

โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : อิทธิพลของแรงจูงใจเอื้อสังคม
ในการทำงานและบุคลิกภาพ



นายเคนทร์ วรรณศิริ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



A CAUSAL MODEL OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: INFLUENCE OF
PROSOCIAL MOTIVES AT WORK AND PERSONALITY

Mr.Kaken Vannasiri

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

540385

หัวข้อวิทยานิพนธ์

โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การ : อิทธิพลของแรงจูงใจเชิงสังคมในการทำงานและ
บุคลิกภาพ

โดย

นายชเคนทร์ วรรณศิริ

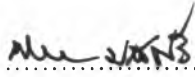
สาขาวิชา

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

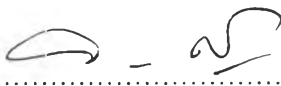
อาจารย์ที่ปรึกษา

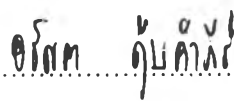
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ด้อยคำภีร์

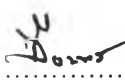
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

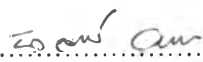

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ด้อยคำภีร์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย)

ชเคนทร์ วรณศิริ : โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : อิทธิพลของแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานและบุคลิกภาพ (A CAUSAL MODEL OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: INFLUENCE OF PROSOCIAL MOTIVES AT WORK AND PERSONALITY)

อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ. ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์, 187 หน้า.

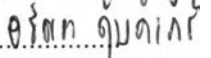
การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลจากแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติงานขึ้นไปในองค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 406 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ มาตรฐานพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, มาตรฐานแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และ มาตรฐานบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสร้างสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีอิทธิพลจากแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 86.1
2. แรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .46, p < .01$)
3. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .53, p < .01$)
4. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($\beta = .35, p < .01$)

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5278255238: MAJOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

KEYWORDS : ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR / PROSOCIAL MOTIVES
AT WORK / PERSONALITY

KAKEN VANNASIRI: A CAUSAL MODEL OF ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR: INFLUENCE OF PROSOCIAL MOTIVES AT WORK
AND PERSONALITY. ADVISOR: ASST. PROF. ARUNYA TUICOMEPEE, Ph.D.,
187 pp.

The purposes of this research were (1) to study the effects of prosocial motives at work and five-factor personality on organizational citizenship behavior and (2) to investigate and compare effect sizes, both direct and indirect effects, of prosocial motives at work and five-factor personality. Participants were 406 (male = 255, female = 177) Thai employees in Bangkok Metropolis. There were 3 research instruments: the organizational citizenship behavior scale, the prosocial motives at work scale, and the Big Five inventory. The Structural Equation Model analysis using LISREL programme was employed.

Findings are as follows

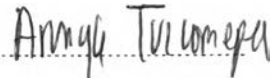
1. The causal model of organizational citizenship behavior significantly fits to empirical data. The explanatory variables can explain 86.1% of the variance of organizational citizenship behavior.
2. Direct effect of prosocial motives at work to organizational citizenship behavior is significantly different from zero ($\beta = .46, p < .01$).
3. Direct effect of each one of the five personality factors to organizational citizenship behavior is significantly different from zero ($\beta = .53, p < .01$).
4. Direct effect of five personality factors and indirect effect via prosocial motives at work to organizational citizenship are different from zero ($\beta = .35, p < .01$).

Field of Study : Industrial and Organizational Psychology

Academic Year : 2011

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา ต้อยคำภีร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดระยะเวลาของการพัฒนาวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในความกรุณาของท่านอย่างจริงใจ และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทั้งยังกรุณาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการ อบรมสั่งสอน และมอบแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าต่อสังคมแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณจากองค์กรต่าง ๆ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกจ่าย และเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงผู้ร่วมการวิจัยทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณพ่อ และแม่ ผู้เป็นที่รักยิ่ง ที่ได้ปลูกฝังค่านิยมอันดีงามของการใช้ชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยรักการเรียนรู้ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ ทั้งยังมอบความรัก ความห่วงใย ความช่วยเหลือ และสิ่งดีงามทั้งหลายแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ คุณสิริมาศ สกุลกันย์ สำหรับการสนับสนุนต่าง ๆ รวมถึงคำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับแก้ให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้เอื้อนาม ซึ่งมีส่วนในการผลักดันให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ คุณค่า และประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	50
สมมติฐานของการวิจัย.....	51
ขอบเขตของการวิจัย.....	51
คำจำกัดความ.....	52
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	54
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
กลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
บทที่ 3 ผลการวิจัย.....	73
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	87
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	99

	หน้า
รายการอ้างอิง.....	102
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก.....	113
ภาคผนวก ข.....	115
ภาคผนวก ค.....	122
ภาคผนวก ง.....	125
ภาคผนวก จ.....	130
ภาคผนวก ฉ.....	132
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	187

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่		หน้า
1	องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์.....	28
2	องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดเผย.....	28
3	องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์.....	29
4	องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบคล้อยตาม.....	29
5	องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก.....	30
6	จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ.....	60
7	สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ มาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	61
8	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันของมาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	62
9	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง, คะแนน มาตรฐานทุกตัวแปร และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบค่า ความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	64
10	จำนวนข้อกระทงที่ใช้ในการพัฒนามาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน.....	65
11	สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ มาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน.....	66
12	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันของมาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน.....	67
13	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง, คะแนน มาตรฐานทุกตัวแปร และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบค่าความ สัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ของมาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมในการ ทำงาน.....	68
14	จำนวนข้อกระทงและค่าแอลฟาในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ ประกอบที่ผ่านการคัดเลือกจำแนกตามองค์ประกอบห้าด้าน.....	70
15	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการวิจัยจริง จำแนกตามเพศ อายุ และอายุงาน.....	76

ตารางที่		หน้า
16	การแจกแจงความถี่และสถิติบรรยายตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล.....	79
17	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย.....	80
18	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง, คะแนนมาตรฐาน ทุกตัวแปร, และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ.....	82
19	ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	84
20	เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัย.....	85

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากงานวิจัยของ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2549)15
2	โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากงานวิจัยของ ศิษณีย์ วิโสจสงคราม (2552)17
3	โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากงานวิจัยของ วนิดา กับกิว (2552) 18
4	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมาตรวัดบุคลิกภาพแบบห้า องค์ประกอบในงานวิจัยของ Musek (2007)35
5	โมเดลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพแบบห้า องค์ประกอบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกภาพแบบห้าวันประกันพรั่งจากงานวิจัยของ กุลชญา ช่วยหนู (2552)37
6	อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบคล้ายตาม และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยที่มีต่อ พฤติกรรมกรรมการเป็นอาสาสมัคร โดยมีแรงจูงใจค่านิยมเอื้อสังคมเป็นตัวแปร ส่งผ่านจากงานวิจัยของ Carlo และคณะ (2005)46
7	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ แรงจูงใจเอื้อสังคม ในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....47
8	โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงอิทธิพล ของแรงจูงใจเอื้อสังคมในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ.....49
9	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ.....63
10	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวัดแรงจูงใจเอื้อสังคมใน การทำงาน.....68
11	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวัดบุคลิกภาพแบบ ห้าองค์ประกอบ.....71
12	โมเดลสมการเชิงโครงสร้างที่มีตัวแปรสังเกตได้ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การ.....86