

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อสังเคราะห์เปรียบเทียบงานวิจัยเชิงปริมาณที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และผลที่เกิดจากพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยการวิเคราะห์ปริมาณ โดยคัดเลือกงานวิจัยซึ่งเป็นงานวิจัยจากต่างประเทศ ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่าง ค.ศ. 1996-2007 จากฐานข้อมูล Science direct จำนวน 29 เรื่อง และวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่าง พ.ศ. 2539 - 2550 จำนวน 29 เล่ม จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาวิเคราะห์ปริมาณงานวิจัยต่างประเทศ และงานวิจัยในประเทศไทย ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ สามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นข้อค้นพบต่างๆได้ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของงานวิจัยต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 จากค่าสหสัมพันธ์ทั้งสิ้น 166 ค่า งานวิจัยในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 จากค่าสหสัมพันธ์ทั้งสิ้น 152 ค่า แสดงว่าค่าสหสัมพันธ์งานวิจัยในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่างานวิจัยต่างประเทศ และมีการกระจายของข้อมูลมากกว่าเช่นกัน แสดงว่างานวิจัยในประเทศไทยมีการศึกษาตัวแปรหลากหลายกว่างานวิจัยต่างประเทศ

2. ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมในงานวิจัยต่างประเทศ พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment) ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวม (OCBs) มากที่สุด ($r=0.38$) ตัวแปรภาวะผู้นำ (leadership) ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมน้อยที่สุด ($r=0.22$)

งานวิจัยในประเทศไทยพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพ (personality) ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมมากที่สุด ($r=0.59$) รองลงไปคือ ตัวแปรภาวะผู้นำ (leadership) ส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวม ($r=0.42$) เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะในวัฒนธรรมของไทย มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (power distance) แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง ในขณะที่องค์การในประเทศทางแถบตะวันตกนั้นมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์การจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง (Hofstede, 1991) ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่า

ภาวะผู้นำ เป็นที่น่าสังเกตว่าค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์ของทั้ง 2 ตัวแปรมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบ Z-test กลับพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผลการศึกษานวัตกรรมที่ใช้ในวัฒนธรรมตะวันตก สามารถนำมาใช้ในวัฒนธรรมไทยได้เช่นกัน

3. เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายด้านในงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ตัวแปรเจตคติในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การมากที่สุด($r=0.57$) รองลงไปคือตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์การ($r=0.47$) สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมากที่สุด($r=0.56$) รองลงไปคือ ตัวแปรภาวะผู้นำส่งผลต่อตัวแปรพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($r=0.44$) แสดงว่าในประเทศไทยนั้นให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำส่งผลต่อการทำงานของพนักงานสูงที่สุด ตามลักษณะขององค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง ในขณะที่ประเทศทางตะวันตก เน้นสภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ Hofstede, 1991 ที่มีผลการศึกษาว่าประเทศทางตะวันตกนั้นเป็นองค์การที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูง(individualism) คาดหวังให้พนักงาน สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จ ความมีอิสระและสถานะทางการเงิน สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ในขณะที่องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม(collectivism) ที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบกลุ่ม ไม่มีใครที่ต้องการจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษ และถือเป็นการสำเร็จของกลุ่ม มีลักษณะองค์การ และความสัมพันธ์แบบคนในครอบครัว แสดงว่าแม้ประเทศทางแถบตะวันตกจะมีความเป็นปัจเจกนิยมสูง ในขณะเดียวกันก็ยังคงต้องการการสนับสนุนจากกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน เนื่องมาจากผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในงานวิจัยต่างประเทศ

4. ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับผลที่เกิดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวม ส่งผลต่อตัวแปรผลปฏิบัติงานจากการประเมินมากที่สุด($r=0.80$) รองลงไปคือ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวม ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์การ ($r=0.56$) สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย พบว่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวม ส่งผลต่อตัวแปรผลปฏิบัติงานจากการประเมินมากที่สุด ($r=0.66$) รองลงไปคือ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวม ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์การ ($r=0.61$) เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายด้านที่ส่งผลต่อผลที่เกิดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า

ตัวแปรการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด ($r=0.49$) งานวิจัยในประเทศไทย ได้แก่ตัวแปรพฤติกรรมกรรมมีน้ำใจเป็นนักกีฬาที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด ($r=0.70$)รองลงไปคือ ตัวแปรพฤติกรรมกรรมมีน้ำใจเป็นนักกีฬาที่ส่งผลต่อตัวแปร ผลปฏิบัติงานจากการประเมินมากที่สุด ($r=0.62$) แสดงว่าค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกขององค์การ กับผลที่เกิดจากพฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกขององค์การในงานวิจัยต่างประเทศ และงานวิจัยในประเทศไทย ได้ผลการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าพฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกขององค์การจะส่งผลให้ผลตามทุกตัวแปรมีประสิทธิภาพที่ดี ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาผลการวิจัยโดยละเอียดต่อไป เพื่อพัฒนาทฤษฎีไปใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ทฤษฎีมีหลักฐานที่เข้มแข็งในการอธิบายเชิงเหตุและผล จากผลการศึกษาพบว่าตัวแปรกำกับที่มีปฏิสัมพันธ์(interaction) กับตัวแปรต้นในการอธิบายความสัมพันธ์ ดังนั้นหากมีการนำตัวแปรกำกับดังกล่าวไปทำการวิจัยตรวจสอบด้วย interaction effect เพื่อทดสอบความแตกต่างของการเป็นตัวแปรกำกับโดยการเปรียบเทียบระหว่าง ตัวแปรกำกับที่เป็นพฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกขององค์การกับตัวแปรต้นในงานวิจัย และศึกษาว่าตัวใดมีอิทธิพลในการทำงานสูงกว่ากัน ผลการวิจัยนี้จะสามารถนำไปพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จากการวิเคราะห์การถดถอย พบว่าแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่า ตัวแปรกำกับด้านคุณลักษณะงานวิจัยที่นำมาศึกษานั้นมีความแตกต่างกันน้อย เนื่องจากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยานั้นมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ดังนั้นคุณลักษณะของงานวิจัยจึงไม่แตกต่างกัน

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยไม่มีผลต่องานวิจัยต่างประเทศ และงานวิจัยในประเทศไทย ดังนั้นจึงสามารถนำมาวิเคราะห์รวมกันได้ แต่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาวิเคราะห์รวมเนื่องจากว่าวิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบงานวิจัยต่างประเทศ และงานวิจัยในประเทศไทย เมื่อผลการศึกษาออกมาใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์รวมเป็นบทความวิจัยต่อไป

5. ผลการตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ระหว่างงานวิจัยต่างประเทศ และงานวิจัยในประเทศไทย พบว่าโมเดลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พฤติกรรมกรรมเป็นสมาชิกขององค์การในประเทศไทย และต่างประเทศนั้น มีผลนำและผลตามของพฤติกรรมกรรมที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสามารถนำผลการวิจัยของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้กับบริบททางวัฒนธรรมของคนไทยได้ และสามารถนำผลการวิจัยของไทยไปประยุกต์ใช้กับบริบททางวัฒนธรรมตะวันตกได้เช่นกัน



ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. การลงรหัสข้อมูล และการจัดประเภทตัวแปรกำกับมีน้อย เนื่องจากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยามีมาตรฐานที่สูงมาก จึงทำให้งานวิจัยไม่แตกต่างกันมากนัก

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับผลของพฤติกรรม ประกอบด้วยผลนำ เจตคติในการทำงาน บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบริบททางวัฒนธรรม และมีผลตามของพฤติกรรมเป็นผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา และประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ งานวิจัยต่างประเทศมีการศึกษาครบทุกตัวแปรตามกรอบแนวคิด แต่ในช่วงที่เผยแพร่งานวิจัยดังกล่าว ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา สำหรับงานวิจัยไทยยังขาดการศึกษาผลนำที่เป็นตัวแปรบริบททางวัฒนธรรม จึงควรมีการนำกรอบแนวคิดนี้ไปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและทำวิจัยในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือวัดของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การทั้ง 7 องค์ประกอบให้มีประสิทธิภาพด้วย

งานวิจัยต่างประเทศพบว่า เจตคติในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานในองค์การ ควรบริหารงานที่จะส่งผลต่อเจตคติที่ดีในการทำงานของพนักงานในองค์การให้มากขึ้น เช่น มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ผูกพันต่อองค์การ จะทำให้พนักงานปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมากยิ่งขึ้น และเมื่อปฏิบัติมากขึ้น ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การด้วย

งานวิจัยในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานในองค์การ ควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีลักษณะผู้นำปฏิรูป (transformational leadership) ลักษณะผู้นำที่มีลักษณะพิเศษในการกระตุ้นบุคคลให้เปลี่ยนแปลง ไม่หยุดนิ่ง มีการสร้างแรงจูงใจโดยการใช้เป้าหมายที่สูงขึ้นเป็นตัวนำ และให้ผลตอบแทน รางวัลแก่ความพยายามนั้น ทั้งนี้ผู้นำจะต้องสร้างความไว้วางใจในตัวผู้นำ (trust in leader) ให้เกิดขึ้นด้วย จึงจะทำให้พนักงานปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในอนาคตอีกด้วย