



สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีอิทธิพลจากแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบอิทธิพลทั้งทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติงานขึ้นไปในองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จบการศึกษาอย่างน้อยในระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 21 ถึง 59 ปี และมีอายุงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 406 คน โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.26 ($SD = 7.08$) ปี โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีอิทธิพลจากแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. มาตรฐานวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นมาตรฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามแนวคิดของ Organ และคณณะ (2006) มีความเที่ยงเท่ากับ .93

2. มาตรการแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานเป็นมาตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากมาตรวัด Citizenship motives scales จากงานวิจัยของ Rioux และ Penner (2001) มีความเที่ยงเท่ากับ .94
3. มาตรการบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบพัฒนาขึ้นจากมาตรวัด Big Five Inventory (BFI) ของ Bernet-Martinez และ John (1998) ได้รับการแปล และดัดแปลงเป็นภาษาไทยโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คศินางค์ มณีศรี มีความเที่ยงจำแนกตามองค์ประกอบของมาตร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบคล้อยตาม และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์เท่ากับ .92, .73, .86, .82, และ .74 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้ คือ ผู้วิจัยติดต่อในขั้นต้นกับกลุ่มองค์การเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม โดยแจ้งรายละเอียดและวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นจึงส่งมาตรวัดไปให้เจ้าหน้าที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง และในบางองค์การผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ในเบื้องต้นผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลขาดหาย ข้อมูลสุดโต่ง (outlier) และทำการทดแทนด้วยวิธีการทางสถิติ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น และสร้างตัวแปรสังเกตได้ แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานทุกข้อ ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีอิทธิพลจากแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 73.112$, $df = 58$, $N = 406$, $p = .0873$, $GFI = 0.976$, $RMSEA = 0.025$) โดยตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 86.1
2. แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = 0.459$, $SE = 0.087$, $t = 5.268$, $SS = 0.459$)

3. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = 0.531$, $SE = 0.084$, $t = 6.296$, $SS = 0.531$)
4. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = 0.346$, $SS = 0.346$)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การครั้งนี้มีขอบเขตครอบคลุมเฉพาะปัจจัยระดับบุคคลคือ บุคลิกภาพ 5 ด้าน และแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบถึงอิทธิพลของตัวพนักงานว่า พนักงานแบบไหนที่มีแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมที่เป็นคุณประโยชน์ต่อองค์การ อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความซับซ้อน และขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล เช่น การรับรู้บทบาทหน้าที่ (role identity), บุคลิกภาพแบบเอื้อสังคม (prosocial personality) และในระดับองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะมีการเพิ่มเติมตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับองค์การ เช่น ลักษณะผู้นำที่เอื้อให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หรือลักษณะและสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มองค์การที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มองค์การด้านบริการ, องค์การขนาดเล็ก หรือองค์การราชการ นอกจากนี้ควรศึกษาถึงภาพรวมทั้งตัวแปรสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่น ผลผลิตขององค์การ สุขภาวะ หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อจะได้ขยายขอบเขตความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้และจะนำไปสู่การจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพต่อไป
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของต่างประเทศเท่านั้น ซึ่งอาจมีรายละเอียดบางประการที่แตกต่างจากบริบทขององค์การไทย ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกรอบมโนทัศน์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบริบทสังคมไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ