

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

THE RELATIONSHIPS BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF PATHUM THANI PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION CIVIL OFFICIALS

นัยนา ปลั่งกลาง¹ อริสา สำรอง² มุกดา ศรียงค์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (3) ศึกษาสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยมีทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนาย กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยวิธี Enter ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และทุนทางจิตวิทยา อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทุกด้าน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรรายด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเกือบทุกด้าน ยกเว้น ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ

3. ทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ ร้อยละ 50.5 ($R^2 = .505$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุนทางจิตวิทยาสามารถทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยา; ความผูกพันต่อองค์กร; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

¹ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this thesis, the researcher examines (1) the levels at which organizational citizenship behaviors, psychological capital, and the organizational commitment. The researcher also studies (2) the relationships between psychological capital, organizational commitment and the organizational citizenship behaviors of these civil officials. Finally, furthermore, the researcher frames (3) a predictive equation for the organizational citizenship behaviors of the civil officials with psychological capital and organizational commitment as predictors. The sample population consisted of 257 Pathum Thani Provincial Administration Organization civil officials. The research instrument was a quadripartite questionnaire. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. The researcher also employed Pearson's product moment correlation coefficient method and multiple regression analysis in the further analysis and extrapolation of the data collected.

Findings are as follows:

1. The officials evinced high levels of organizational citizenship behaviors and psychological capital. However, they also displayed moderate levels of organizational commitment.

2. Psychological capital and organizational commitment were found to be positively correlated with the organizational citizenship behaviors of the civil officials at the statistically significant level of .05. When considered in each aspect, it was found that all aspects of psychological capital were positively correlated with all aspects of organizational citizenship behaviors. In regard to organizational commitment, it was found that each aspect of organizational commitment was correlated with organizational citizenship behaviors in almost all aspects. The aspects of continuance commitment and normative commitment were exceptions because they were not correlated with organizational citizenship behaviors in the aspect of altruism.

3. The researcher determined that psychological capital and organizational commitment were predictive of organizational citizenship behaviors at 50.5 percent ($R^2 = 0.505$) at the statistically significant level of .05. Psychological capital regressively exerted effects on organizational citizenship behaviors at the highest level. Next in descending order was organizational commitment.

Keywords : Psychological Capital; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีมาอย่างยาวนาน เนื่องจากมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ขององค์การ ไม่ว่าทั้งในตัวบุคคล ต่อกลุ่ม ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ และประสิทธิภาพขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจของบุคคลที่จะทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่เกี่ยวข้องกับการรางวัล รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์การ แม้ว่าจะอยู่ในเงื่อนไขที่เสียเปรียบก็ตาม (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, pp. 149-150) จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์และสามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของบุคลากรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ในปัจจุบันแรงผลักดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเริ่มจางหายไป เกิดการแทนที่ด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยตนเองที่จะคาดหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันขึ้นเอง ทฤษฎีจิตวิทยาจึงได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมองค์การ เพื่อเข้ามาทำนายความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพราะเนื่องจากมีคุณลักษณะสามารถวัดได้ สามารถพัฒนาได้ และสามารถนำไปพัฒนาการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Luthans et al., 2007, p. 11) ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ทฤษฎีจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ว่ามีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อกันอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทฤษฎีจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยมีทฤษฎีจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนาย

นิยามศัพท์

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าหน้าที่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อร่วมงานและองค์การ โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การ
2. ทฤษฎีจิตวิทยา หมายถึง การนำคุณลักษณะด้านบวก ทั้งความเข้มแข็งและความสามารถทางด้านจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถวัดได้ สามารถพัฒนาได้ และสามารถนำไปพัฒนาการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานกับองค์การอย่างเต็มความสามารถ จงรักภักดีต่อองค์การ และไม่คิดจะละทิ้งองค์การไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรเป็นข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 330 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ช่วงระยะเวลาที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 13 ธันวาคม 2559 ถึง 12 มกราคม 2560

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยที่ได้นี้ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถนำทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การมาเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรม ฝึกอบรมบุคลากร และคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีแนวความคิดมาจากการแยกพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (extra-role behavior) ออกจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และเกิดเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (organizational citizenship behavior) ขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบตามแบบของ Organ and

Bateman (1991) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่

ทุนทางจิตวิทยา มีแนวความคิดมาจากจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) หลังจากนั้นมีการนำมาใช้ศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การและนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในองค์การเกิดเป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organization Behavior--POB) มีคุณลักษณะที่เป็นสภาวะ (state-like) (Luthans et al., 2007, pp. 13-15) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยึดตามแนวความคิดของ Luthans et al. (2007) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนพลัง โดยสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

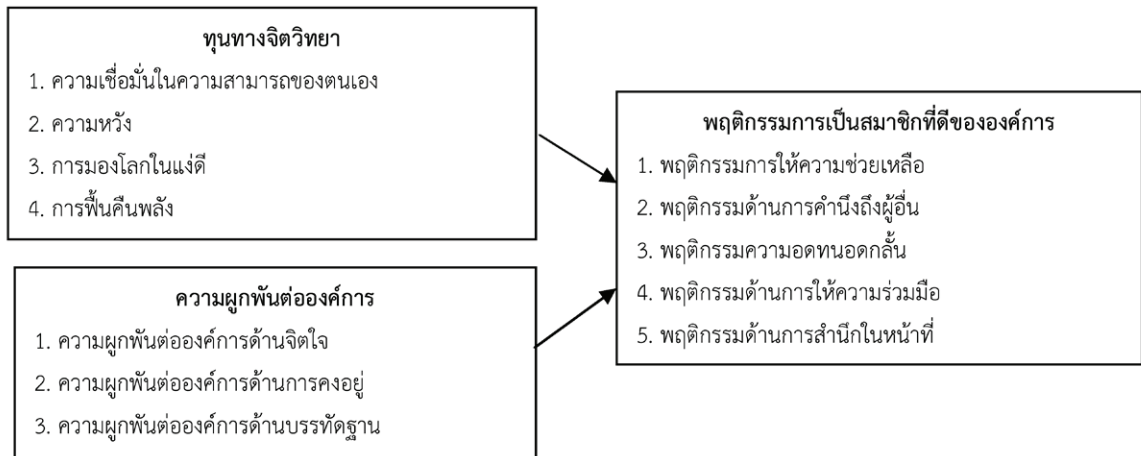
ความผูกพันต่อองค์การ เป็นที่ได้รับความนิยมในการวิจัย แม้ในที่ที่มีวัฒนธรรมต่างกันออกไป ทั้งในอังกฤษ เกาหลีใต้ และในบริบทที่ไม่ใช่ชาวตะวันตก (Luthans et al., 2007, p. 148) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่โดยตรงของบุคลากรในองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

3. ทูทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สามารถแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามของ ทิพย์วรรณ มงคลติกุล (2554, หน้า 131-159) ตามแนวคิดของ Organ and Bateman (1991) ซึ่งแปลข้อคำถามจากงานวิจัยของ Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990, pp. 107-142) (3) แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา ผู้วิจัยได้แปลแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา (PsyCap Questionnaire --PCQ) ของ Luthans et al. (2007,

pp. 237-238) และ (4) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้แปลแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยข้อคำถามที่มีคะแนนน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง ผลแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .66-1.00 ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้และวิเคราะห์รายข้อโดยการหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม กำหนดค่าตั้งแต่ .2 ขึ้นไป และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

จำนวนข้อคำถาม อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น
1. แบบสอบถามทั้งฉบับ	65	.221-.682	.932
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	23	.213-.802	.922
3. ทูทางจิตวิทยา	20	.226-.722	.890
4. ความผูกพันต่อองค์กร	22	.275-.651	.883

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้ คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยวิธี Enter โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

และทูทางจิตวิทยา อยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ทูทางจิตวิทยาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการฯ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทูทางจิตวิทยาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทุกด้าน (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ความสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

($n = 257$)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร					
	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่	โดยรวม
ทูทางจิตวิทยา						
1. ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน	.386*	.293*	.384*	.367*	.358*	.452*
2. ด้านความหวัง	.346*	.390*	.471*	.471*	.426*	.533*
3. ด้านการมองโลกในแง่ดี	.343*	.500*	.474*	.472*	.438*	.564*
4. ด้านการฟื้นคืนพลัง	.512*	.454*	.567*	.464*	.483*	.626*
โดยรวม	.505*	.523*	.603*	.564*	.543*	.692*

* $p < .05$

3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ของข้าราชการฯ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .398 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเกือบทุกด้าน ยกเว้นความผูกพันต่อ

องค์การด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

(n = 257)

ตัวแปร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ					โดยรวม
	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	ความอดทนอดกลั้น	การให้ความร่วมมือ	ความสำนึกในหน้าที่	
ความผูกพันต่อองค์การ						
1. ด้านจิตใจ	.190*	.375*	.240*	.323*	.312*	.366*
2. ด้านการคงอยู่	.105	.188*	.202*	.266*	.170*	.236*
3. ด้านบรรทัดฐาน	.033	.151*	.172*	.241*	.229*	.211*
โดยรวม	.161*	.345*	.293*	.395*	.338*	.389*

* $p < .05$

4. พุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการฯ โดยมีอำนาจการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 50.5 ($R^2 = .505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ พุนทางจิตวิทยาสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 4) โดยสามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบในการทำนาย

$$Y_{OCB} = .803 + 0.652 X_{PsyCap}^* + 0.203 X_{OC}^*$$

สมการมาตรฐานในการทำนาย

$$Z_{OCB} = .632Z_{PsyCap} + .183Z_{OC}$$

ตาราง 4

สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

(n = 257)

ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
1. ทุนทางจิตวิทยา (X _{PsyCap})	.652	.048	.632	13.593*	.000
2. ความผูกพันต่อองค์การ (X _{OC})	.203	.052	.183	3.928*	.000

R = .713; R² = .509; Adj. R² = .505; SEest = .257; F = 131.530; a = .803

*p < .05

การอภิปรายผล

1. ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงนั้นจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีการมองโลกในแง่ดี และมีการฟื้นคืนพลังสูง โดยคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะเชื่อว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการทำงาน เอาใจใส่ มุมานะ ชอบเรียนรู้และชอบสังเกต ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และการเลือกกระทำพฤติกรรมที่ทำให้ตนมีโอกาสประสบความสำเร็จ (Bandura, 1986, pp. 393-395) คนที่มีความหวังจะเป็นผู้ที่สติปัญญา ได้แรงรับการสนับสนุนทางสังคม และมีสุขภาพกายดี ส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นดี มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และมีผลการปฏิบัติงานดี (Luthans et al., 2007, pp. 73-81) คนที่มองโลกในแง่ดี เกิดจากได้รับการเลี้ยงดูที่ดี และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านบวก ส่งผลให้มีสุขภาพกายและใจดี การเผชิญหน้ากับปัญหา และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Luthans et al., 2007, p. 93) และคนที่มีการฟื้น

คืนพลังจะมีสติปัญญาดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และรักษาสมดุลทางอารมณ์ได้ดี ส่งผลให้สามารถเผชิญหน้าและยอมรับความจริง ค้นหาความหมายของชีวิตได้ มีความสามารถในการพัฒนาและปรับตัว เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาได้ และมีผลการปฏิบัติงานดี (Luthans et al., 2007, p. 122) คุณลักษณะข้างต้น เป็นส่วนประกอบสำคัญต่อการเอื้อให้เกิดพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Murthy (2004) พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยากมีส่วนร่วมกับองค์การ รู้สึกยึดมั่นต่อองค์การปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป มองว่าการคงอยู่กับองค์การเป็นสิ่งที่ถูกต้องและควรกระทำ เพราะมีความเชื่อว่าต้องจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์การ

ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กรที่ดี ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออก (Yuqiu & Margaret 2001, pp. 465-489) มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Riketta, 2002, pp. 257-266) มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ทำเกินนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่โดยตรง (Meyer, Sanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002, pp. 20-52) คุณลักษณะข้างต้น เป็นส่วนประกอบสำคัญต่อการเอื้อให้เกิดพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้นในการทำงาน การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลลพ ล้อมตะคุ (2554) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และงานวิจัยของ ศิริมา ตันติธำรงวุฒิ มนตรี พิริยะกุล และนรพล จินันท์เดช (2559) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรจัดให้มีการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ให้กับข้าราชการในสังกัดองค์กร

บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผ่านกิจกรรมการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาดังต่อไปนี้ (1) จัดทำการวางแผนพัฒนาอาชีพ (2) ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (3) ออกแบบระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับการตั้งเป้าหมายในการทำงาน (4) ส่งเสริมการให้คำชมเชยในการปฏิบัติงาน (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการ (6) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการและพนักงานจ้าง (7) มีการมอบรางวัลข้าราชการดีเด่น (8) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของข้าราชการ และ (9) พัฒนาความมั่นใจในตนเองให้แก่ข้าราชการ

2. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมให้มีการนำแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเข้าไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าทำงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะทำได้ บุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในการทำงานให้องค์การ

3. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมการสร้างค่านิยมความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554). บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคต
ควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล
วิชาชีพ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสาย
ปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศิริมา ตันติธำรงวุฒิ มนตรี พิริยะกุล และนรพล จินันท์เดช. (2559). อิทธิพลตัวแปรคั่นกลางพหุนานของความ
ผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ถ่ายทอดอิทธิพลของการรับรู้
ภาวะผู้ให้บริการสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารดุสิตบัณฑิตทาง
สังคมศาสตร์*, 6(2), 102-111.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance
and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,
63(1), 1-18.
- Bandura, A. (1986). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human
competitive edge*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Meyer, J. P., Sanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and
normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and
consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Murthy, R. K. (2004). *Psychological capital, work engagement and organizational citizenship
behavior*. Maharashtra, India: Sinhgad Institute of Management and Computer Application
(SIMCA).
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4th ed.). Homewood, IL: Irwin.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader
behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, organizational
citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis.
Journal of Organizational Behavior, 23(3), 257-266.
- Yuqiu, C., & Margaret, S. S. (2001). The validity of the three-component model of organizational
commitment in Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 465-489.