

ผลกระทบของความเชื่อในอำนาจการควบคุมต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

The Effect of Locus of Control to Good Organizational Citizenship Behavior

พรชัย อรัญยานนท์

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

E-mail : pc.589@hotmail.com.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจการควบคุม 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความเชื่อในอำนาจการควบคุมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างทำการศึกษาจากจากพนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวนทั้งสิ้น 377 คน จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสัมภาษณ์ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมความคิดเห็นต่อความเชื่อในอำนาจการควบคุมด้านความเชื่อในอำนาจภายนอกตน มีระดับความเชื่อในอำนาจการควบคุมมากเป็นอันดับแรกและความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6) ความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7) ความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ความเชื่ออำนาจในตน พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Abstract

The objective of this study were to investigated employee's perception of locus of control, employee's perception of good organizational citizenship behavior and the Effect of locus of control to good organizational citizenship behavior. This research classified the employee of small and business enterprise in Bangplee Industrial Park. The samples were 377 participating responses in total and found from Department of Industrial Work. The survey research instrument were the questionnaire and in-depth interview. The research found that.

1. The employee's perception of locus of control in part of external locus of control and the employee's perception of good organizational citizenship behavior in part of conscientiousness were highest score.

2. This research found that 1) Internal locus of control effect to good organizational citizenship behavior in part of altruism at .05. 2) Internal locus of control effect to good organizational citizenship behavior in part of courtesy at .05. 3) Internal locus of control effect to good organizational citizenship behavior in part of sportsmanship at .05. 4) Internal locus of control effect to good organizational citizenship behavior in part of civic virtue at .05. 5) Internal locus of control effect to good organizational citizenship behavior in part of conscientiousness at .05. 6) External locus of control effect to good organizational citizenship behavior in part of altruism at .05. 7) Internal locus of control effect to good organizational citizenship behavior in part of conscientiousness at .05.

Keywords : Locus of Control , Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันเป็นการแข่งขันซึ่งเปิดกว้างอย่างเสรี ธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันซึ่งมีแรงกดดันเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ธุรกิจต่างๆ ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป โดยพยายามปรับปรุงการบริการและการเพิ่มผลผลิต ทั้งในด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์มากนักน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญงานบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นงานที่มุ่งประโยชน์เพื่อองค์กรโดยเฉพาะนั้น ผู้บริหารองค์กรสามารถประยุกต์ทฤษฎีทางจิตวิทยาไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร เริ่มต้นด้วยการหาบุคคลากรที่เหมาะสมมาร่วมงาน

การคัดเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้าทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บุคลากรต้องทำงานเป็นเรื่องใหญ่ในอันดับต้นๆ ของขบวนการคัดกรองการอบรมพัฒนาบุคคลและการรักษาบุคคลที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรก็จะเป็นงานใหญ่ในลำดับต่อไป

ในทุกองค์การต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยเฉพาะองค์การที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งต้องใช้พนักงานจำนวนมาก และมีความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงาน ในที่นี้อาจกล่าวได้ว่าภาคอุตสาหกรรมมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป็นอย่างมากนอกจากจะเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศแล้ว ยังเป็นการสร้างงานให้กับประชาชน

และในแต่ละธุรกิจนั้นต่างก็ต้องการนำพาธุรกิจของตนให้ก้าวสู่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้บุคลากรเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการดำเนินงานโดยบุคลากรจะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและความมั่นใจในการตัดสินใจของตนเองเป็นหลัก ดังที่ Cherrington, J.D. (1994). Locus of Control Organization Behavior ได้เสนอไว้ว่าการจะตัดสินใจเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือการให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าเขาประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่การตัดสินใจโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่นซึ่งเมื่อใดที่รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพย่อมทำให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกถึงความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตและมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้มีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยา ด้านหนึ่งของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดย รอทเตอร์. (Rotter. 1966 : unpagged) ได้แบ่งประเภทของการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองไว้ 2 ประเภท ได้แก่ การเชื่ออำนาจภายในและการเชื่ออำนาจภายนอก ซึ่งการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ดังเช่นการศึกษาของ เนฮาวาดิ. (Nahavadi. 1999 : unpagged) ที่พบว่าบุคคลที่มีความเชื่อภายในนั้นจะเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับงาน มีการตัดสินใจที่ดีจึงมักได้รับการยอมรับให้ตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่มั่นคง ซึ่งต่างจากผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอกที่มักจะเป็นผู้ที่เชื่อเรื่อง โชคกลางเชื่อบุคคลอื่น จึงทำให้ต้องอาศัยการตัดสินใจจากบุคคลอื่นอยู่เสมอ จึงจะเห็นได้ว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองนั้นมีแนวโน้มที่จะสัมพันธ์กับการทำงานของผู้ประกอบการให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

ในการที่ผู้ประกอบการต้องการความสำเร็จในการบริหารงานส่วนหนึ่งที่สำคัญคือบุคลากร หรือพนักงานมีความสำคัญสูง โดยเฉพาะบุคลิกลักษณะของพนักงาน ซึ่งลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการมากที่สุดคือ พนักงานที่มีคุณลักษณะที่มีนิสัยดี ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่องาน ขยันหมั่นเพียร อดทน สู้งาน

โดยไม่ท้อถอย มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้ รักความก้าวหน้าในงาน ทัศนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในงานของตนเองอยู่เสมอ ประการสุดท้ายคือมีคุณธรรมและจริยธรรมเพราะจริยธรรมเป็นคุณูปการที่สำคัญของการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อบุคคลในองค์กรและบุคคลผู้ปฏิบัติงานเองมากกว่าพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว ตามที่ แคทซ์. (Katz. 1964 : 124) ได้ชี้แนะว่า พฤติกรรมบทบาทพิเศษ เป็นสิ่งสำคัญต่อการคงอยู่และประสิทธิภาพขององค์การออร์แกน. (Organ. 1987 : unpagged) ได้ทำการศึกษาและบัญญัติศัพท์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior (OCB) โดยนิยามว่าเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติให้องค์การขณะที่เป็นสมาชิก และสร้างประโยชน์ต่อองค์การพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดโดยไม่ต้องเพิ่มทุน เพราะเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นให้เวลาปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินธุรกิจในที่สุด

ในการศึกษารูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น ออร์แกน. (Organ, 1987 : 275) ได้พิจารณารูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 5 รูปแบบ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในองค์การเนื่องจากความตั้งใจทำงานของบุคลากรและความทุ่มเทความสามารถเพื่อทำงานของตนอย่างเต็มที่ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและยังส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ในการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นยังมีความเกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ

ในการทำงานว่าส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างไร เพื่อการมีส่วนร่วมให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ ซึ่งตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและช่วยผลักดันการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักได้อย่างสมบูรณ์เป็นองค์การที่เต็มไปด้วยพนักงานที่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การโดยรวม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเชื่อในอำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความเชื่อในอำนาจการควบคุมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ และงานวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึก เป็นเครื่องมือในการวิจัยและการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยนอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลสนับสนุนงานวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเอกสารที่รวบรวมจากอดีตสภาพปัญหาและสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ประกอบการใช้ความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลตัวแบบเพื่อศึกษาผลกระทบของความเชื่อในอำนาจการควบคุมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่สามารถจะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้จะมีกลุ่มตัวแปรที่สำคัญๆ ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ความเชื่อในอำนาจการควบคุมของพนักงานจากแนวคิดของ

ร็อบเตอร์. (Rotter, 1982 : unpagged) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่ออำนาจภายในตน
2. ความเชื่ออำนาจภายนอกตน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของออร์แกนส์. (Organ, 1991 : unpagged) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม
3. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจการควบคุม

ความหมายของความเชื่อในอำนาจการควบคุม ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of Control) เป็นความเข้าใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลก็ได้ และทำให้มนุษย์มีความมั่นใจที่จะปฏิบัติตามแนวความคิดและความเข้าใจนั้นๆ โดยที่ความเชื่อนั้นอาจเกิดจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นความเชื่ออำนาจแบบภายในตน (Internal Locus of Control) และในกรณีนี้ที่เชื่อว่าสิ่งต่างๆ เกิดจากมีสิ่งต่างๆ จากภายนอกทำให้เกิดขึ้นโดยที่บุคคลนั้น ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เรียกว่าเป็นความเชื่ออำนาจแบบภายนอกตน (External Locus of Control)

1. ความเชื่ออำนาจภายใน (Internal Locus of Control)

บาร์อน และกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg, 1990 : 200) อธิบายว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในเป็นบุคคลที่เชื่อว่าผลของสิ่งต่างๆ มีรากฐานมาจากการกระทำของเขาเองเป็นที่ตั้ง

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994: 721) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความเชื่อว่าจะรางวัลที่เขาจะได้รับถูกควบคุมจากภายในตัวเองโดยการกระทำของเขาเอง

2. ความเชื่ออำนาจภายนอก (External Locus of Control)

ร็อบเตอร์ (Rotter, 1982 : 171-211) ให้ความหมายของคนที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกหมายถึง คนที่รับรู้ว่าการตัดสินใจทั้งทางบวกและทางลบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของตนเองในสภาพการณ์ต่างๆ เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นตนเองไม่สามารถควบคุมได้

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994: 72) ให้ความหมายว่าของความเชื่ออำนาจภายนอกว่าเป็นความเชื่อว่าปัจจัยภายนอก เช่น โชค โอกาส ชะตา เป็นผู้ควบคุมชีวิตของเขาและตัดสินใจรางวัลและการลงโทษแก่เขา

กรอบความคิด (Conceptual Framework)

เป็นพื้นฐานการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจการควบคุมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมถึงงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทั้งสองซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพสูงสุดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจการควบคุม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรม และได้สรุปองค์ประกอบของความเชื่อในอำนาจการควบคุม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงนำมาเป็นแนวคิดต้นแบบความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจการควบคุมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องความเชื่อในอำนาจการควบคุมจากแนวคิดและทฤษฎีของร็อบเตอร์. (Rotter, 1982 : unpagged) ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้นำเอาแนวคิดของ ออร์แกน. (Organ, 1991 : unpagged) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดดังแสดงได้ตามภาพต่อไปนี้



สมมติฐาน

1. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
2. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม
3. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา
4. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
5. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่
6. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
7. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อมแตกต่างกัน

8. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการณ์มีน้ำใจนักกีฬา

9. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในของตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ

10. พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในของตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการณ์สำนึกในหน้าที่

นิยามศัพท์

ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลของการกระทำของตนเองและสามารถควบคุมได้ มีลักษณะคือมีความกระตือรือร้นมีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมพยายามพัฒนาสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเสมอ

ความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External Locus of Control) หมายถึง บุคคลที่มีความเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนนั้น ไม่ว่าด้านดีหรือด้านร้ายเกิดจากอำนาจที่อยู่ภายนอกตน ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น บุคคลอื่น โชคชะตาเคราะห์กรรม หรืออำนาจเหนือธรรมชาติ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของพนักงานที่นอกเหนือจากหน้าที่องค์การกำหนดไว้ โดยเกิดจากความเต็มใจของพนักงานที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจการควบคุม

2. ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน และวัฒนธรรมที่ดีขององค์การ ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ทราบผลกระทบของความเชื่อในอำนาจการควบคุมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้วนำมาเผยแพร่ต่อสาธารณชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องผลกระทบของความเชื่อในอำนาจการควบคุมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ดำเนินการตามกรอบแนวคิดพื้นฐานการศึกษาโดยจะใช้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมถึงงานวิจัยศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่ออวดผลกระทบของความเชื่อในอำนาจการควบคุมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เจาะลึกโดยที่ประชากรกำหนดจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวนทั้งสิ้น 320 บริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ เทโรยามาเน. (Taro Yamane) ขนาดของตัวอย่างประชากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ให้การยอมรับขนาดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ± 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยสุ่มเลือกบริษัทที่ดำเนินกิจการในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 10 บริษัท จาก 320 บริษัท ที่ดำเนินงานอยู่แล้วแจกแบบสอบถามบริษัทละ จำนวน 40 ฉบับ ได้กลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 377 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็น 94.25 เปอร์เซ็นต์ สำหรับการสัมภาษณ์เจาะลึก ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้บริหารของบริษัท จำนวน 10 ราย

เครื่องมือ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการดำเนินงานที่เป็นแบบผสมผสานมีทั้งเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

แบบสอบถาม (Questionnaire) การศึกษาค้นคว้านี้จะดำเนินการออกแบบตามหลักแนวคิดความเชื่อในอำนาจในตนรวมถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสังเกตการบริหารจัดการในองค์กรตามพฤติกรรมดังกล่าว ตลอดจนศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในการศึกษาทั้งหมด

โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และแบบเปิดซึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนาเดิมและรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจการควบคุมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามความเชื่ออำนาจการควบคุมจากแนวคิดของ ร็อบเตอร์. (Rotter, 1982 : unpagged) ประกอบด้วย ความเชื่ออำนาจการควบคุม 2 องค์ประกอบ คือ ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control) และความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External Locus of Control)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากแนวคิดของ ออร์แกน. (Organ, 1991 : unpagged) เป็นหลักโดยให้ผู้ตอบประเมินตนเองโดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นคำถามเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับตามหลักการสร้างแบบสอบถามของไลเคิร์ท. (Likert's Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) การศึกษาครั้งนี้มีการศึกษาแนวคิด ความเห็นและประสบการณ์ของผู้บริหารของบริษัท โดยผู้ถูกสัมภาษณ์จะต้องตอบคำถามตามแบบสัมภาษณ์เจาะลึกทุกท่านจำนวน 10 ท่าน โดยแบบสัมภาษณ์เจาะลึกประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจการควบคุมรวมถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ แล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม การจัดระเบียบข้อมูล การลงรหัส รวมถึงการตรวจสอบตามขั้นตอนต่างๆ ต่อจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบทางสถิติซึ่งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในอำนาจการควบคุมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของ เบส. (Best, 1970 : 190) รายละเอียด ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของความเชื่อในอำนาจการควบคุม

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีความเชื่อในอำนาจการควบคุมมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีความเชื่อในอำนาจการควบคุมมาก
2.50 - 3.49	มีความเชื่อในอำนาจการควบคุมปานกลาง
1.50 - 2.49	มีความเชื่อในอำนาจการควบคุมน้อย
1.00 - 1.49	ไม่มีความเชื่อในอำนาจการควบคุม

ค่าคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในระดับมาก
2.50 - 3.49	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีปานกลาง
1.50 - 2.49	มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีระดับน้อย
1.00 - 1.49	ไม่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิจัยมี ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเชื่อในอำนาจการควบคุมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบของความเชื่อในอำนาจการควบคุมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้สถิติสหสัมพันธ์ เพียร์สัน. (Pearson Correlation Analysis)
4. การวิเคราะห์การจัดกลุ่มตัวแปรความเชื่อในอำนาจการควบคุมและตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้เทคนิค Cluster Analysis

สรุปผลการวิจัย

ความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือซึ่งสอดคล้องกับงานของ เพียร์ และเกอร์เกอร์สัน. (Pearce and Gregersen, 1991 : unpagged)

แนวคิดของ อุมิลา และ อาร์ ปารีเกอร์. (Urmila R.Parikar, 2003 : Online) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถแยกตัวอย่างได้ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่บ่นหรือต่อว่าปัญหาเล็กๆ น้อยๆ มีความสุภาพกับเพื่อนร่วมงาน เมื่ออยู่นอกบริษัทก็จะพูดถึงบริษัทในแง่บวกและที่สำคัญหากพนักงานมีความล้มเหลวในการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จะไม่เป็นสาเหตุที่ทำให้เขาถูกลงโทษ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 เพศชาย 214 คิดเป็นร้อยละ 56.8 อายุ 18 ถึง 25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 อายุ 26 ถึง 30 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 อายุ 31 ถึง 40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และมีมัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8

อายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 6 ถึง 10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0

สถานภาพ โสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 สมรสจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 และหย่าหรือม่ายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ภูมิลำเนาภาคเหนือจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ภาคกลาง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และภาคใต้จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และรายได้ที่ 1 ถึง 10,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 รายได้ 10,001 ถึง 15,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รายได้ 15,001 ถึง 20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจภายนอกตนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเชื่อว่าการโต้แย้งกันจะมีอยู่เรื่อยๆ ไปไม่ว่าใครจะพยายามป้องกันสักเพียงใดก็ตามค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาคือเชื่อว่าเคราะห์กรรมของบุคคลแต่ละคนทำให้เกิดปัญหาเสมอค่าเฉลี่ย 3.91 และเชื่อว่าพนักงานส่วนมากเชื่อว่าผลงานของตนจะดีมากหรือน้อยจะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของหัวหน้างานเป็นอันดับที่สามค่าเฉลี่ย 3.84 นอกจากนี้ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเชื่อว่าคนที่ได้เป็นหัวหน้างานมักจะเกิดขึ้นน้อยกว่าโชคดิพที่จะได้เข้าไปอยู่ในสถานที่ที่ถูกต้องได้ก่อนเพื่อนและเชื่อว่าบุคคลส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าชีวิตของตน ถูกควบคุมด้วยความบังเอิญต่างๆ ได้มากหรือน้อย

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจภายในตนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเชื่อว่าการที่บุคคลมีความสามารถแต่ไม่ได้เป็นผู้นำเป็นผลมาจากการไม่รู้จักใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ค่าเฉลี่ย 3.81 รองลงมาคือเชื่อว่าความคิดที่ว่าผู้บริหารมีความยุติธรรมต่อพนักงานที่ขยันทำงานนั้นเป็นความจริงค่าเฉลี่ย 3.80 และเชื่อว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับท่านย่อมเป็นฝีมือของท่านเองค่าเฉลี่ย 3.78

นอกจากนี้ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเชื่อว่าเมื่อท่านวางแผนการจะทำงานใด ท่านมักจะแน่ใจว่าทำได้สำเร็จค่าเฉลี่ย 3.61

ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อในอำนาจการควบคุมที่ประกอบด้วย ความเชื่อในอำนาจภายในตนและความเชื่อในอำนาจภายนอกตน มีระดับความเชื่อในอำนาจการควบคุมมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.367 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความเชื่อในอำนาจการควบคุมด้านความเชื่อในอำนาจภายในตน มีระดับความเชื่อในอำนาจการควบคุมมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.433 และความเชื่อในอำนาจการควบคุมด้านความเชื่อในอำนาจภายในตน มีระดับความเชื่อในอำนาจการควบคุมมากเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.301 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของคุณความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเต็มใจให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจกระบวนการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมา คือ มีการให้กำลังใจผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีการอาสาช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาเมื่อมีงานเร่งด่วนเป็นอันดับที่สาม ค่าเฉลี่ย 3.80

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการหลีกเลี่ยงการกระทำที่นำไปสู่ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาคือ มีการเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานและมีการใช้อารมณ์ได้เยี่ยงกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.78

ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.434 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.362 ส่วนพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมากเป็นอันดับรอง ส่วนพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม และพฤติกรรม

การให้ความช่วยเหลือมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในอันดับที่ 3 อันดับที่ 4 และอันดับที่ 5 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาค้างนี้ปรากฏ โดยสรุปเป็นรายข้อตามสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 ยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ณ ระดับความนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 5 ยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 ยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 7 ปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 8 ปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 9 ปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 10 ยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจัดกลุ่มตัวแปรด้วยเทคนิค Cluster Analysis

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจำแนกกลุ่ม ตัวแปรด้วยเทคนิค Hierarchical Cluster analysis เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรของความเชื่ออำนาจการควบคุมและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยวิธีการอ่านค่า ของการจัดกลุ่มจาก Dendrogram

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความเชื่อในอำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การโดยในการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานได้แสดง ความสามารถออกให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่รู้จักกันโดยสร้าง เวทีให้ได้แสดงออก เช่น การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ในที่ประชุมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การเพิ่มปริมาณ งานให้ทำมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงาน มีการให้การช่วยเหลือต่อกัน พนักงานทุกคนจะต้องฝึกการใช้ ทรัพยากรขององค์การให้เกิดความคุ้มค่า
2. ผู้บริหารควรสร้างความคิดให้กับพนักงานที่ว่า ทุกคนมีโอกาสในความก้าวหน้าเท่ากันเพียงแต่ทุกคนต้อง แสดงฝีมือและทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยเฉพาะ การหลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน
3. ผู้บริหารควรฝึกพนักงานให้รู้จักการควบคุม อารมณ์ในการทำงานตั้งสติและทำการวางแผนในการทำงาน ก่อนทุกครั้ง
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ทั้งในเรื่อง งานและนอกเวลางานให้พนักงานได้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมใน

การทำงานและกิจกรรมนอกเวลางานให้สม่ำเสมอจะได้เกิด เป็นความเคยชิน

5. ผู้บริหารควรมีการกระจายทรัพยากรของ องค์การให้ทั่วถึงพร้อมสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

6. ผู้บริหารหาวิธีในการแก้ไขสถานการณ์ที่ อาจจะเกิดการโต้แย้งกันระหว่างพนักงานในระหว่าง การทำงานและการประชุมโดยอาจจะตั้งประธานในที่ประชุม หรือหัวหน้างานที่พอจะมีบารมีมาเป็นคนคอยแก้ไขใน ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้พนักงานมีการให้ความช่วยเหลือ ต่อกัน

7. ผู้บริหารควรปลูกจิตสำนึกว่าการทำงานที่ดี มีผลงานออกมาให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้าได้เห็นไม่ใช่รอ จากโชคชะตาเช่นการทำงานเสร็จตรงเวลา มีนิสัยในการ ประหยัดเห็นแก่ประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกของผู้นำ พฤติกรรมความเชื่อในอำนาจตนและประสิทธิผลขององค์การ
2. ศึกษาเปรียบเทียบความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การระหว่างหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับ องค์การบริหารส่วนตำบลและระดับเทศบาล
3. ศึกษาปัจจัยของการเป็นสมาชิกที่ดีของ หน่วยงานบริการอย่างโรงแรมและประสิทธิผลขององค์การ

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.อำนาจ อะโน อาจารย์ที่ปรึกษา และศาสตราจารย์ ดร.อรุณ รักธรรม รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ จิยะจันทร์ ที่กรุณา ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจดุชนิพนธ์บัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ หรดาล รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ แสงสุวรรณ และ

รองศาสตราจารย์ศศันท์ วิวัณน ที่ได้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสง สงวนเรือง ผู้อำนวยการโครงการบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร วรากุลรักษ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง และความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของดุษฎีนิพนธ์ และแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ บุคลากร โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดปทุมธานี ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ และท่านอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวชื่อนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความสะดวกความร่วมมือ ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำดุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2542. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา. 2543. "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง." *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. 2544. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย)." *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2544. "อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก." *ปริญญานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริพันธุ์ โนมอุดม. 2545. "ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำความเชื่ออำนาจการควบคุมตนเองกับความสามารถในการตัดสินใจของผู้ควบคุมงานอาวุโส บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)." *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อภิญญา วรณประพันธ์. 2545. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่ออำนาจภายในตน ความมีอิสระในการทำงานกับความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวรป่วยและเวรตึกโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม." *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

- Cherrington, J. D. 1994. **Locus of Control Organization Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance**. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Cohen-Charash, Y. and P.E. Spector. 2001. "The Role of Justice in Organizations : A Meta Analysis". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 86 (2) : 278-321.
- Grandori, A. 2001. **Organization and Economic Behavior**. New York : Taylor and Francis Group.
- LePine, J.A., A. Erez. and D.E. Johnson. 2002. "The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review and Meta-Analysis". **Journal of Applied Psychology**. 87 (1) : 52-65.
- Levy, P.E. 2003. **Industrial /Organizational Psychology : Understanding the Workplace**. 1st ed. Boston : Houghton Mifflin.

- Martinko, M.J., Gundlach, M.J. and Douglas, S.C. 2002. "Toward an Integrative Theory of Counter-productive Workplace Behavior : A Causal Reasoning Perspective". **International Journal of Selection and Assessment**. 10 (1/2) : 36-50.
- Muchinsky, P.M. 2003. **Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 7th ed. CA: Wadworth/Thomson Learning.
- O'Brien, K.E. 2004. **Self-determination Theory and Locus of Control as Antecedents of Voluntary Workplace Behaviors**. College of Arts and Sciences University of South Florida.
- Spector, P.E. 2003. **Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice**. 3rd ed. New York: J.Wiley.
- Tepper, B.J. and E.C. Taylor. 2003. "Relationships among Supervisors' and Subordinates' Procedural Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors". **Academy of Management Journal**. 46 (1) : 97-105.