ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากร ในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ

THE RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-CONTROL, THE BIG FIVE PERSONALITY, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF PERSONNEL OF PERSONNEL IN AN ORGANIZATION SAMUTPRAKRAN PROVINCE

เซเลน่า กามาอูเซ็ง[*1] ดร.รังสิมา หอมเศรษฐี[2]*
ดร.อุมาภรณ์ สุขารมณ์[3] และ ผศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง[4]
[1]นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]ประธานที่ปรึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[3]อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[4]อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
[*]ผู้รับผิดชอบบทความ : lerbaeh_baik@hotmail.com

*Zelena Kama-useng[*1], Dr.Rungsima Homsettee[2]*
Dr.Umaporn Sucaromana[3] and Asst. Prof. Dr.Monthira Jarupeng[4]
[1]Student-Master of Science Program in Psychology, Ramkhamhaeng University
[2]Advisor-Psychology Department, Ramkhamhaeng University
[3]Lecturer- Psychology Department, Ramkhamhaeng University
[4]Lecturer- Psychology Department, Srinakharinwirot University
[*]Corresponding author : lerbaeh_baik@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับ การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ จากการควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ อย่างน้อย 1 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับหัวหน้างาน ในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการควบคุม

Received : 4 April 2019
Revised : 16 April 2020
Accepted : 29 April 2020
Online publication date : 26 June 2020

ตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยดังนี้

1. บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ของระดับการควบคุมตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ของระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับสูง ของระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง

2. การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การควบคุมตนเอง / บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ / บรรยากาศองค์การ / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Abstract

In this thesis, the researcher examines 1) the levels of self-control, big five personality factors, the organizational climate, and the organizational citizenship behaviors of selected personnel in an organization in Samut Prakan province; 2) the relationships between self-control, big five personality factors, the organizational climate and organizational citizenship behaviors of these personnel; and 3) the predictive power of organizational citizenship behaviors on the basis of at least one of the variables of self-control, big five personality factors, and organizational climate. The sample population consisted of 100 personnel at the supervisorial level in an organization in Samut Prakan province. The research instruments consisted of a questionnaire eliciting data appertaining to demographical characteristics, a questionnaire involving self-control, a questionnaire concerning big five personality factors, a questionnaire apropos organizational climate, and a questionnaire applied to organizational citizenship behaviors.

Employing techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean (M) and standard deviation (S.D.). The researcher also made use of Pearson's product moment correlation coefficient (PPMCC) method and multiple regression analysis (MRA). Findings are as follows:

1. The sample population exhibited an overall M for organizational citizenship behaviors at a high level. The overall M for self-control was evinced at a moderate level. The overall M for the big five personality factors was displayed at a high level. The overall M for organizational climate was shown to be at a moderately good level.

2. Self-control, the big five personality factors, and organizational climate were correlated with organizational citizenship behaviors at the statistically significant level of .01.

3. Self-control, the big five personality factors, and the organizational Climates were determined to be predictive of organizational citizenship behaviors at the statistically significant level of .05.

Keywords: Self-control / the big five personality / organizational climate / Organizational citizenship behaviors

บทนำ

การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนถือเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์การให้เดินหน้าต่ออย่างมั่นคงในสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในยุคสมัยนี้ ทำให้องค์การต้องหันมาให้ความสำคัญคำนึงเป็นอันดับแรกคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน อาจทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากร การริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร เพราะบุคลากรขององค์การคือหัวใจแห่งความยั่งยืน นอกจากต้องปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีความยินดียอมเสียสละและพร้อมปฏิบัติงานและมีความร่วมมือร่วมใจที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ครอบคลุมถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีงามซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การแต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของบุคลากรที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี Organ (อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547 : 15)

ในทางจิตวิทยาพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจะช่วยหล่อลื่นกลไกในการทำงานของบุคลากร และองค์การมีการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างคุ้มค่าที่สุด Lavelle, Rupp & Brockner, Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach (อ้างถึงใน ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์, 2556 : 8) ได้สรุปการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนถือเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์การให้เดินหน้าต่ออย่างมั่นคงในสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในยุคสมัยนี้ ทำให้องค์การต้องหันมาให้ความสำคัญคำนึงเป็นอันดับแรกคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สำหรับการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน อาจทำได้โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้แก่บุคลากร การริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร เพราะบุคลากรขององค์การคือหัวใจแห่งความยั่งยืน นอกจากต้องปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีความยินดียอมเสียสละและพร้อมปฏิบัติงานและมีความร่วมมือร่วมใจที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ครอบคลุมถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีงาม ซึ่งไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองของบุคลากรที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี Organ (อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547 : 15)

ในทางจิตวิทยาพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจะช่วยหล่อลื่นกลไกในการทำงานของบุคลากร และองค์การมีการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างคุ้มค่าที่สุด Lavelle, Rupp & Brockner, Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach (อ้างถึงใน ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์, 2556 : 8) ได้สรุปถึงองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 7 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ 2) การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ 4) การร่วมมือปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ 5) การริเริ่มส่วนบุคคล 6) การทำความดีให้สังคมในองค์การ และ 7) การพัฒนาตนเอง โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนี้จะช่วยสร้างทุนทางสังคม และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ สามารถพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้

ดังนั้นกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจึงเป็นพฤติกรรมที่สำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้บุคลากรในองค์การของตนมี เพราะบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น จะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น จะตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และทุ่มเทความสามารถเพื่อทำงานของตนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงขึ้น และถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน (ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์, 2556 : 8-9)

ปัจจุบันหลายองค์การได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัย แต่ทุกกิจกรรมในการทำงานต่าง ๆ ก็ล้วนต้องอาศัยกำลังคนในการคิดค้น และควบคุมดูแล จึงทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพและทุ่มเทให้กับองค์การ ทั้งในด้านความสามารถเชิงกายภาพ และความพร้อมทางจิตใจ ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนาองค์การ บุคลากรในองค์การจึงต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหลากหลาย ซึ่งอาจจะส่งผลต่ออารมณ์และการควบคุมตนเองของบุคคลนั้น (พรเทพ แก้วเชื้อ, 2560 : 210)

ทั้งนี้ การที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้จำเป็นต้องมีคุณลักษณะบางประการ เช่น การควบคุมตนเอง เพราะการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นความสามารถที่ต้องใช้ความอดทนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล บุคคลที่มีการควบคุมตนเองได้ดีจะทำให้มีกลไกแก้ปัญหาได้ดีกว่า

มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความเครียดน้อย มีสุขภาพกายและจิตที่ดีกว่า มีความอดทนในการทำงาน มีความหวัง และเคารพตนเองสูงกว่า มีทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นการควบคุมที่เกิดขึ้นมาจากภายในจิตใจของบุคคลเอง (Thoresen; & Mahoney, 1974 : 178) อธิบายว่า การควบคุมตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมด้านลบเอาไว้ได้ เพราะลักษณะของการควบคุมตนเอง เป็นความสามารถในการเลือกกระทำ หรือแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายในอนาคต การยับยั้งชั่งใจ และอดทนเมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบาก และการรับรู้ถึงผลการกระทำของตน

นอกจากนี้แล้ว บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบก็เป็นอีกตัวแปรที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะบุคคล ซึ่งการเข้าใจถึงลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาในอนาคตได้ ในทางจิตวิทยานั้นทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบถือได้ว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมในการประเมินบุคลิกภาพ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550) เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง จะมีลักษณะพฤติกรรมชอบทำกิจกรรมที่ต้องแสดงตัวต่อหน้าผู้คนจำนวนมาก กล้าแสดงออกมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำกว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบเป็นรูปแบบของบุคลิกภาพที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายมีผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมีผลต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Organ and Lingl (1995) ที่พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และมีด้านจิตสำนึกมีแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะประสบความสำเร็จในงาน จะเห็นได้ว่าการเข้าใจถึงบุคลิกภาพไม่เพียงแต่จะทำนายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลแต่ยังสามารถทำนายความสำเร็จให้กับองค์การได้ เพราะการที่องค์การมีบุคลากรที่มีบุคลิกภาพเอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ บุคลากรเหล่านี้ก็แสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์การไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดปัญหาให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสำนึกในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

นอกเหนือไปจากลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ คือ บรรยากาศองค์การ เนื่องจากในองค์การบุคคลจะต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานอยู่ภายใต้การกำกับการควบคุมโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็น แต่สามารถรับรู้ได้ บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา และส่งเสริมการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสม่ำเสมอในการมาทำงานให้แก่องค์การ ซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ในด้านบวกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์การที่ตนอยู่อันเนื่องมาจากการเกิดความรู้สึกที่ดี และมีความภาคภูมิใจตลอดจนมีความภักดีต่อองค์การเพื่อรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นหากองค์การมีการปรับปรุงบรรยากาศที่ดีแล้วจะเอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การแบบยั่งยืนได้ (เมตตา คงหอม, 2555 : 2) สอดคล้องกับแนวคิดของ Likert and

Likert (1976) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน คือ 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การเอาใจใส่ต่อพนักงาน 4) การมีอิทธิพลในองค์การ 5) เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ และ 6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของการทำงาน มีการสนับสนุนกันเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพพยายามสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีความรับผิดชอบมีโอกาสมีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน การทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทำงาน มีความสนุกในหน้าที่การงาน ฉะนั้นการสร้างบรรยากาศองค์การที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ จึงเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารไม่ควรมองข้ามถึงความสำคัญในการจัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การตามความเหมาะสม บรรยากาศองค์การจึงเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์การในระยะยาวได้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง ของบุคลากรระดับหัวหน้างานในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ เพราะเป็นองค์การเอกชนซึ่งจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มีความมุ่งมั่นให้ธุรกิจมีการดำเนินงานที่มีความยั่งยืน และยึดมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้เข้าร่วมประกวดรางวัลด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ในการดำเนินการสู่ความยั่งยืนของบริษัท การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นอีกหนึ่งมุมมองที่บริษัทได้มุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้แนวปฏิบัติการเป็นผู้มีส่วนร่วมส่วนได้เสียตามแนวทางการดำเนินการด้านกลยุทธ์สู่ความยั่งยืนของบริษัท

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พิจารณาไปที่ลักษณะส่วนบุคคลด้านการควบคุมตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่จะเสริมสร้างพฤติกรรมที่น่าปรารถนาให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และเพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้พิจารณาศึกษาบรรยากาศองค์การจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบุคลากร หรือไม่อย่างไร และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้มากน้อยเพียงใด เพื่อทำความเข้าใจ และหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ จากการควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ อย่างน้อย 1 ตัวแปร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ
2. การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการได้ อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ บุคลากรในระดับหัวหน้างาน จำนวนรวมทั้งสิ้น 116 คน (ข้อมูล เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561)
2. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้
   - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
     - 2.1.1 การควบคุมตนเอง
     - 2.1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
     - 2.1.3 บรรยากาศองค์การ
   - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ รวมทั้งศึกษาตัวทำนายร่วมระหว่าง การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณของ Yamane (1973, 727) ผลการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 90 คน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน ตัวอย่าง

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป พบว่าบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62 มีอายุสูงกว่า 36 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ระดับการควบคุมตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ ทุกตัวแปรที่วิจัยในครั้งนี้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการควบคุมตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง ($r = .50$) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง ($r = .49$) และบรรยากาศองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .39$) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า การควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ร่วมกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุเท่ากับ .60 และมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรทั้งสามสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 36.30 ($R^2 = .36$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมตนเอง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรในองค์การแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โดยการแยกอภิปรายผลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเป็นรายคู่ ดังนี้

1.1 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การควบคุมตนเอง ด้านวินัยในตนเอง ด้านความรอบคอบ/ความยับยั้งชั่งใจ ด้านพฤติกรรมที่แสดงถึงความน่าเชื่อถือ และด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาพรวมในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านสุขนิสัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากว่าบุคลากร มีความสามารถในการควบคุมตนเองต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีวินัยในตนเอง สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ความรู้สึกทางลบได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แสดงความรู้สึกผิดและต้องการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ตามกฎระเบียบของสังคมในองค์การ โดยเกิดจากความสำนึกขึ้นมาเอง แม้จะมีสิ่งเร้าจากภายนอก ก็ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มุ่งหวังไว้ ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์การบุคลากรมีพฤติกรรมที่ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เป็นพฤติกรรมที่ดี แสดงถึงความน่าเชื่อถือ โดยพฤติกรรมที่กระทำจะคำนึงอย่างรอบคอบ และคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลอื่น และองค์การเสมอ ส่วนด้านสุขนิสัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาว่าบุคลากรอาจมีกิจกรรมการผ่อนคลายแตกต่างกัน ซึ่งอาจไม่เป็นผลดีกับตนเอง อาทิ ร่วมกิจกรรมที่สนุกแม้จะรู้ว่ามันไม่ดี หรือดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์เกินความจำเป็น ใช้จ่ายเงินมากเกินไป ส่งผลให้การดูแล หรือรักษาสุขภาพทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร และส่งผลให้การควบคุมตนเองด้านสุขนิสัยที่ก่อให้เกิดสุขลักษณะด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตน้อยกว่าด้านอื่นๆได้ ทั้งนี้การที่บุคลากรมีเทคนิคในการประพฤติปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่มีการควบคุมตนเองในระดับต่ำ ทำให้เมื่อประพฤติปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ก็มีโอกาสน้อยที่จะประสบกับความล้มเหลว นั่นอาจเป็นเพราะผู้ที่มีการควบคุมตนเองในระดับต่ำมักมีนิสัยผัดวันประกันพรุ่งในกิจกรรมต่าง ๆ มีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Thoresen and Mahoney (1974 : 16-22) ที่กล่าวไว้ ถึงผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองต่ำ เมื่อพบกับความยากลำบากมักจะผัดวันประกันพรุ่ง หรือหลีกหนีปัญหาระดับสูง และได้กล่าวถึงผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองสูงจะสามารถควบคุมอารมณ์พฤติกรรมหรือความปรารถนาของตนได้ดีกว่า และแสดงความก้าวหน้าในความสัมพันธ์น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการควบคุมตนเองต่ำ ทั้งนี้กระบวนการที่บุคคลสามารถใช้ในการควบคุมตนเอง คือ การควบคุมสิ่งเร้า การที่บุคคลวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมที่เคยกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ให้บุคคลเรียนรู้ก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และการควบคุมผลแห่งการกระทำด้วยตนเอง คือ การประเมินตนเองหลังจากที่ได้กระทำพฤติกรรม การชื่นชมตนเอง หรือการตำหนิตนเองจะมีบทบาทสำคัญในการรักษาพฤติกรรมการควบคุมตนเองให้คงอยู่ ตามแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่มีความเหมาะสมและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติณี เกตุจุมพล (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความเชื่อในการควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การของพนักงานบริษัทโทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อในการควบคุมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ภาพรวมในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สามารถอธิบายบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละด้านดังนี้ 1) บุคลากรในองค์การมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีปัญหาโต้เถียงกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อย ๆ เมื่อเกิดความเครียดจากการทำงานมักจะแสดงอารมณ์หงุดหงิดใส่เพื่อนร่วมงานรู้สึกหดหู่ เศร้าใจบ่อย ๆ ทั้งที่มีเพื่อนร่วมงานอยู่รอบข้างก็ตาม ซึ่งความหวั่นไหวทางอารมณ์ไม่ควรจะอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรในองค์การมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มักจะทำงานทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น ประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างคล่องแคล่ว สร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว 3) บุคลากรในองค์การมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ สนใจการเสนอความคิดใหม่ ๆ ไม่ละเลยที่จะรับพิจารณาสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น 4) บุคลากรในองค์การมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีการให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่กำลังรู้สึกท้อแท้ ยึดหลักการทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ 5) บุคลากรในองค์การมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความทุ่มเททำงานทุกชิ้นอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด เมื่อพบข้อผิดพลาดในการทำงาน จะพยายามแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จากรายละเอียดข้างต้นผู้วิจัยพิจารณาแล้วพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ น่าจะมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะจากแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จะส่งผลดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวความคิดทฤษฎีของ Costa and McCrae (2000) ที่ได้กล่าวว่า 1) บุคคลที่ควบคุมความหวั่นไหวทางอารมณ์ของตนไม่ได้ จะถูกกระตุ้นต่อสิ่งแวดล้อมได้ง่าย และแม้ว่าจะถูกกระตุ้นแบบไม่รุนแรงก็เกิดอารมณ์ทางลบได้ง่าย เรียกว่า เป็นผู้มีปัญหาทางภาวะอารมณ์ โดยเป็นผู้ที่มีความแปรปรวนทางอารมณ์สูง และเกิดอารมณ์ทางลบบ่อย อารมณ์ทางลบเป็นความรู้สึกที่ทำให้บุคคลเศร้า ท้อแท้ง่าย โกรธง่ายหายเร็ว วิตกกังวลใจ ละอายใจ มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง ซึ่งเป็นบุคลิกภาพในเชิงบวก 2) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง เป็นบุคคลที่มีลักษณะเป็นมิตร ชอบบรรยากาศที่สนุกสนาน มีความเป็นผู้นำกล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ เป็นผู้มีอิทธิผลในสังคม มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง ชอบความตื่นเต้น หัวเราะง่ายร่าเริงอยู่เสมอ และมองโลกในแง่ดี ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพการแสดงตัวต่ำนั้นจะมีลักษณะสงวนท่าที เป็นทางการโดดเดี่ยว ชอบอยู่เบื้องหลังปล่อยให้คนอื่นทำ ไม่ชอบความตื่นเต้น และไม่ร่าเริง 3) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูง จะมีลักษณะมีความสนใจกว้าง ชอบจินตนาการสร้างสรรค์ ให้คุณค่ากับอารมณ์ความรู้สึก พร้อมที่จะพิจารณาค่านิยมใหม่ ๆ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ จะมีลักษณะตรงกันข้าม มีความสนใจแคบเพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึก ยึดติดกฎเกณฑ์ของตนเอง อนุรักษ์นิยม 4) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง จะมีลักษณะเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่นมองว่าผู้อื่นซื่อสัตย์มีความตั้งใจดี ถ่อมตัว สงบเสงี่ยม โอนอ่อนตามความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ จะยึดติดตามความคิดของ

ตนเอง หยิ่ง รู้สึกว่าตนเองเหนือผู้อื่น ตอบสนองความต้องการของตัวเอง หวาดระแวงสงสัยในเจตนาของผู้อื่น พูดเกินความจริงยกยอปอปั้น ลังเลที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา 5) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะมีลักษณะเป็นผู้มีระเบียบเรียบร้อย ตระหนักในสมรรถนะแห่งตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับ มุ่งมั่น จริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ มีวินัยในตนเอง คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ จะไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตน ไม่เป็นระเบียบ ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเอง ขาดความน่าเชื่อถือ ต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ ผัดวันประกันพรุ่ง เสียกำลังใจง่าย ควบคุมตนเองได้ต่ำ รีบเร่งขาดการไตร่ตรอง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุจิตรา เกษสุวรรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบมีจิตสำนึก แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากแนวคิดและรายละเอียดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จะส่งผลดีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการทำงานในองค์การ

1.3 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การ ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยากาศองค์การมีความสำคัญในการสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เป็นตัวกำหนดรูปแบบความคิด ทัศนคติของบุคลากรในองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์การเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการเอาใจใส่ต่อพนักงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีอิทธิพลในองค์การ และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ ผู้วิจัยพิจารณาว่าอาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในองค์การบุคลากรสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานได้ตลอดเวลา มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานเป็นไปด้วยดี สามารถเข้าใจตรงกัน ได้รับแจ้งข่าวสารจากองค์การ อย่างสม่ำเสมอ หัวหน้างานยินยอมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่พนักงานรับผิดชอบ และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม จึงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ส่วนการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ องค์การมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานที่ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี จึงสรุปได้ว่าบรรยากาศการทำงานเช่นนี้จะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และเป็นผลดีกับองค์การ สอดคล้องกับแนวความคิดทฤษฎีของ Likert and Likert (1976) ได้กล่าวไว้หากพนักงานรับรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จะส่งเสริมให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดี องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดกิจกรรมในงานตามสมควร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึง

พอใจและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ มีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างรวดเร็วไปตามสภาวะแวดล้อม ตลอดจนการบริหารจัดการ อุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรที่ใช้ในองค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา คงหอม (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือเจริญสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากรายละเอียดข้างต้นผู้วิจัยพิจารณาแล้ว พบว่าจากบรรยากาศการทำงานข้างต้นส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สูงขึ้นด้วย เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การจะเกิดขึ้นในบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและอบอุ่น

สมมติฐานที่ 2 จากการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 36.30 เรียงตามลำดับดังนี้

2.1 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจะส่งผลดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมร พลศักดิ์ (2550) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิคส์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้ โดยตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การควบคุมตนเอง สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในองค์การ มีความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวัง เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์การ โดยเกิดจากความสำนึกขึ้นมาเอง ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงขึ้น ส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุนันท์ ฤทธิบันลือ (2557) ศึกษาเรื่อง ความเชื่ออำนาจตน ค่านิยมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษานักรังสีเทคนิค ประจำโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่ออำนาจตน ค่านิยมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 32.8

2.3 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะส่งเสริมบุคลากรในด้านต่างๆ จึงส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องงานวิจัยของ เมตตา คงหอม (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือเจริญสิน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือเจริญสิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 60.30 โดยบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ดังนั้นองค์การจึงควรส่งเสริมและรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร โดยเน้นให้ส่งเสริมแรงทางบวก เช่น ประกาศเกียรติคุณหรือผลงาน เพื่อเป็นกำลังใจเป็นแรงผลักดัน และควรสนับสนุนกิจกรรมระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มความสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น สำหรับพนักงานที่เข้ามาใหม่ควรมีการจัดให้มีพี่เลี้ยงให้ความรู้ในด้านการทำงาน และการปฏิบัติตนในองค์การ เพื่อทำให้เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการควบคุมตนเองในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในองค์การได้ ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมีการควบคุมตนเองที่ดี ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์การ เคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงาน และเน้นส่งเสริมการดูแลตนเองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีการควบคุมตนเองครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งด้านระเบียบวินัยในตนเอง ด้านความรอบคอบ/ความยับยั้งชั่งใจ ด้านพฤติกรรมที่แสดงถึงความน่าเชื่อถือ ด้านการทำงาน และด้านสุขนิสัย

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในองค์การได้ โดยบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์นั้นควรจะตระหนักไม่ให้มีมากเกินไปอาจจะส่งผลเสียต่อองค์การ ดังนั้นองค์การจึงควรส่งเสริมด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ เช่น จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีอารมณ์และจิตใจที่มั่นคงยิ่งขึ้น สามารถเผชิญหน้าและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในองค์การได้ ดังนั้นองค์การจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการรับรู้ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เช่น องค์การควรกำหนดเป็นนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ โดยให้มีกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ การกระจายงานให้กับบุคลากร ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่กระจายและแบ่งงานอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์และใกล้ชิดกัน และมีความสามัคคีในการทำงาน ผลที่ได้จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีบรรยากาศองค์การเป็นตัวเร่งให้เกิดทัศนคติที่ดี และส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์การยิ่งขึ้นและต่อเนื่องไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาตัวอื่นที่มีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคม เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยมและความสุขในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในองค์การที่อยู่องค์การเอกชนภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ เนื่องจากองค์การเอกชนมีอุตสาหกรรมที่หลากหลาย และมีลักษณะการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในองค์การได้

2.3 การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำวิธีการวิจัยแบบอื่น ๆ เข้าร่วมกันในการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสร้างสถานการณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

จารุนันท์ ฤทธิบันลือ. (2557). **ความเชื่ออำนาจตน ค่านิยมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ : กรณีศึกษานักรังสีเทคนิค ประจำโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตติณี เกตุจุมพล. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความเชื่อในการควบคุม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทโทรคมนาคม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์. (2556).“พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น.” **วารสารศึกษาศาสตร์**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1.

พรเทพ แก้วเชื้อ. (2560). “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในประเทศไทย.” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1.

เมตตา คงหอม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทในเครือกลุ่มเจริญสิน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมร พลศักดิ์. (2550). **บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547). “การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน”**. วารสารศึกษาศาสตร์**. ปีที่ 16 ฉบับที่ 1.

สุจิตรา เกษสุวรรณ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (2000). **Revised NED personality (NEO-PI-R) and NEO five-factor for inventory (NEO-FFI) professional manual**. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.

Likert, R., & Likert,. J. (1976). **New way of management conflict**. New York: McGraw-Hill.

Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). “Personality, satisfaction and organization citizenship behaviour.” **Journal of Social Psychology**. 135.

Thoreson, C. E., & Mahoney, M. J. (1974). **Behaviour self-control**. New York: Holt, Rinehart Winston.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis.** (3rd ed.). New York: Harper & Row.