค์การต่อไปเนื่องจากหากลาออกไปในขณะนี้ อาจต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับไป และรู้สึกว่าตนเองได้ลงทุนแรงใจ แรงกาย และสติปัญญากับการทำงานให้องค์การแห่งนี้มาพอสมควรแล้ว จึงไม่อยากจะย้ายที่ทำงานใหม่หรือไม่อยากเคลื่อนย้ายการลงทุนใหม่ แต่มีพนักงานบางส่วนไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจเนื่องมาจากตนเองมีความผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านอื่นๆ หรืออาจจะตัดสินใจลาออกโดยไม่จำเป็นต้องทำงานในองค์การต่อไป และอาจไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ตนเองต้องสูญเสียไป หรือคิดว่าผลตอบแทนที่ได้จากองค์การไม่มากนัก จึงมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1997) ที่เสนอว่าอายุและระยะเวลาการทำงานในองค์การ จะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับ

องค์การคล้ายกับการลงทุนกับองค์การ ซึ่งระยะเวลาในการทำงานเป็นการแสดงถึงการ ไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน และสอดคล้องกับ Greenberg (1995) ที่กล่าวว่าพนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การ เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกต้องสูญเสียผลประโยชน์และสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในช่วงเวลาที่ผ่านมามีต้องสูญเปล่า

การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานพิจารณาเกี่ยวกับการลาออกจากองค์การว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ รู้สึกผิดหวัง ตัดสินใจลาออก พนักงานยังสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การได้โดยไม่รู้สึกลำบากที่จะทำงานในองค์การต่อไปและรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณขององค์การ จึงยังคงทำงานเพื่อตอบแทนบุญคุณขององค์การต่อไป แต่มีพนักงานบางส่วนไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจเนื่องจากพนักงานมีความผูกพันในองค์ประกอบด้านอื่นๆ หรืออาจตัดสินใจลาออก โดยไม่รู้สึกลึกซึ้งว่าตนเองมีพันธะหน้าที่อยู่กับองค์การหรือรู้สึกว่าไม่อะไรต้องตอบแทนบุญคุณขององค์การแล้ว จึงทำให้พนักงานในองค์การแห่งนี้มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ Allen and Meyer (1991) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากองค์การ และแสดงออกถึงลักษณะของความจงรักภักดีของคุณค่าต่อองค์การ

ความเชื่ออำนาจในตน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่ออำนาจภายใน คิดเป็นร้อยละ 88.83 และมีความเชื่ออำนาจภายนอกคิดเป็นร้อยละ 11.17 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานเป็นงานที่ต้องยึดหลักความถูกต้องตามระบบการทำงานของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น พนักงานส่วนใหญ่ต้องเป็นคนที่มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผลมีความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเองและยอมรับผลของการกระทำของตน นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งโดยรวมแล้วผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความคิดที่ทันสมัย กล่าวคือกล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเอง และยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อองค์การเนื่องจากบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานและระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลต่างๆ ซึ่งความเกี่ยวข้องนี้มีบทบาทสำคัญในเรื่องการจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานจากแนวโน้มเช่นนี้ คนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายใน จึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายนอก นอกจากนี้แล้วบุคคลที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายในตน มีความพอใจในงานมากกว่าและจัดการ

กับความเครียดได้ดีกว่าคนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ Baron and Greenberg (1990) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในเป็นบุคคลที่เชื่อว่าผลของสิ่งต่างๆ มีรากฐานมาจากการกระทำของตนเอง และบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในสูงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลต่างๆ ซึ่งความเกี่ยวข้องนี้มีบทบาทสำคัญในการแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ส่วนพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือ

การที่พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก ระบบสายงานขององค์กรมีการแบ่งเป็นฝ่ายและแยกย่อยเป็นกอง ทำให้การทำงานเป็นไปแบบประสานงานกันได้ทั่วถึง เพราะพนักงานต่างรู้จักซึ่งกันและกัน ประกอบกับลักษณะนิสัยของคนไทยที่มีนิสัยลักษณะมีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือมีความเอื้อเฟื้อต่อคนอื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นรวมไปถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งทีนอกเหนือจากงาน หรืออาจเป็นเรื่องส่วนตัวด้วย เช่น การให้คำแนะนำ การช่วยงานของเพื่อนให้เสร็จตามกำหนด การช่วยสอนการอุปกรณ์ต่างๆ ในที่ทำงานให้กับพนักงานเข้าใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นประโยชน์โดยรวมต่อทั้งพนักงานและต่อองค์กร ดังที่ Korsgaard, Meglino and Lester(1997) กล่าวถึงพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือว่าเป็นค่านิยมที่มุ่งเน้นผู้อื่นมากกว่า ค่านิยมเหล่านี้รวมถึง การช่วยเหลือสังคม ค่านิยมของคุณธรรมและความเป็นห่วงเป็นใยผู้อื่น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับสูง

การที่พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนที่มีการคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เคารพผู้ที่มิอาจสู้กว่า คำนึงถึงการทำงานของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน

พยายามหลีกเลี่ยงการมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่นด้วยไมตรีอันดีเสมอมา ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสมกันมาหลายสิบปี นับตั้งแต่ก่อตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทำให้มีการเอื้ออาทรต่อกันเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้องค์การยังปลูกฝังค่านิยมร่วมในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ให้ความช่วยเหลือกันและเป็นกำลังใจให้กัน เพื่อฝ่าฟันอุปสรรคสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับสูง

การที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายขององค์การที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยความสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีจุดยืนภายใต้หลักการที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรงไปตรงมาให้เป็นธรรมกับทุกๆฝ่าย แม้จะลำบากใจในการปฏิบัติเพียงใดก็ตาม ดังนั้น พนักงานจึงพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะจะเป็นงานที่หนัก หรืองานที่ทำให้เกิดความเครียด มีความตั้งใจในการปรับปรุงการทำงาน และปฏิบัติตามตรงตามทีนียมศัพท์ไว้คือ อดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด ความกดดันต่างๆ อย่างเต็มที่ เช่น เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานแล้วมักจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้ ไม่เพิ่มภาระให้กับผู้บริหารด้วยการร้องทุกข์ จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอยู่ในระดับสูง

การที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ในการทำงาน กล่าวคือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือเป็นเพียงการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบด้านการเมืองขององค์การ เช่น การติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวขององค์การ การเข้าร่วมกิจกรรม การเข้าร่วมประชุม การอ่านจดหมายเวียน เป็นต้น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน โดยตรงของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

การที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่รับรู้และเข้าใจการมีความสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ และองค์การ ได้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานไว้อย่างชัดเจน พนักงานจึงทำงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา สนองนโยบายขององค์การ ทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ใช่เวลาผ่านไปในการส่วนตัว ช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง

จากการพิจารณาการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยไม่พบว่าพนักงานเพศชายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างจากเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของMoorman and Blakely (1995) ที่พบว่าไม่มีลักษณะส่วนบุคคลใดๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานที่ชัดเจนเท่าเทียมกัน รวมทั้งความมั่นคงในการบริหารได้ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น หมายความว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างได้รับผลกระทบจากลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเท่าเทียมกัน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ เช่นในการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งไม่ถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้นเพศของพนักงานจึงไม่ส่งผลถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยตรง นอกจากนี้เมื่อพนักงานใหม่ทั้งเพศชายและเพศหญิงเข้ามาทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แล้วต่างรับเอาค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกเก่าในองค์กรที่ได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกันอยู่ ซึ่งพนักงานเก่าได้ถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ให้กับพนักงานใหม่ โดยไม่คำนึงถึงเพศของพนักงานใหม่รวมทั้งพนักงานใหม่เองทุกคนต่างพยายามปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้นอาจส่งผลให้เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภทรนถน (2543) พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศไม่ทำให้พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า องค์กรให้การยอมรับและความเท่าเทียมกันระหว่างทั้งเพศชาย และเพศหญิงในการปฏิบัติงาน ประกอบกับมีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงทำให้พนักงานทั้งเพศชายเพศหญิงมีพฤติกรรมในแนวทางที่ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลการวิจัย พบว่า พนักงานเพศชายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างจากเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยที่พนักงานเพศชายจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การ เช่น มีส่วนร่วม และสนใจเข้าร่วมการประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์การ จะเห็นได้โดยทั่วไปว่าเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ การเข้าสังคมและบทบาททางสังคม ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันไป

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และการรับรู้ โดยจากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 50 – 59 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 22 – 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุในช่วง 50-59 ปี มีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี และช่วง 22 – 30 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์และการรับรู้เกี่ยวกับองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่อายุน้อยนั้นอาจยังขาดประสบการณ์ในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ จึงไม่กล้าเสนอความคิดเห็น และหัวหน้างานยังไม่กล้ามอบหมายงานที่สำคัญให้

พนักงานที่อายุน้อยทำ จึงมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น หรือช่วยเหลืองานต่างๆ น้อยกว่า จึงทำให้ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัย ไม่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่าในที่ทำงานนั้นพนักงานมีอายุที่แตกต่างกันแต่ในการทำงานพนักงานแต่ละคนไม่สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้เพียงลำพังคนเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือ และการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานทั้งในแผนกเดียวกันและต่างแผนก ทำให้พนักงานต้องรู้จักที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ปรีกษาหรือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน จึงจะทำให้พนักงานสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น พนักงานในแต่ละช่วงอายุจึงมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้นไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความคาดหวังในผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กร จึงทำให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดที่ยังไม่มีภาระความรับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัว ที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าไรนัก ทำให้มีอิสระในการเลือกกระทำพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่

องค์การกำหนด อย่างไรก็ตาม การที่พนักงานมีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ในการทำงานนั้นต้องมีการอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน ไม่มีใครทำงานสำเร็จโดยลำพัง ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ทางการสมรสแบบใดก็ตามก็ต้องมีการติดต่อประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา การติดต่อประสานงานที่ดึ้นพนักงานจะต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยไม่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านกรคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moorman and Blakely (1995) ที่พบว่าไม่มีลักษณะส่วนบุคคลใดๆที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นมีมุ่งมั่นที่ทำงานให้ดีที่สุด เมื่อพนักงานเข้ามาทำงานในองค์การเกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมของสมาชิกให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และกลุ่มสามารถสร้างแรงกดดันต่อสมาชิกแต่ละคนให้เปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานของกลุ่ม อีกทั้งพนักงานยังต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน พนักงานจึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือกับองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานตระหนักเป็นหน้าที่และภารกิจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์การ นอกจากนี้พนักงานยังเกิดการเรียนรู้จากสังคมในองค์การอีกด้วย ว่าสิ่งใดควรปฏิบัติ สิ่งใดไม่ควรปฏิบัติ พนักงานจะทำการเลือกปฏิบัติสิ่งที่ตนเห็นว่าเหมาะสม กล่าวคือ เมื่อมีการเรียนรู้ว่าการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นเรื่องที่เหมาะสม ควรแก่การปฏิบัติ พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเกิดขึ้น จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีเป็นต้นไป มักจะมีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มักอุทิศตนให้กับงาน และมีอิทธิพลต่อองค์กรสูง เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ต้องมีความรับผิดชอบในด้านต่างๆสูง การลงทุนร่างกาย แรงใจและสติปัญญาในการทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะนาน จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงาน พนักงานจึงทุ่มเทและมุ่งมั่นความสนใจให้กับงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กร ด้วยเหตุนี้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า 6 ปีเป็นต้นไป จึงสามารถเป็นตัวแบบในด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้แก่พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปีได้ จึงทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กร จะเห็นได้ว่างานแต่ละอย่างต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานตระหนักถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ดีเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดตามมาภายหลัง เกิดเป็นค่านิยมในการทำงานที่พนักงานยอมรับ และมีการถ่ายทอดค่านิยมต่อกันมา ไม่ว่าจะ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรน้อยหรือทำงานอยู่กับองค์กรมานานแล้ว จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือและด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยไม่พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเชื่ออำนาจภายใน พนักงานมีความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเอง และยอมรับผลของการกระทำของตนเอง นอกจากพฤติกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือ จากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว พนักงานยังสามารถแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านต่างๆ ได้โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ เป็นจิตสำนึกของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรเนื่องจากบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในสูงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลต่างๆ ซึ่งความเกี่ยวข้องนี้มีบทบาทสำคัญในเรื่องการจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานจากแนวโน้มเช่นนี้ สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้ถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายใน จึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจนอก นอกจากนั้นแล้วบุคคลที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายใน มีความพอใจในงานมากกว่าและจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าคนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจนอก

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้าน

การคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นพนักงานแต่ละคนจะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและความสำคัญต่อกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอน รวมทั้งต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ทั้งจากงานของตนเองและจากผู้ร่วมงานคนอื่น ทำให้จะต้องมีการใช้ความคิดในการทำงานและการแก้ไขปัญหาอยู่ตลอดเวลา เป็นการตอบสนองค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจที่องค์กรสามารถตอบสนองต่อค่านิยมในการทำงานของตนเองได้ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเช่น พนักงานจะเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือองค์กร พยายามทำประโยชน์ให้กับองค์กร ช่วยระมัดระวังทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดด้วย

ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่

ส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จจากการทำงาน และมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งการทำงานนั้นไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยลำพัง จะต้องมีการประสานงานจากผู้ร่วมงานคนอื่นอยู่ตลอดเวลา บุคคลที่มีค่านิยมด้านนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน การทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำงานประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ทำให้พนักงานทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ พนักงานจึงมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ในองค์กร โดยการคำนึงและเคารพสิทธิของผู้อื่น เมื่อทำงาน โดยยึดหลักการเคารพสิทธิของกันและกัน ก็จะทำให้พนักงานพยายามหลีกเลี่ยงถึงปัญหาการกระทบกระทั่งกัน มีความอดทนต่อความกดดันและความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้ความร่วมมือกับการกระทำที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ใ้บุคคลได้มีอิสระในการทำงาน ซึ่งในการทำงานก็จะต้องมีขอบเขตของความมีอิสระด้วย โดยจะต้องไม่เกินขอบเขตของงานและความรับผิดชอบ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานของตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ผู้ที่มีค่านิยมในด้านนี้จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการทำงาน โดยคำนึงถึงผู้อื่นหรือคำนึงถึงหลักการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เช่น ให้ความมีอิสระในการคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่อาจจะให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาต่างๆ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ตอกย้ำซ้ำเติมเมื่อผู้ร่วมงานทำงานผิดพลาด ทำงานภายใต้จุดยืนของตนเองแต่อยู่ในกรอบของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆขององค์กร แต่อย่างไรก็ตาม การที่ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือก็น่าจะเป็นเพราะ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือเป็นเพียงการแสดงออก

ถึงการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบด้านการเมืองขององค์กร เช่น การติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวขององค์กร การเข้าร่วมกิจกรรม การเข้าร่วมประชุม การอ่านจดหมายเวียน เป็นต้น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรงของพนักงาน และเป็นความสิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในการตัดสินใจกระทำ จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ

ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรี เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น โดยจะแสดงถึงความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ดังนั้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พนักงานทุกคนจึงตระหนักถึงการงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเกิดการรับรู้และยอมรับในตัวพนักงานคนนั้น จึงพยายามแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานโดยเคารพสิทธิหรือคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อประโยชน์ต่อตัวพนักงานเองและต่อองค์กร พนักงานจึงพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะจะเป็นงานที่หนัก หรืองานที่ทำให้เกิดความเครียด มีความตั้งใจในการปรับปรุงการทำงาน โดยไม่แสดงอาการท้อแท้ ให้ความร่วมมือกับองค์กรและปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดการยอมรับจากพนักงานในองค์กร

ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่

พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยไม่มีความความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคง เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย เป็นงานที่ทำให้บุคคลมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป ซึ่งองค์การได้ตอบสนองค่านิยมในการทำงานด้านนี้ โดยได้มอบหมายงานให้พนักงานอย่างต่อเนื่องและให้ผลตอบแทนที่มีความเหมาะสม ทำให้พนักงานรู้สึกคุ้มค่ากับการลงทุนทำงานให้กับองค์การ พนักงานจึงตอบสนองกลับโดยการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานโดยยึดหลักเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือการคำนึงถึงผู้อื่น มีความตั้งใจในการปรับปรุงการทำงาน โดยไม่แสดงอาการท้อแท้ ให้ความร่วมมือกับองค์การและปฏิบัติตัวตามนโยบาย กฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด

ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นค่านิยมที่พนักงานจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและการปรึกษาหารือในการทำงานนั้นหัวหน้างานเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับพนักงาน และยังเป็นผู้ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่ดูแล ตรวจสอบ ให้อำนาจและนำในการทำงานแก่พนักงานซึ่งนำไปสู่การพิจารณาขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน จึงต้องแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่ทำให้หัวหน้างานเห็นถึงการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ มีความพยายามเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้กับองค์การ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เคารพในสิทธิของผู้อื่นและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม การที่ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ นั้น อาจเป็นเพราะว่า บางครั้งพนักงานรู้สึกว่าหัวหน้าเป็นคนไม่มีเหตุผล และไม่ได้รับความยุติธรรม จึงทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น และอาจไม่ให้ความ

ร่วมมือกับองค์กรเท่าที่ควร จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ

ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลต้องมีการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่ตนเองพอใจ ทั้งผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน และระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งงานของพนักงานนั้นมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานร่วมกับคนอื่นอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งกับบุคคลภายนอกองค์กรด้วย แสดงถึงค่านิยมในการทำงานด้านนี้ของพนักงานได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานให้องค์กร การทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คำนึงถึงผู้อื่นและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ปฏิบัติตนตามนโยบายขององค์กร สร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร เพื่อให้การติดต่อประสานงานนั้นประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การที่ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออาจเป็นเพราะ ในบางครั้งการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นมีลักษณะเกี่ยวข้องในฐานะการทำงานตามหน้าที่เท่านั้น ซึ่งอาจไม่มีการผูกสัมพันธ์ภาพไมตรีที่ดีต่อกัน และให้ความร่วมมือไปตามหน้าที่ที่ต้องทำเท่านั้น จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ

ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงาน เป็นค่านิยมเกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานที่หลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ในการทำงานนั้นพนักงานต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีกิจกรรมให้ทำที่นอกเหนือจากการทำงาน เกิดเป็นความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานให้องค์การอย่างดีที่สุด ซึ่งการทำงานที่ดีนั้นก็ต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีทั้งตามหน้าที่ที่องค์กรกำหนด และมีพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรที่เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรกำหนด เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การเคารพในสิทธิและความสามารถของผู้อื่น การอดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะต้องรับผิดชอบงานที่มากอยู่แล้ว แต่ก็ไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นภาระที่หนักเกินความสามารถรวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การที่ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ อาจเป็นเพราะว่า เมื่อพนักงานสนใจที่จะทำงานที่มีความหลากหลาย ทำให้มีความมุ่งมั่นกับงานทำงานนั้นๆ อยู่ เพื่อที่จะสามารถเรียนรู้งานได้อย่างดี จึงทำให้พนักงานอาจลดบทบาทหรือพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือลงไป ค่านิยมด้านความหลากหลายของงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้าน

ความสำนึกในหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นๆ ในองค์กร และตั้งใจปฏิบัติงานในห้องค์การอย่างเต็มที่ที่ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำกิจกรรมส่วนตัว เต็มใจที่จะเสียสละหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อองค์กรอย่างแท้จริง ทั้งยังเสนอแนะข้อมูลให้กับองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน พบว่า พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง และพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันซึ่งพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานอยู่

กับองค์กร เพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากองค์กร เพราะถ้าหากลาออกจากองค์กร ไปจะสูญเสียผลประโยชน์ต่างๆ ที่ตนเองจะได้รับจากองค์กร เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานพึงพอใจ ทำให้พนักงานตอบแทนองค์กร โดยการทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและเคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ตนเองทำงานอยู่ต่อไปในองค์กรได้อย่างมีความสุข รวมทั้งให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติตนตามนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ตนเองจะต้องจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร และทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ และถ้าหากตนเองไม่ได้พยายามหรือทุ่มเทอย่างเต็มที่แล้วจะมีความรู้สึกผิด พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจึงมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน พบว่า พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง และพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ Chen and Francesco (1999) ที่ศึกษาผลของความยึดมั่นต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า ความยึดมั่นต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และความเชื่อ
อำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของ
พนักงานได้

ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อ
องค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
โดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ
20.8

สาเหตุที่สถานภาพสมรสสามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
โดยรวมของพนักงานได้ เนื่องจาก พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความรู้สึกที่ตนเองมีภาระที่ต้อง
รับผิดชอบต่อครอบครัว จึงต้องการความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องพยายามปฏิบัติงานอย่าง
เต็มกำลังความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและครอบครัว และแสดงถึงพฤติกรรมที่
นอกเหนือจากหน้าที่เป็นพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ ซึ่ง
เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นเพื่อให้องค์กรคงอยู่และเกิดประสิทธิภาพเป็นลักษณะของการ
ช่วยเหลือของพนักงาน เช่น การดูแลทรัพย์สินสมบัติส่วนรวม การให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ การ
พัฒนาทักษะและความสามารถของบุคคลและทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี พฤติกรรมเหล่านี้
ไม่ได้ถูกกำหนดจากองค์กรแต่เป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ส่วนพนักงานที่สถานภาพโสดอาจรู้สึกว่า
ตนมีความคล่องตัวไม่มีภาระกั่วงวลใดๆ ทั้งยังเป็นพนักงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่ ยังต้องมีการเรียนรู้สิ่ง
ต่างๆ ในองค์กรอีกมากและยังไม่ต้องรับผิดชอบมาก ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพโสดและ
สถานภาพสมรสมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน จึงทำให้สถานภาพสมรสสามารถ
อธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาสามารถอธิบายพฤติกรรม
กรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้ เนื่องจาก ค่านิยมในการทำงานด้านการ
กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาเป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคคลใช้ความคิดในการทำงานและ
การปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น โดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานที่มีค่านิยมในด้านนี้สูงมักจะเป็นคนที่
เห็นความสำคัญของการได้มีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกว่าการทำงานของตนเองจะเป็นประโยชน์
ต่อองค์กร จึงพยายามทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการทำงาน รวมทั้งการแสดงถึง
พฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น พนักงานจะเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อน

ร่วมงานในการคิดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยเหลือองค์กร โดยการทำประโยชน์ให้กับองค์กร ช่วยระมัดระวังทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดด้วย ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาจึงสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้ เนื่องจาก ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จเป็นค่านิยมที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน พนักงานที่มีค่านิยมในด้านนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมที่มีส่วนให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นก็มาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง เช่น การกระตือรือร้นในการทำงานก็จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงาน เกิดแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันให้มุ่งมั่นในการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างหนึ่ง นอกจากนี้การทำงานโดยคำนึงถึงผู้อื่นหรือคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ก็เป็นการช่วยให้พนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรด้วย ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จจึงสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมได้

สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จะเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร จึงตั้งใจปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเสียสละหรือกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อองค์กร เมื่อพนักงานตั้งใจและเต็มใจที่จะเสียสละให้องค์กรอย่างเต็มที่แล้ว และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรในรูปของผลประโยชน์ตอบแทนด้านรายได้ ความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างไปจากพนักงานคนอื่น ทำให้พนักงานพยายามแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่และพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนดในองค์กร เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้

สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้ เนื่องจาก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกว่าเป็นค่านิยม หรือการที่พนักงานได้รับการปลูกฝังไว้เป็นบรรทัดฐานว่าเป็นความถูกต้องและความ

เหมาะสมที่ควรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองทำงาน ดังนั้นเมื่อพนักงานได้เข้ามาทำงานกับองค์กรจึงมีความเชื่อที่ตนเองจะต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร หรือคิดว่าพันธะผูกพันที่ตนเองต้องปฏิบัติกับองค์กร พนักงานจึงเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กร ในการทำงานนั้นก็จะต้องทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ทำให้พนักงานตระหนักถึงพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามค่านิยมขององค์กรและนโยบายขององค์กรที่พยายามใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นอย่างดี เช่น เคารพสิทธิให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เคารพผู้ที่มีความอาวุโสกว่า คำนี้ถึงการทำงานของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน พยายามหลีกเลี่ยงการมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่นด้วยไมตรีอันดีเสมอมา ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานได้

สมมติฐานที่ 5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพัน

องค์กร และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้

ผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 12.8

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาสามารถอธิบายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้เนื่องจาก การทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตอย่างอิสระเรียนรู้วิธีการและเหตุผลต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้พนักงานพบว่าถ้าต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่นเพื่อให้งานของตนเองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ พนักงานจะต้องให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นก่อน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานก่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน สร้างความสามัคคีภายในองค์กร นอกจากนี้ในกรณีที่พนักงานเข้าใหม่ พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาจะถ่ายทอดความรู้และวิธีการในการทำงานและให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆแก่พนักงานเข้าใหม่ เพื่อให้พนักงานเข้าใหม่เกิดการเรียนรู้งานและปรับตัวเข้ากับการทำงานได้เร็วขึ้นซึ่งจะช่วยให้การทำงานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะพนักงานใหม่จะสามารถช่วยเหลืองานของตนได้

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้เนื่องจาก พนักงานที่มีค่านิยมดังกล่าวจะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและปรารถนาจะเห็นความสำเร็จของคนซึ่งค่านิยมนี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมุ่งทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของงานซึ่งอาจแบ่งได้สองลักษณะคือเป้าหมายงานที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นนอกจากพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จจะต้องรับผิดชอบต่องานของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายแล้วยังต้องให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรด้วย รวมถึงการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่เข้าใหม่เพื่อให้เรียนรู้งานได้เร็วขึ้นเพราะจะได้ช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานของตนและทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น

สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานได้เนื่องจาก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้มีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทั้งยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีความคิดว่าปัญหาต่างๆขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง ดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับพนักงานคนอื่นๆเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆขององค์กรได้ นอกจากนั้นในกรณีที่มีพนักงานเข้าใหม่พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะให้ความช่วยเหลือ ถ่ายทอดความรู้ วิธีการทำงานรวมถึงวัฒนธรรมภายในองค์กรให้แก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานเข้าใหม่รู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรวมทั้งยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรเหมือนตน

สมมติฐานที่ 5.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และความเชื่ออำนาจในตนสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานได้

ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 8.20

สาเหตุที่สถานภาพสมรสสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นเนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีประสบการณ์การอยู่ร่วมกับคู่สมรสซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวเข้าหากัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ต่อคู่สมรส เคารพในสิทธิของแต่ละคน เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ดังกล่าวกับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงจิตใจเพื่อนร่วมงานและเคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดการเกิดข้อขัดแย้งในการทำงานและป้องกันปัญหาที่จะเกิดจากการกระทบกระทั่งกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีความสุข

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นเนื่องจากพนักงานที่มีค่านิยมดังกล่าวเห็นว่าการคำนึงถึงผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคลจะทำให้ลดข้อขัดแย้งในการทำงาน และป้องกันการกระทบกระทั่งระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งจะเป็นสาเหตุให้งานเกิดความล่าช้า ไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนด นอกจากนั้นการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองแก่เพื่อนร่วมงานจะทำให้งานที่ได้มีคุณภาพดีขึ้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นเนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรซึ่งต้องไม่ละเมิดหรือแทรกแซงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อื่น ดังนั้นในการทำงานจึงต้องเคารพในสิทธิและหน้าที่ของพนักงานคนอื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดตามมา

สมมติฐานที่ 5.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานได้

ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.50

สาเหตุที่สถานภาพสมรสสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานได้เนื่องจากในการใช้ชีวิตคู่ คู่สมรสอาจเกิดการกระทบกระทั่งกัน หรือความไม่เข้าใจกันซึ่งพนักงานที่สมรสแล้วจะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจที่เกิดจากคู่สมรสเพื่อป้องกันการกระทบกระทั่งกันและสามารถครองชีวิตคู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดังนั้นเมื่อพนักงานที่สมรสแล้วเกิดความเครียดหรือความกดดันต่างๆในที่ทำงาน โดยเฉพาะการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์การที่มีการปกครองโดยยึดสายการบังคับบัญชาเป็นหลักเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติและยอมรับตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งถึงแม้ว่าจะไม่พอใจก็ตาม พนักงานที่สมรสแล้วจะสามารถอดทนอดกลั้นต่อความไม่พอใจดังกล่าวได้ดีกว่าพนักงานที่ยังไม่ได้สมรสรวมทั้งไม่เพิ่มภาระให้แก่ผู้บริหารด้วยการร้องทุกข์ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องความเป็นธรรม

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานได้เนื่องจาก พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาเรียนรู้เหตุผลในการทำงานต่างๆด้วยตนเอง จะประเมินสถานการณ์ว่าการกระทบกระทั่งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา จะเป็นผลเสียต่อการทำงานและความก้าวหน้าของตนเอง ดังนั้นพนักงานจะต้องอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียดและความกดดันต่างๆจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยสัมพันธภาพที่ดีต่อไป

สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาของพนักงานได้เนื่องจาก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจจะคำนึงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การได้มีส่วนร่วมกับองค์การ การปฏิบัติตามหน้าที่และข้อบังคับขององค์การ ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหา ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือได้รับความกดดันจากการทำงาน พนักงานจะอดทนต่อสภาวะดังกล่าวโดยไม่ทำการร้องทุกข์ทั้งที่มีสิทธิ ทั้งนี้เพื่อป้องกันความแตกแยกภายในองค์การและให้ตนยังคงสถานะการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สมมติฐานที่ 5.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพัน องค์การ และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้

ผลการวิจัย พบว่า เพศ สถานภาพสมรส คำนิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.50

สาเหตุที่เพศสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้เนื่องจากพนักงานเพศชายที่ทำงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จะปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานด้านวิศวกรรมและการบริหารซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์กร ทำให้พนักงานเพศชายมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กรเช่นการเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดวางนโยบาย การทำงาน เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น รวมทั้งเก็บความลับขององค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์และภาพพจน์ที่ดีขององค์กร ในขณะที่พนักงานเพศหญิงส่วนใหญ่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนของงานธุรการ และการบัญชี ซึ่งเป็นลักษณะหน่วยงานที่สนับสนุนภารกิจหลักขององค์กร ทำให้พนักงานเพศชายมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนมากกว่าเพศหญิง ดังนั้นเพศจึงสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้

สาเหตุที่สถานภาพสมรสสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้เนื่องจากในการใช้ชีวิตคู่ คู่สมรสจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันประคับประคองชีวิตคู่ให้สามารถดำเนินต่อไปได้ ทำให้พนักงานที่สมรสแล้วเรียนรู้จากประสบการณ์สมรส เกิดจิตสำนึกด้านการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ และบรรลุเป้าหมายงานที่ตั้งไว้ ดังนั้นสถานภาพสมรสจึงสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้เนื่องจากพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีจะมีความปรารถนาอยากเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ดังนั้นในการทำงานพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆตลอดจนแสดงความคิดเห็นของตนหรือข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานได้เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อ

องค์การด้านบรรทัดฐานจะยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนวัฒนธรรมขององค์การเพื่อแสดงความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นเมื่อมีกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานในองค์การพนักงานที่มีค่านิยมดังกล่าวจะให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ นอกจากนี้ในกรณีที่มีการประชุมวางแผนงานต่างๆภายในองค์การ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานจะเข้าร่วมและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่องค์การรวมทั้งเก็บความลับต่างๆขององค์การไว้ได้เป็นอย่างดี เพื่อแสดงว่าความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การรวมถึงแสดงความจงรักภักดีของตนที่มีต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 5.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพัน
องค์การ และความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.90

สาเหตุที่สถานภาพสมรสสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้วจะต้องมีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อคู่สมรสของตน รู้ว่าตนจะต้องปฏิบัติอย่างไรกับคู่สมรสเพื่อให้ชีวิตคู่ดำเนินไปได้อย่างมีความสุข จากประสบการณ์ด้านการใช้ชีวิตคู่นี้ทำให้พนักงานที่สมรสแล้วมีแนวโน้มด้านจิตสำนึกที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำต่างๆของตน หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่าพนักงานที่ยังไม่ได้สมรส อย่างไรก็ตามพนักงานที่ยังไม่ได้สมรสก็สามารถมีความสำนึกในหน้าที่ของตนได้แต่อาจต้องสะสมประสบการณ์ทำงาน ปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์การให้มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตน ดังนั้นจึงทำให้สถานภาพสมรสสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาสามารถอธิบายพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้เนื่องจากเมื่อพนักงานได้

เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ โดยลักษณะการทำงานแล้วพนักงานสามารถใช้ความคิดได้อย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการและเหตุผลของการทำงานต่างๆด้วยตนเอง พนักงานจึงเข้าใจถึงการกระทำที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานทำธุระส่วนตัว ช่วยกันดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ซึ่งพนักงานสามารถตระหนักได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ ดังนั้นพนักงานที่มีค่านิยมดังกล่าวจะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานในส่วนของตนสำเร็จตามเป้าหมายเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาสามารถอธิบายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้

สาเหตุที่ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จสามารถอธิบายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้เนื่องจากพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จจะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นความสำเร็จของตน ดังนั้นพนักงานจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความทุ่มเท ตั้งใจจริง ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา ไม่ทำธุระส่วนตัวในช่วงเวลาทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่งเสริมให้ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของตน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานที่มีค่านิยมด้านความสำเร็จมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้นจึงทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จสามารถอธิบายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้

สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถอธิบายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้เนื่องจาก เมื่อพนักงานเข้าทำงานในองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะเห็นว่ากรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รักษากฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร และการไม่ทำธุระส่วนตัวในเวลางาน เป็นสิ่งที่พนักงานควรปฏิบัติในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้การรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเสมือนผลประโยชน์ของตนเองเช่นการปิดไฟและเครื่องปรับอากาศนอกเวลาทำงาน รวมทั้งการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ ทรัพย์สินขององค์กร เป็นสิ่งที่ตนควรกระทำเพื่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถอธิบายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้

สาเหตุที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้เนื่องจากการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติในฐานะที่เป็นพนักงานขององค์กร นอกจากนั้นจากปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรเป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กรในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจึงสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ของพนักงานได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ระดับค่านิยมในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
5. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 358 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ส่วนซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานจำนวน 26 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนจำนวน 29 ข้อและแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำนวน 33 ข้อ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 358 ชุด และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01

จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนใกล้เคียงกันเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 51 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 48.90 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.20 พนักงานเหล่านี้มีสถานภาพสมรสทั้งโสดและสมรสแล้ว โดยเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 50.30 สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 49.70 พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 68.40 และพนักงานส่วนใหญ่ที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ที่ 6-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80

2. ข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน พนักงานมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านความมีอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านความสำเร็จ ด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านความหลากหลายของงาน

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในคิดเป็นร้อยละ 88.83 ส่วนพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกคิดเป็นร้อยละ 11.17

5. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ส่วนพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

6. การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีรายละเอียดผลการวิจัยดังนี้

6.1 ไม่พบว่า พนักงานเพศชายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างจากเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่พบว่า พนักงานเพศชายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่แตกต่างจาก

เพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าพนักงานเพศชายมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างจากเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือและด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Sheffé ได้ผลการวิจัยดังนี้

6.2.1 พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 50 – 59 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุอยู่ใน ช่วง 22 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.3 พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 50 – 59 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี และ ช่วง 22 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.4 พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 50 – 59 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี และ ช่วง 22 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.4 ไม่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้ทราบว่ามีความแตกต่างกันของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé โดยมีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

6.5.1 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5.2 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5.3 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5.4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 – 38 ปี มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ไม่พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบว่า พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่แตกต่างจากพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ดังนี้

8.1 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .269 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .236, .189, .177 และ .283 ตามลำดับ ส่วนค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127

8.2 ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .249 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .232, .172, .197 และ .226 ตามลำดับ ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีความ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .175, .169 และ .228 ตามลำดับ ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .122 และ .122

8.6 ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .197 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .138 และ .253 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .129 และ .116 แต่ไม่พบว่าค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .094

8.7 ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .148 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .173 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .106 และ .120 แต่ไม่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .096 และ .064

8.8 ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .170 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .219 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127 และ .135 แต่ไม่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .076 และ .080

8.9 ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .161 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .170 และ .154 ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .132 และ .117 แต่ไม่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .050

9. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ดังนี้

9.4 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .299 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .184, .217, .246 และ .325 ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127

10. ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และความเชื่ออำนาจในตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้พบว่า

สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.80 และมีค่าสัมประสิทธิ์พหุเท่ากับ .468

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ยิ่งพนักงานอายุมากจะยิ่งมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงขึ้น ดังนั้น พนักงานที่เข้ามาใหม่และยังเรียนรู้การทำงานในองค์การไม่มากนัก องค์การอาจจัดให้มีการปฐมนิเทศและจัดให้มีพี่เลี้ยงเพื่อให้ความรู้ในด้านการงานและการปฏิบัติตนในองค์การ ทั้งนี้พนักงานรุ่นพี่ที่เข้ามามากกว่าจะมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่า การที่ให้รุ่นพี่คอยแนะนำรุ่นน้องจะทำให้เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีหรือเป็นแบบอย่างที่ดี และทำให้พนักงานเรียนรู้วิธีการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคนอื่นๆ ในองค์การ ได้มากขึ้นและเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วองค์การควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานใหม่ได้มีโอกาสแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็น ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นรางวัลประเภทติดป้ายประกาศชมเชย หรือกล่าวชมในที่ประชุม นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแล้วว่าความคิดเห็นนั้นเป็นสิ่งดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ก็ควรนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้พนักงานเห็นว่าองค์การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและสร้างกำลังใจในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานคนอื่นๆ ต่อไปได้

2. จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้วมีวุฒิภาวะและความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่ยังเป็นโสด ทำให้พนักงานที่สมรสแล้วได้แสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านต่างๆ มากกว่าพนักงานที่ยังโสด ดังนั้นในการเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้กับพนักงานที่ยังโสดนั้น ผู้บริหารอาจเปิดโอกาสให้พนักงานที่ยังโสดได้แสดงความคิดเห็นหรือเข้าประชุมสำคัญๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบายการบริหาร หรือวิธีการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานที่เป็นโสดด้วยกัน ก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเลียนแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จะมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 16 ปีลงมา ดังนั้นเพื่อสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่พนักงานในทุกระยะเวลาการปฏิบัติงาน หัวหน้างานควรมีส่วนช่วยเหลือให้ลูกน้องของตนรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานและต่อองค์กร โดยอาจมอบหมายให้ลูกน้องทุกคนทำหน้าที่ที่เสมือนเห็นหัวหน้าทีม โดยในแต่ละสัปดาห์จะมีหัวหน้าทีมเสมือนจริง ซึ่งสามารถทำหน้าที่แทนหัวหน้าได้จริง เช่น การตรวจความเรียบร้อยของงาน ตรวจสอบการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อฝึกความรับผิดชอบและเพื่อฝึกทักษะในการบริหาร โดยมีหัวหน้าจริงเป็นเสมือนพี่เลี้ยง นอกจากนี้ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้พนักงานเตรียมพร้อมเติบโตในอาชีพของตนตามความรู้ความสามารถที่มี

4. จากผลการวิจัยพบว่าระดับค่านิยมในการทำงานด้านย่อยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านความสำเร็จ ด้านความมีศักดิ์ศรี และด้านความหลากหลายของงาน องค์กรควรที่จะหาแนวทางในการสร้างเสริมค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และให้ความสำคัญกับด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา เนื่องจากด้านนี้เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้ด้วย โดยจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความคิดในการวางแผนงาน และช่วยกันคิดแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้พนักงานมีความเชื่อว่างานที่ได้ใช้ความคิดในการวางแผนหรืองานที่ต้องคิดแก้ปัญหา เป็นงานท้าทายความสามารถและมีความสำคัญต่อการทำงาน ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นค่านิยมด้านที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้ด้วย องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มระดับค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ โดยการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการชี้แจงถึงผลการประเมินว่าเป็นอย่างไร และให้มีการบันทึกถึงการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่ดีขึ้นเป็นช่วงๆ ไป จะช่วยทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ให้ความสนใจ ให้ความร่วมมือ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ส่งผลให้พนักงานยึดถือความเชื่อเหล่านี้จนกลายเป็นค่านิยมในการทำงานที่ดีได้ในที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ามีความนิยมในการทำงานด้านความมีอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่อยู่ในระดับสูง องค์กรจึงต้องพยายามรักษาระดับความนิยมในการทำงานในด้านเหล่านี้ให้อยู่ในระดับสูงหรือสูงยิ่งขึ้น และจากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความนิยมในการทำงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกนั้น ดังนั้นองค์กรควรที่จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นประจำ สร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดแก่พนักงานทุกคน ให้พนักงานรู้สึกรักและภูมิใจในงานที่ทำ ช่วยให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นการส่งเสริมพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่ องค์กรต้องการนั้นก็คือ การมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง

5. จากผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จัดอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรจึงต้องแสดงให้เห็นถึงโอกาสก้าวหน้าในงาน มีการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ให้สูงขึ้นด้วย เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องพยายามเพิ่มระดับให้สูงขึ้น ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจัดอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้ องค์กรจึงควรพยายามสร้างบรรทัดฐานเกี่ยวกับความรู้สึกของพนักงานให้เกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์กรร่วมกันและทำให้เป็นภาระหน้าที่ อาจทำได้โดยการจัดอบรมหรือสัมมนาให้มีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อบรรทัดฐาน นอกจากนั้นแล้วความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจัดอยู่ในระดับสูง องค์กรจึงต้องรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่ให้ลดระดับลง เพื่อที่จะได้สัมพันธ์กับระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม ซึ่งอยู่ในระดับสูงอยู่แล้วให้สูงยิ่งขึ้น ตามผลการวิจัยความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทางบวก แสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงตามไปด้วย ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงจะได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน

6. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มความเชื่ออำนาจภายใน พนักงานมีความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเอง และยอมรับผลของการกระทำของตนเอง นอกจากพฤติกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว พนักงานยังสามารถแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านต่างๆ ได้ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ เป็นจิตสำนึกของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่

ซึ่งกันและกันซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรเนื่องจากบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในสูงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความเกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลต่างๆ ซึ่งความเกี่ยวข้องนี้มีบทบาทสำคัญในเรื่องการจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานจากแนวโน้มเช่นนี้ สามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้ถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายใน จึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายนอก นอกจากนั้นแล้วบุคคลที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายใน มีความพอใจในงานมากกว่าและจัดการกับความเครียดได้ดีกว่าคนที่เชื่อในผลของความเชื่ออำนาจภายนอก ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้

7. จากผลการวิจัยพบว่าระดับพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาปรับปรุงและส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือให้มากขึ้น โดยองค์กรควรจะจัดให้มีกลุ่มการทำงาน (Team Building) มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มหรือสายงาน ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเมื่อมีปัญหา ก็มักจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานได้บรรลุเป้าหมายและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยจัดกิจกรรม 5ส จัดให้มีกล่องรับความคิดเห็น จัดทำระบบคุณภาพและความปลอดภัย ทำให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและดำเนินกิจกรรมในการวางแผนงานหรือเป็นส่วนสำคัญในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กร และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรายด้านพบว่า มี 4 ด้านที่อยู่ในระดับสูง คือ พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ จึงเป็นสิ่งที่ดีที่ทางองค์กรควรรักษาระดับพฤติกรรมเหล่านี้ของพนักงานไว้ เพราะสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงพลังภายในของบุคคลในการช่วยเหลือเกื้อกูล ใส่ใจต่องานและผู้ร่วมงาน ยังมีผลไปถึงการรักษาองค์กรที่พนักงานอาศัยอยู่และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานภายในได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเท่านั้น ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ฯลฯ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อให้ได้ขอบเขตของความรู้ที่กว้างขึ้น

2. ลักษณะประชากรในครั้งนี้เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การศึกษารังต่อไปจึงควรขยายขอบเขตการศึกษาของกลุ่มประชากรออกไปสู่กลุ่มประชากรอื่นๆ เช่น ข้าราชการ พนักงานเอกชน เป็นต้น

3. การศึกษารังนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ซึ่งศึกษาเฉพาะลักษณะงานในส่วนสำนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรที่จะมีการศึกษาถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเฉพาะตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน เช่น ตำแหน่งวิศวกร เจ้าหน้าที่บัญชี เป็นต้น เพื่อจะศึกษาว่าในแต่ละตำแหน่งงานจะมีพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมสำคัญ จะได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก ประเมินผล หรือเลื่อนตำแหน่งบุคคลที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรองแก้ว อยู่สุข. 2542. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กันตนา เพิ่มผล. 2541. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2548. รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2548. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.

กาญจนา นุ้ใจกอง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เกศรี คีรีเสถียร. 2543. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทในเครือเกษตร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ถวิล ชาราโกชน์. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.

เบญจพร ทิพย์กุล. 2539. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสภาอากาศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประภาพร คำรงค์สุข. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในการควบคุมและรูปแบบการใช้
อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา: ศึกษากรณี ธนาคาร
นครธน จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2521. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม-
กรุงเทพมหานคร.

_____. 2541. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

พัชรี เอมะนาวิน. 2435. ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายในตน
ภูมิหลังกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

พายกล วัจนสุนทร. 2541. ศึกษากระบวนการทางจิตวิทยาของแหล่งสรรหาบุคลากรต่อความ
ตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภรณ์ กิรีดิบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
โอเดียนสโตร์.

ภัทรนฤน พันธุ์สีดา. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐ
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณ เดชเมธาวิพงศ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณดี ชูกาล. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไล จิระพรพานิชย์. 2541. ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย และพนักงานชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษา: บริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิไลพร คัมภีร์รักษ์. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กร และผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2540. จิตวิทยาการจัดการองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเอ็นจี.
- สิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Dubrin, A.J. 1991. **Human Relations: Interpersonal, Job-Oriented Skills.** 7th ed.
New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- _____. 1994. **Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness.**
4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Grandori, A. 2001. **Organization and Economic Behavior.** New York: Taylor & Francis
Group.
- Greenberg, J. 1995. **Managing Behavior in Organizations: Science in Service to Practice.**
New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- _____. 1996. **Managing Behavior in Organizations.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Greenberg, J. and R.A. Baron. 1990. **Behavior in Organizations: Understanding and
Managing the Human Side of Work.** 4rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. 1993. **Behavior in Organizational.** 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- _____. 1997. **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side
of Work.** 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- George, J.L. and G.R. Jones. 1999. **Understanding and Managing: Organizational behavior.**
2nd ed. Massachusetts: Addison- Wesley.
- Hodgkinson, C. 1996. **Administratiave Philosophy: Values and Motivations in
Adminstrative Life.** Great Britain: Redwood Books, Ltd.

- Hultman, K. and B. Gellerman. 2002. **Balancing Individual and Organizational Values**. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Huse, E.F. 1979. **The Modern Manager**. Minisota: West Publishing.
- John, G. 1996. **Organizational behavior: Understanding and Managing life at work**. 4th ed. New York: Harper Collins College.
- Katz, D. and R.L. Kahn. 1978. **The Social Psychology of Organizations**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Levy, P.E. 2003. **Industrial/ Organizational Psychology: Understanding the Workplace**. Boston: Houghton Mifflin.
- Malinak, Joyce A. 1993. "The Relationship Between Intrinsic Motivation, Organizational Commitment and Organization Citizenship Behavior: **Dissertation Abstracts International**: 593.
- McKenna, E.F. 2000. **Business Psychology & Organizational Behavior: A Student Handbook**. Philadelphia: Psychology Press Ltd.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen. 1997. **Commitment in the Workplace Theory, Research, and Application**. California: SAGE Publications.
- Meyer, J.P., N.J. Allen., and C.A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Conceptualization". **Journal of Applied Psychology**. 78: 538-531.
- Organ, D.W. 1991. **The Applied Psychology of Work Behavior**. 4th ed. Boston: Irwin.

- Organ, D.W. and T.S. Bateman. 1991. **Organizational behavior**. 4th ed. Boston: Irwin.
- Pearce, J. and H.B. Gregersen. 1991. "Task Independence and Extrarole Behavior, A Test of The Mediating Effect of Responsibility." **Journal of Applied Psychology** Vol (76):838-844.
- Posdakoff, P.M. and S.B. Mackenzie. 1994. **Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness**. *Journal of Marketing Research*. 31 (August 1994): 351-363.
- Ribbin, S.P. 1989. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications**. New York: Prentice-Hall International.
- Robbins, S.P. 1983. **Organizational Behavior: Concepts Controversies and Applications**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. 2001. **Organizational behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hill.
- Rokeach, M. 1968. **Beliefs Attitudes and Values: Theory of Organization and Change**. London: Jossey-Bass.
- Rotter, J.B. 1982. **The Development and Applications of Social Learning Theory**. New York: Praeger Publishes.
- Schermahorn, J.B., Hunt, J.G. and R.N. Osborn. 1997. **Organizational Behavior**. 6th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P.E. 1996. **Industrial and Organizational Psychology**. Canada: Wiley & Sons.

Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. 4th ed. New York: Harper Collins Publishers, Inc.

Super, D.E. 1970. **Manual Work Values Inventory**. Boston: Houghton Mifflin Company.

Wagner, S.L. and M.C. Rush. 2000. "Altruistic Organizational Citizenship Behavior":
Journal of Social Psychology. 140(3): 379-391.

Walter, G.A. 1993. "On the Wisdom of Marketing Values Explicit in Organizational Behavior Research." **Handbook of Organizational Behavior**. New York : Marcel Dekker, Inc.

Young, S.A. and C.P. Parker. 1990. "Predicting Collective Climates: Assessing the Role of Shared Work Values, Need, Employee Interaction and Work Group Membership."
Journal of Organizational Behavior. 20 (December 1999): 1199-1218.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 คำถามทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความและเขียนข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส
 โสด แต่งงาน หม้าย/ หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

5. อายุงานปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านที่มีต่องานในลักษณะงานต่างๆ ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความอย่างละเอียดแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านประเมินแล้วว่ามีความสำคัญต่อตัวท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

สำคัญมากที่สุด หมายถึง งานนั้น ๆ มีความสำคัญกับท่านมากที่สุด

สำคัญมาก หมายถึง งานนั้น ๆ มีความสำคัญกับท่านมาก

สำคัญปานกลาง หมายถึง งานนั้น ๆ มีความสำคัญกับท่านปานกลาง

สำคัญน้อย หมายถึง งานนั้น ๆ มีความสำคัญกับท่านน้อย

สำคัญน้อยที่สุด หมายถึง งานนั้น ๆ มีความสำคัญกับท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะงานต่อไปนี้มีความสำคัญกับท่านเพียงใด	ระดับความสำคัญ				
		สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
1.	งานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใหม่ ๆ					
2.	งานที่ทำทนายเขาวนปัญญาของท่าน					
3.	งานที่ท่านจำเป็นต้องใช้ความคิดอยู่ตลอดเวลา					
4.	งานที่ท่านสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ในแต่ละวันซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ					
5.	งานที่ท่านสามารถทราบได้จากผลงานที่ท่านทำว่าท่านทำงานนั้นได้ผลดีระดับใด					
6.	งานที่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ					
7.	งานที่ตอบสนองความพึงพอใจของท่าน					
8.	งานที่ท่านมีอิสระในการทำงานนั้น ๆ					
9.	งานที่ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
10.	งานที่ท่านได้รับเกียรติ ชื่อเสียงในสาขาอาชีพ					
11.	งานที่ท่านได้ใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำของตัวเอง					

ข้อ	ลักษณะงานต่อไปนี้มีความสำคัญกับท่านเพียงใด	ระดับความสำคัญ				
		สำคัญ มาก ที่สุด	สำคัญ มาก	สำคัญ ปาน กลาง	สำคัญ น้อย	สำคัญ น้อย ที่สุด
12.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญกับหน่วยงานของท่าน					
13.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความมั่นคง					
14.	งานที่ท่านทำนั้นต้องมีความปลอดภัยทางร่างกาย					
15.	งานที่ท่านมั่นใจว่าองค์กรจะมีงานนั้นให้ทำตลอดไป					
16.	งานที่ท่านมีหัวหน้างานซึ่งแบ่งงานให้แต่ละคนทำตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละคน					
17.	งานที่ท่านมีหัวหน้างานเป็นคนมีเหตุมีผล					
18.	งานที่ท่านมีผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
19.	งานที่ท่านมีหัวหน้างานที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20.	งานที่ท่านสามารถสร้างมิตรภาพกับผู้ร่วมงานของท่าน					
21.	งานที่ทำให้ท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
22.	งานที่มีการประสานงานกับบุคคลอื่น ช่วยทำให้ท่านมีเครือข่ายในการทำงานมากขึ้น					
23.	งานที่ท่านเป็นนายของตัวเอง					
24.	งานที่ท่านสามารถสร้างผลผลิตที่สามารถดึงดูดใจ					
25.	งานที่ท่านสามารถเลือกทำได้ตามความถนัด					
26.	งานที่ท่านทำต้องเป็นงานที่ท่านชอบและทำด้วยความเต็มใจ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านที่มีต่อองค์กร ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความอย่างละเอียดแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านประเมินแล้วว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ท่านพอใจมากที่จะใช้ชีวิตในการทำงานที่องค์กรนี้ตลอดไป					
2.	ท่านภูมิใจที่จะพูดถึงเรื่องขององค์กรกับบุคคลภายนอก					
3.	ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆ ขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตัวเอง					
4.	ท่านคิดว่า ท่านน่าจะมีความผูกพันกับองค์กรแห่งอื่นได้เท่า ๆ กับองค์กรแห่งนี้					
5.	ท่านไม่เคยรู้สึกว่า “เป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว” ขององค์กรแห่งนี้					
6.	ท่านไม่เคยรู้สึกมีความผูกพันทางด้านจิตใจกับองค์กรแห่งนี้					
7.	องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อท่านเป็นอย่างมาก					
8.	ท่านรู้สึกว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้เท่าไรนัก					
9.	ท่านไม่กลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น ถ้าหากท่านลาออกจากการโดยที่ยังไม่ได้งานใหม่					
10.	เป็นเรื่องที่ยากสำหรับท่าน ที่จะลาออกจากองค์กรในขณะนี้					
11.	หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะนี้ ท่านจะต้องเผชิญกับความลำบากและปัญหาหลายด้าน					
12.	ท่านรู้สึกว่าไม่ได้สูญเสียประโยชน์อะไรมากนัก ถ้าหากท่านจะลาออกจากองค์กรในขณะนี้					
13.	เนื่องจากท่านมีความจำเป็นในการเลี้ยงชีพเท่ากับความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรแห่งนี้ จึงต้องทำงานอยู่ที่นี้ต่อไป					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
14.	ท่านเชื่อว่า ท่านจะมีทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะลาออก จากองค์กรแห่งนี้ไป					
15.	สิ่งสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจากองค์กรแห่งนี้ คือ ความยากลำบากในการหางานใหม่					
16.	เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ คือ ถ้าหากลาออกท่านจะสูญเสียผลประโยชน์ ซึ่งองค์กร อื่น อาจจะไม่สามารถให้ท่าน ได้มากเท่ากับองค์กรแห่งนี้					
17.	ท่านคิดว่า ในปัจจุบันนี้ คนย้ายงานกันบ่อยเกินไป					
18.	ท่านคิดว่า การจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ไม่ใช่ สิ่งที่จำเป็น					
19.	ท่านเห็นว่า การย้ายงานไปทำงานกับองค์กรอื่น ไม่ใช่เรื่อง ผิดด้านจรรยาบรรณ					
20.	เหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งที่ท่านยังทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ คือท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สำคัญ					
21.	ถึงแม้ท่านจะได้ข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่านี้ แต่ท่านรู้สึกว่ มัน ไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้					
22.	ท่านได้รับการปลุกฝังมาให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ ท่านทำงานอยู่					
23.	ท่านคิดว่าคนเราควรทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งเดียวให้นาน ที่สุดเท่าที่จะนานได้					
24.	ท่านคิดว่าจิตสำนึกในการเป็น “คนขององค์กร” ยังเป็นสิ่ง ที่เหมาะสมในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของท่าน ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความอย่างละเอียดแล้วเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ท่านประเมินแล้วว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

1. () ก. การที่เด็กๆ ก่อเรื่องเดือดร้อนเป็นผลมาจากการที่บิดามารดาเข้มงวดมากเกินไป
() ข. พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็กๆ ส่วนมากเกิดจากการที่บิดามารดาตามใจจนเกินไป
2. () ก. เรื่องเศร้าหลายเรื่องในชีวิตเกิดขึ้น เพราะเคราะห์กรรมของบุคคลแต่ละคน
() ข. เรื่องร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับบุคคล เป็นผลของข้อผิดพลาดที่บุคคลนั้นทำเอง
3. () ก. เหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกิดสงครามก็คือ การที่ประชาชนไม่สนใจการเมืองเท่าที่ควร
() ข. สงครามจะมีอยู่เรื่อยๆ ไปไม่ว่าใครจะพยายามป้องกันสักเพียงใดก็ตาม
4. () ก. บุคคลควรจะได้รับ การเคารพสิทธิซึ่งควรจะได้รับ
() ข. เป็นที่น่าเสียดายที่คุณค่าของบุคคลมักไม่เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลอื่นแม้ว่าเขาจะพยายามสักเพียงใดก็ตาม
5. () ก. ความคิดที่ว่าครู อาจารย์ไม่ยุติธรรมต่อนักเรียนนั้นไม่เป็นความจริง
() ข. นักเรียนส่วนมากไม่เคยคำนึงว่า คะแนนสอบของตนจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของความบังเอิญต่างๆ
6. () ก. การที่บุคคลจะเป็นหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับโอกาส
() ข. การที่บุคคลมีความสามารถแต่ไม่ได้เป็นผู้นำเป็นผลมาจากการไม่รู้จักรู้จักใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์
7. () ก. ไม่ว่าท่านจะพยายามสักเท่าใด ก็ยังมีคนบางคนไม่ชอบท่านอยู่ดี
() ข. บุคคลที่ทำงานให้เป็นที่พอใจของผู้อื่นไม่ได้ นั่น เป็นผู้ที่ไม่เข้าใจวิธีการที่จะเข้ากับบุคคลอื่นๆ

8. () ก. กรรมพันธุ์มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบ่งลักษณะนิสัยของบุคคล
 () ข. ประสบการณ์ต่างๆในชีวิตช่วยให้บุคคลเป็นอย่างที่เขาเป็น
9. () ก. ท่านเชื่อว่าเหตุการณ์อะไรที่กำลังจะเกิดขึ้นต้องเกิดขึ้นเสมอ ไม่สามารถขัดขวางได้
 () ข. การที่ท่านปล่อยให้มันเป็นเรื่องของโชคชะตาไม่เป็นผลดีเท่ากับการที่ท่านตัดสินใจกระทำ
 การใดๆด้วยตัวท่านเอง
10. () ก. ไม่มีการสอบครั้งใดเลยที่จะขาดความยุติธรรม สำหรับนักเรียนที่เตรียมตัวมาอย่างดี
 () ข. มีบ่อยครั้งที่ข้อสอบแทบจะไม่เกี่ยวข้องกับบทเรียนวิชานั้น ทำให้การดูตำราไม่เกิดผลดี
11. () ก. การประสบความสำเร็จเกิดจากการทำงานอย่างหนักมักไม่ใช่เรื่องของโชคชะตา
 () ข. การจะได้งานที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานที่ที่เหมาะสม
12. () ก. ประชาชนธรรมดาสามัญสามารถจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาลได้
 () ข. โลกนี้ถูกปกครองโดยผู้ทรงอำนาจเพียงสองสามคน ซึ่งเราคนธรรมดาไม่สามารถทำอะไรได้
13. () ก. เมื่อท่านวางแผนการจะทำการงานใด ท่านมักจะแน่ใจว่าทำได้สำเร็จ
 () ข. ไม่เป็นการฉลาดเสมอไปที่จะวางแผนการล่วงหน้าไปไกลๆ เพราะหลายสิ่งหลายอย่าง
 มักจะเกิดจากโชคเคราะห์ได้
14. () ก. มีบุคคลบางคนแทบจะไม่มีความคิดเอาเสียเลย
 () ข. ความคิดจะมีอยู่บ้างในคนทุกคน
15. () ก. การที่ท่านจะทำสิ่งใดท่านคิดว่าไม่เกี่ยวกับโชคชะตา
 () ข. มีหลายครั้งที่เราต้องใช้วิธีการเสี่ยงทายหรือปิ่นเหรียญมาช่วยในการตัดสินใจ
16. () ก. คนที่ได้เป็นหัวหน้างาน มักจะขึ้นอยู่กับว่ามีโชคดีพอที่จะได้เข้าไปอยู่ในสถานที่
 ที่ถูกต้องได้ก่อนเพื่อน
 () ข. การประสบความสำเร็จในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองและโชคบ้าง
 เป็นครั้งคราว

17. () ก. เรื่องเกี่ยวกับปัญหาของประเทศต่างๆทั่วโลก มักส่งผลให้เราเป็นผู้รับเคราะห์โดยที่เราไม่สามารถจะเข้าใจหรือควบคุมได้
() ข. บุคคลสามารถควบคุมเหตุการณ์ของโลกได้ ถ้ามีหน้าที่เกี่ยวกับการเมืองและสังคม
18. () ก. บุคคลส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าชีวิตของตนถูกควบคุมด้วยความบังเอิญต่างๆได้มากหรือน้อย
() ข. โชคเคราะห์ไม่มีจริงในโลกนี้
19. () ก. บุคคลควรจะยอมรับข้อผิดพลาดเสมอ
() ข. เป็นการดีที่สุดที่บุคคลจะปกปิดข้อผิดพลาดของตนไว้
20. () ก. เป็นการยากที่จะทราบว่าคนๆนี้เขาชอบท่านหรือเปล่า
() ข. จำนวนเพื่อนที่ท่านมีจะขึ้นอยู่กับว่าท่านทำตัวน่าคบหาเพียงใด
21. () ก. สิ่งเลวร้ายที่เกิดขึ้นกับเราจะเท่าเทียมกับสิ่งที่ดีงามเสมอ
() ข. สิ่งเลวร้ายที่เกิดขึ้นส่วนมากเป็นผลของการไม่มีความสามารถ ความโง่ ความเกียจคร้าน หรือทั้งสามอย่าง
22. () ก. เราสามารถจะแก้ปัญหาคารกองกั้นด้านการเมืองได้ ถ้าใช้ความพยายามอย่างเพียงพอ
() ข. เป็นการยากที่ประชาชนจะควบคุมการกระทำของนักการเมืองได้
23. () ก. บางครั้งท่านไม่เข้าใจคำชมที่หัวหน้าบอกกับท่านนั้น ว่าออกมาได้อย่างไร
() ข. คำชมเชยที่ท่านได้รับเกิดจากคุณภาพของการทำงานของท่าน
24. () ก. ผู้นำที่ดีจะหวังให้ประชาชนตัดสินใจว่า ประชาชนควรจะทำอะไรด้วยตนเอง
() ข. ผู้นำที่ดีจะบอกให้คนอื่น ๆทราบอย่างชัดเจนว่าหน้าที่ของตนมีอะไรบ้าง
25. () ก. มีหลายครั้งที่ท่านรู้สึกว่าคุณมีอิทธิพลน้อยมากต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง
() ข. ท่านไม่เชื่อว่าความบังเอิญหรือโชคชะตาจะมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตของท่าน

26. () ก. บุคคลจะรู้สึกอึดใจถ้าไม่พยายามที่จะเป็นกันเองกับบุคคลอื่น
() ข. ไม่มีประโยชน์สำหรับการพยายามที่จะทำให้คนอื่นพอใจ เพราะถ้าเขาจะชอบท่าน เขาก็ชอบเอง
27. () ก. ปัจจุบันนี้ประชาชนส่วนใหญ่หันมาสนใจด้านกีฬามากขึ้น
() ข. การเล่นกีฬาเป็นกลุ่ม มีส่วนทำให้เกิดความสามัคคี
28. () ก. อะไรจะเกิดขึ้นกับท่านยอมเป็นฝีมือของท่านเอง
() ข. บางครั้งท่านรู้สึกว่าคุณไม่สามารถควบคุมทิศทางชีวิตของท่านได้
29. () ก. โดยส่วนใหญ่แล้ว ท่านจะไม่เข้าใจว่าทำไมนักการเมืองจึงกระทำในสิ่งที่เขากระทำลงไป
() ข. ในที่สุดประชาชนต้องรับผิดชอบต่อรัฐบาลที่ไม่ดี ทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร

คำชี้แจงแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของท่านในองค์กร ให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความอย่างละเอียดแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านประเมินแล้วว่าตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		เป็นประจำ	บ่อย ครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย
1.	เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านไม่มาทำงาน ท่านเต็มใจที่จะทำงานแทนเพื่อนร่วมงานของท่าน					
2.	ท่านให้คำแนะนำกับพนักงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและเครื่องใช้สำนักงาน					
3.	ไม่จำเป็นต้องช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพราะตัวท่านก็มีงานมากพออยู่แล้ว					
4.	เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ท่านจะเข้าช่วยเหลือเพื่อให้งานสำเร็จ					
5.	ท่านยินดีช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน					
6.	ท่านเต็มใจจะสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่					
7.	ท่านยินดีรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน					
8.	ท่านจะอำนวยความสะดวกต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
9.	หากเพื่อนร่วมงานขาดงาน ท่านจะโทรไปตามข่าวคราวอยู่เสมอ					
10.	ท่านยินดีให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน					
11.	ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน					
12.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน					
13.	แม้ท่านจะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานบางคน แต่ท่านก็สามารถทำงานร่วมกับเขาได้					
14.	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้					
15.	ท่านจะอดทนได้ เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานผิดพลาด					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม				
		เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	นานๆ ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่ เคย เลย
16.	ท่านจะรับฟังข้อมูลอย่างหนักแน่นจากทุกฝ่าย เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือน					
17.	ถึงแม้ท่านจะได้รับคำตอบแทนน้อยกว่าคนอื่นแต่เป็นการพิจารณาที่มีความยุติธรรม ท่านก็มีความพอใจ					
18.	ท่านจะไม่กล่าวโทษเพื่อนร่วมงาน ถ้างานที่ท่านทำร่วมกับผู้อื่นเกิดความผิดพลาดและไม่ประสบผลสำเร็จ					
19.	ท่านติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวขององค์กรอยู่เสมอ					
20.	ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
21.	ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมขององค์กร โดยไปตรงต่อเวลา และเข้าร่วมประชุมตลอดระยะเวลาการประชุม					
22.	ท่านให้ความร่วมมือกับการพัฒนาหน่วยงานที่สังกัด เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร					
23.	ท่านสมัครเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ขององค์กร					
24.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ					
25.	ท่านสละเวลาอ่านจดหมายเวียนขององค์กร					
26.	ท่านจะขาดงานเมื่อมีความจำเป็นจริง ๆ					
27.	ท่านมาทำงานตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้					
28.	ในขณะที่ทำงานท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่					
29.	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
30.	ท่านใช้ความพยายามทำงานให้สำเร็จภายในวันต่อวัน โดยไม่ให้ ค้างเหลือ					
31.	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ					
32.	ท่านจะทำทุกอย่างเพื่อรักษาภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กร					
33.	ท่านจะไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร					

*** ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ ***

ภาคผนวก ข
การทดสอบเครื่องมือ

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน

ลำดับข้อความ	Item Total Correlation (r)	Alpha
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา		.7053
1	.8799	
2	.7622	
3	.3579	
ด้านความสำเร็จ		.4927
4	.4553	
5	.3910	
6	.2291	
ด้านความมีอิสระ		.5929
7	.2670	
8	.4343	
9	.5613	
ด้านความมีศักดิ์ศรี		.6892
10	.5652	
11	.6219	
12	.6771	
ด้านความมั่นคงปลอดภัย		.6253
13	.3071	
14	.5648	
15	.8184	
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า		.5296
16	.4395	
17	.5785	
18	.5701	
19	.5241	

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ลำดับข้อความ	Item Total Correlation (r)	Alpha
ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง		.6017
20	.6006	
21	.6196	
22	.6134	
ด้านความหลากหลายของงาน		.8327
23	.6579	
24	.5467	
25	.8103	
26	.6765	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.9089

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับข้อความ	Item Total Correlation (r)	Alpha
ด้านจิตใจ		.6996
1	.5449	
2	.4559	
3	.7260	
4	.6550	
5	.6345	
6	.6308	
7	.7266	
8	.7266	
ด้านการคงอยู่กับองค์กร		.6510
9	.6162	
10	.6038	
11	.5810	

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ลำดับข้อความ	Item Total Correlation (r)	Alpha
12	.6033	
13	.5801	
14	.6518	
15	.6010	
16	.6360	
17	.7108	
ด้านบรรทัดฐาน		.7832
18	.7675	
19	.7490	
20	.7685	
21	.7758	
22	.7539	
23	.7916	
24	.7668	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.7664

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.5162
--------------------------	-------

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ลำดับข้อความ	Item Total Correlation (r)	Alpha
พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ		.7013
1	.5019	
2	.6724	
3	.5643	
4	.5469	
5	.8365	
6	.6777	
พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น		.6534
7	.5680	
8	.6454	
9	.7192	
10	.8010	
11	.6990	
พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา		.5749
12	.7375	
13	.6164	
14	.5276	
15	.7680	
16	.4363	
17	.5489	
18	.5924	
พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ		.6830
19	.5150	
20	.5045	
21	.7004	
22	.6918	
23	.4893	
24	.4672	
25	.5331	

ตารางผนวกที่ 4 (ต่อ)

ลำดับข้อความ	Item Total Correlation (r)	Alpha
พฤติกรรมด้านการสำนึกในหน้าที่		.5989
26	.5138	
27	.5287	
28	.5220	
29	.6987	
30	.5637	
31	.7027	
32	.5309	
33	.4962	
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		.9130

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาวมัญญา จันทเขต
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 15 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา สุขศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด
ผลงานดีเด่นและ/หรือรางวัลทางวิชาการ	รางวัลชนะเลิศการประกวดสื่อการเรียนการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. 2547