บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกของธุรกิจ และการทำงาน สิ่งสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้ธุรกิจนั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ นวัตกรรม และการจัดการองค์การที่ดี ซึ่งมิได้หมายความถึงความสำเร็จที่จับต้องได้ดังเช่นผลกำไรขององค์การเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมไปถึงความพึงพอใจของลูกค้า ผลิตภัณฑ์ คุณภาพของการบริการ อัตราการลาออก และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การด้วย (Organ, Podsakoff และ Mackenzie, 2006) ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการการบริหารองค์การ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในองค์การ จะต้องมีการบริหารจัดการองค์การที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการนำพาองค์การสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นเมื่อพนักงานในองค์การปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในการแก้ไขปัญหา มีความอดทนอดกลั้นต่อการถูกรบกวน ความกดดัน และความเครียดอันเกิดจากการทำงาน รวมไปถึงการกล่าวถึงองค์การในแง่ดี และสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าวด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดสังคมที่ดีในองค์การ และส่งผลให้องค์การนั้นเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้งานของผู้บริหารนั้นง่ายขึ้นอีกด้วย (Organ, Podsakoff และ Mackenzie, 2006) โดยที่นักวิชาการด้านองค์การเรียกพฤติกรรมดังกล่าวนี้ว่า "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ" (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการด้านองค์การว่าเป็น "พลังขับเคลื่อน" ที่ดีของสังคมในองค์การ (Organ, Podsakoff และ Mackenzie, 2006) อันจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ เมื่อพนักงานในองค์การนั้นปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าว Organ, Podsakoff, และ Mackenzie ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ คือพฤติกรรมโดยทั่วไปของมนุษย์ ที่มีสาเหตุของการกระทำมาจากแรงจูงใจที่แตกต่างกันไป และเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ปฏิบัตินอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ไม่ได้เชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง หรือความสำเร็จต่างๆในองค์การ ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่เชื่อว่า พฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ จึงได้มีการศึกษาวิจัยถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ขององค์การในแง่มุมต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่ง Organ และ Bateman (1983) แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ 5 ด้าน คือ (1)พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) (2)พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (courtesy) (3) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportmanship) (4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) (5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ซึ่งเป็นแนวคิดที่แพร่หลาย และได้รับความนิยมในการนำไปทำการศึกษาวิจัยมากที่สุด

รายงานการวิจัยทางด้าน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาคำตอบปัญหาการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปของ ปัจจัยเชิงเหตุ และผลตาม ในการปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าว รวมไปถึงการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรกำกับ (moderator variable) ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (independent variable) และตัวแปรตาม (dependent variable) และการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่าน (mediator variable) ที่รับผลจากตัวแปรต้น แล้วส่งผลต่อไปยังตัวแปรตาม ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้วย จากการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน พบว่ามีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ภาวะผู้นำ (leadership) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (organizational support) และ การรับรู้ด้านความยุติธรรม (perceived fairness) เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบข้อสรุปที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ เมื่อมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในกลุ่มวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน ผลที่ได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (Organ, Podsakoff และ Mackenzie, 2006) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมนั้น เป็นเป็นตัวแปรสำคัญในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยเชิงเหตุ และผลตามของการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันนี้เป็นยุคของการสื่อสารไร้พรมแดน จึงส่งผลให้โลกของธุรกิจเปิดกว้างมากขึ้น ทำให้มีองค์การต่างชาติเข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย ในขณะเดียวกันองค์การในประเทศไทยก็มีโอกาสได้ขยายสาขาไปในต่างประเทศด้วย จึงเป็นเหตุให้องค์การนั้นๆมีพนักงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ร่วมงานกันอยู่เป็นจำนวนมาก

ในประเทศไทยได้มีการนำ แนวคิดเรื่อง "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ"เข้ามาศึกษา ตั้งแต่ ปี 2538 เป็นต้นมา โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งมีผลการวิจัยทั้งที่สอดคล้อง และขัดแย้งกัน ทำให้ยังไม่สามารถหาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติได้ อีกทั้งยังไม่ได้มีการนำงานวิจัยดังกล่าวมาดำเนินการสังเคราะห์เพื่อสรุปรวมรายงานการวิจัย ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปทบทวน หลักการและทฤษฎี อย่างมีระบบนั้น จะทำให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์และมีองค์ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

การสังเคราะห์งานวิจัย เป็นระเบียบวิธีการศึกษาหาข้อเท็จจริง เพื่อตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในเรื่องนั้นๆ หลายๆ เรื่องมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการสถิติหรือวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาให้ได้เป็นข้อสรุปของผลการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการสังเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย 2529)

ในช่วงที่ผ่านมาการสังเคราะห์งานวิจัยใช้วิธีบูรณาการ (integrate) โดยการอ่านงานวิจัยแล้วจับประเด็นที่เป็นผลสรุปของงานวิจัยออกมาบรรยายสรุป ผลการบูรณาการงานวิจัยในลักษณะการบรรยาย (narrative) จะมีความแตกต่างกันตามวิธีการ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการจับประเด็น ตลอดจนจุดเน้นของผู้สังเคราะห์ (Hunter, 1982; อุทุมพร จามรมาน, 2527) การบูรณาการลักษณะงานวิจัย และข้อค้นพบของงานวิจัยในลักษณะการบรรยายนี้ ไม่สามารถช่วยให้นักวิจัยได้เข้าใจสภาพปัจจุบัน ของข้อค้นพบอย่างครอบคลุม ชัดแจ้ง และเป็นปรนัย (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม, 2530) นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 19 เป็นต้นมามีนักวิจัยทางสังคมศาสตร์หลายท่านที่ได้พยายามคิดค้นแนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยให้มีความชัดเจนและเป็นปรนัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Glass และคณะ (1981) ได้เสนอวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยที่เป็นระบบมากขึ้น เรียกว่า "meta-analysis" หรือการวิเคราะห์อภิมาน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2532) โดยได้ทำการวิจัยทางจิตวิทยาการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์อภิมานเป็นเรื่องแรก

การวิเคราะห์อภิมานเป็นเทคนิคที่อาศัยการวิเคราะห์ทางสถิติในการสืบค้นหาข้อสรุปที่เป็นคำตอบของปัญหาการวิจัยงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหาเดียวกันหรือเป็นการนำงานวิจัยประเภทเดียวกันมาหาข้อสรุปอย่างมีระบบโดยวิธีการทางสถิติ ในการสังเคราะห์ผลการวิจัยเรียกว่า "ดัชนีมาตรฐาน" (standard indices) ก่อน นักสังเคราะห์งานวิจัยสามารถนำผลการวิจัยหลายๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหาเดียวกันสังเคราะห์เข้าด้วยกันได้ โดยใช้ดัชนีมาตรฐาน นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของดัชนีมาตรฐานว่ามีความแปรปรวนเนื่องจากคุณลักษณะของงานวิจัยด้านใดบ้างอีกด้วย ดัชนีมาตรฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์อภิมาน ได้แก่ ขนาดอิทธิพล (effect size) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ซึ่ง Glass และคณะ (1981) ได้เสนอสูตรแสดงความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีมาตรฐานทั้งสองชนิด ทำให้นักวิจัยสามารถสังเคราะห์งานวิจัยทั้งประเภทงานวิจัยเชิงทดลองและงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เข้าด้วยกันได้ (วรรณี อริยะสินสมบูรณ์, 2544)

เนื่องจากการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในประเทศไทย มีจำนวนไม่น้อย และกระจายอยู่ตามแหล่งต่างๆ โดยยังไม่มีการศึกษารวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิเคราะห์อภิมานปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย และนำไปเทียบกับผลการสังเคราะห์งานวิจัย

ตะวันตกที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีวัฒนธรรมแบบตะวันตกว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของทั้งสองวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามโดยใช้โมเดลการส่งผ่านเชิงสาเหตุ (causal mediating model) เพื่อที่จะสรุปผลการวิจัย สร้างและตรวจสอบทฤษฎีแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การให้สมบูรณ์มากขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior : OCB) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการศึกษาอย่างแพร่หลาย ในงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยกล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติ และเลือกที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวมิได้เชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัล หรือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อบทบาทหน้าที่ในองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์การมากขึ้น (Organ, 1988; Schnake, 1991) ซึ่งในระยะหลังนี้พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นได้ถูกรวมเข้าไปในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อว่า พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ (Organ, 1988, 1990c; Borman & Motowidlo, 1993)

Organ, Podsakoff and McKenzie (2006) ได้เสนอลักษณะสำคัญของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ รวม 3 ประการดังนี้

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมที่มิได้ระบุไว้ในบทบาทหน้าที่หรือในรายละเอียดของงานตามสัญญาจ้างว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติเพื่อองค์การ แต่เป็นสิ่งที่พนักงานนั้นเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง หากพนักงานละเว้นการปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าว จะไม่ถือว่าเป็นความผิดหรือได้รับการลงโทษ

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่มิได้ส่งผลโดยตรงต่อระบบการให้รางวัล หรือผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันพฤติกรรมดังกล่าวนั้นอาจส่งผลทางอ้อมต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การตอบแทนในอนาคต เมื่อผู้บังคับบัญชารวมพฤติกรรมดังกล่าวเข้าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หอสมุดกลาง ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวม ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และความสำเร็จทางด้านการเงินขององค์การ

สำหรับในงานวิจัยนี้ ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การดังนี้คือ เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ ที่นอกเหนือไปจากพฤติกรรมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพนักงานเต็มใจปฏิบัติขึ้นเอง โดยที่องค์การไม่ได้เป็นผู้กำหนด การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าวนี้ ไม่ได้เชื่อมโยงต่อระบบการให้รางวัลหรือลงโทษอย่างชัดเจน แต่เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การโดยรวม อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การจะเกิดขึ้นได้จะต้องประกอบไปด้วยบุคคลที่ได้รับแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และแสดงพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม (Innovative) และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเอง (Spontaneous) โดยที่อยู่นอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Katz &Kahn, 1978) ซึ่งหากพนักงานสามารถสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์แล้ว และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยที่พฤติกรรมนั้น สามารถส่งเสริม สนับสนุนประสิทธิภาพขององค์การได้ ซึ่งนักวิจัยทางองค์การเรียกพฤติกรรมดังกล่าวนี้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB)

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

นักวิจัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมองค์การ ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นจึงมีนักวิจัยหลายท่านดำเนินการศึกษาแบ่งองค์ประกอบและมิติของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การไว้หลากหลาย ซึ่งมีทั้งการนำแนวคิดเดิมมาประยุกต์ การนำมิติที่ใกล้เคียงกันมารวมเป็นมิติเดียวและสร้างองค์ประกอบขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาทิเช่น

Smith, Organ and Near (1983) ศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) พบว่า สามารถแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีเจตนาในการให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่บุคคลอื่น เช่นผู้บังคับบัญชา ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน หรือ ให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ ซึ่งเป็นการส่งผลโดยตรงต่อองค์การ

2. การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (generalized compliance) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามบรรทัดฐาน ของการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ เช่น การมาปฏิบัติงานตรงเวลา

Organ และ Bateman (1987, 1990, 1991) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ยินดีให้ความช่วยเหลือ เมื่อ ประสบปัญหาขึ้นในองค์การ

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (courtesy) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่มีจุดประสงค์ในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportmanship) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้น ต่อความคับข้องใจเล็กๆน้อยๆในการทำงาน โดยไม่บ่น และปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง คือลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานขององค์การ

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติอยู่ในกฎ ระเบียบ มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา

Podsakoff, Ahearne and McKenzie (1997) ศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการหมุนแกนแบบ Varimax และนำไปใช้ในการสร้างมาตรวัด ทดลองกับงานวิจัยจริง โดยแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิที่ดีขององค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping)
2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue)
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportmanship)

Organ Podsakoff และ McKenzie (2006) ศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยการรวบรวมแนวคิดจากงานวิจัยที่ผ่านมา โดยแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping)
2. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (sportsmanship)
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty)
4. การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (organizational compliance)
5. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (individual initiative)
6. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue)
7. การพัฒนาตนเอง (self-development)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แยกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การออกเป็น 7 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Organ Podsakoff และ McKenzie (2006) เนื่องจากเป็นการรวบรวมแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การจากงานวิจัยที่ผ่านมาโดยการมีการรวมองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) กับ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping) หรือการเปลี่ยนแปลงชื่อองค์ประกอบต่างๆให้มีความหมายที่ครอบคลุม ชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งในงานวิจัยที่ผ่านมายังมิได้มีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ 7 องค์ประกอบตามแนวคิดดังกล่าว มีเพียงแต่การแยกศึกษาเป็นรายด้านเท่านั้น

ตารางที่ 1.1 สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

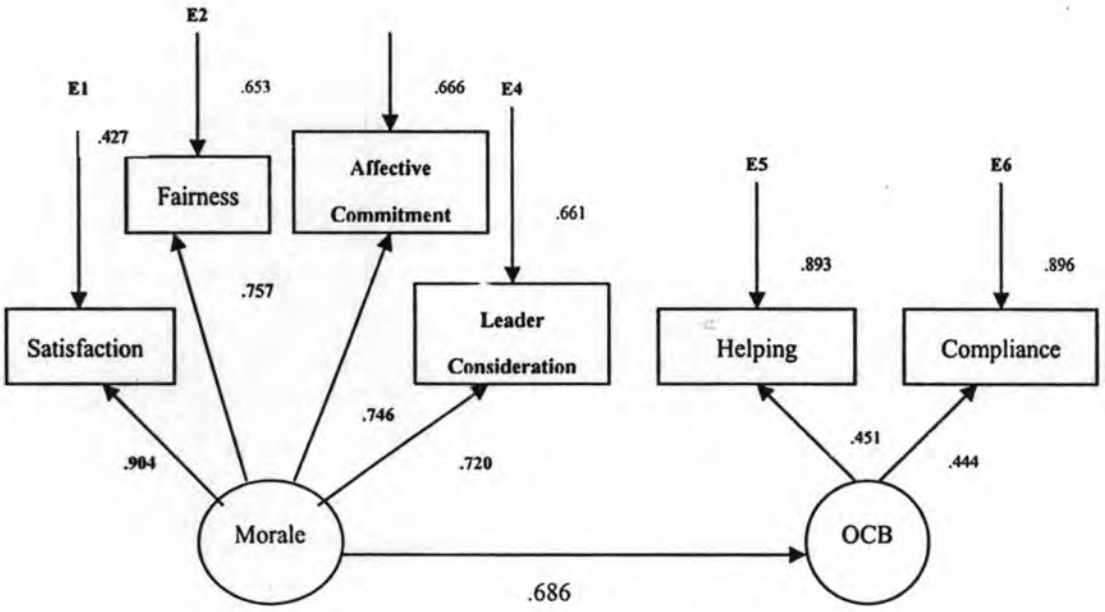
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	Smith et al. (1983)	Organ &Bateman (1987,1990,1991)	Podsakoff et al. (1997)	Organ et al. (2006)
1. การให้ความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (altruism)	✓	✓		
2. การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (generalize compliance)	✓			
3. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (courtesy)		✓		
4. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (sportmanship)		✓	✓	✓
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue)		✓	✓	✓
6. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conciencetiousness)		✓		
7. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping)			✓	✓
8. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty)				✓
9. การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (organizational compliance)				✓
10. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (individual initiative)				✓
11. การพัฒนาตนเอง (self-development)				✓

ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาของ Organ Podsakoff และ McKenzie (2006) ในด้านแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ สามารถสรุปปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรม ได้ดังต่อไปนี้

1.เจตคติในการทำงาน(job attitude)ประกอบไปด้วยความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)ความยุติธรรม(fairness) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (affective commitment) และการเคารพผู้นำ (leader consideration) ตามการศึกษาของ Organ และ Ryan (1995) และ Organ (1997b) ที่นำมาวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) โดยนำเจตคติในการทำงานทั้ง 4 ด้านมาเป็นตัวชี้วัด ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (morale) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping) การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (compliance) ดังภาพที่ 1.1 และแม้ว่าจากงานวิจัยที่ผ่านมา จะพบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานได้ในระดับต่ำเพียง .14 และจากการศึกษาของ !affa!dano และ Muchinsky (1985) โดยวิธีวิเคราะห์อภิมานพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นความสัมพันธ์ลวง (illusory correlation) อย่างไรก็ตาม ในการศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยมีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) และภายหลังได้รับการพัฒนาเป็นรูปแบบของ สัญญาใจ (psychological contract) และจากการศึกษาของ Organ Podsakoff และ McKenzie (2006) พบว่าความพึงพอใจในงานสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีการรับรู้ในกระบวนการยุติธรรม (percieved fairness)เป็นตัวแปรกำกับ (moderator variable) และทั้งสองตัวแปรนั้นสามารถทำนายการเกิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้เป็นอย่างดี

พระนครศรีอยุธยา ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 1.1 เส้นทางอิทธิพลของเจตคติในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการศึกษาของ Organ (1997b)

2. บุคลิกภาพ (personality) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เชื่อว่าสามารถส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ในการศึกษาทางทฤษฎีเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) จากการศึกษาทฤษฎีทางด้านบุคลิกภาพตามกรอบแนวคิดของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (the big five) ของ McCrae และ Costa (1987) ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตน (extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscienctiousness) จากบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นพบว่า มีเพียงบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness) เท่านั้นที่สามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้ดี โดยที่บุคลิกภาพแบบแบบประนีประนอมนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การทางด้าน พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping) ความสุภาพอ่อนน้อม (courtesy) และ ความมีน้ำใจนักกีฬา (sportmanship) ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การทางด้าน การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (generalized compliance) และการให้ความร่วมมือ (civic virtue) แต่จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ผ่านมา โดยการวิเคราะห์อภิมานของ Organ and Ryan (1995) พบว่ามาตรวัดทางด้านบุคลิกภาพ สามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้น้อยกว่า ความพึงพอใจในงาน หรือเจตคติในการทำงานด้านอื่น และมีค่า

สหสัมพันธ์ในระดับที่ค่อนข้างต่ำในทุกๆองค์ประกอบ แต่อย่างไรก็ตามในงานวิจัยในประเทศไทยพบว่าบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าจะมีความสัมพันธ์ในระดับที่ค่อนข้างต่ำก็ตาม

3. ภาวะผู้นำ (leadership) ลักษณะของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการส่งผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรม และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ก็มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำนั้นมีลักษณะหลายประการดังนี้คือ

ภาวะผู้นำแบบกระตุ้นให้เกิดการกระทำ(instrumental leadership) ลักษณะของผู้นำที่ให้การช่วยเหลือพนักงานอย่างเต็มที่ในการให้ความมั่นคง และลดความไม่แน่นอนจากการทำงาน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกยินดี และเต็มใจช่วยเหลือผู้นำของเขาอย่างเต็มที่เช่นกัน เพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งลักษณะผู้นำประเภทนี้สามารถส่งผลทางบวกต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) ลักษณะของผู้นำที่มีความห่วงใย และคำนึงถึงประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าลักษณะผู้นำประเภทนี้ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้สูงกว่าลักษณะผู้นำแบบ Instrumental

ลักษณะผู้นำปฏิรูป (transformational leadership) ลักษณะผู้นำที่มีลักษณะพิเศษในการกระตุ้นบุคคลให้เปลี่ยนแปลง ไม่หยุดนิ่ง มีการสร้างแรงจูงใจโดยการใช้เป้าหมายที่สูงขึ้นเป็นตัวนำ และให้ผลตอบแทน รางวัลแก่ความพยายามนั้น จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าผู้นำลักษณะนี้สามารถส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้เป็นอย่างดี โดย Organ, Podsakoff และ McKenzie (2006) ได้นำงานวิจัยของ มาวิเคราะห์ใหม่อีกครั้ง โดยมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่านที่มีศักยภาพในการทำนาย (potential mediating variable)พบว่า ลักษณะผู้นำปฏิรูป ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยผ่านตัวแปรความไว้วางใจในตัวผู้นำ (trust in leader)

จากลักษณะของผู้นำที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นต่างก็เป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาจจะส่งผลโดยตรง หรือส่งผลผ่านตัวแปรส่งผ่าน(Mediator Variable) ต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environments) ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะงาน (task characteristics) เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเช่นเดียวกับปัจจัยทางด้านลักษณะของผู้นำ ซึ่งลักษณะงานนั้นเป็นส่วนสำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยัง

รวมไปถึง อิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ผลการตอบกลับ เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความพึงพอใจในธรรมชาติของงาน

4.2 ลักษณะกลุ่ม (group characteristics) จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาโดยวิธีวิเคราะห์อภิมาน ของ Podsakoff McKenzie และ Bommer (1996a) พบว่า ลักษณะกลุ่มมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (team-member exchange) มีเหตุผลสนับสนุนว่าความสัมพันธ์ของทีมงานนั้น ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ แม้ว่าที่ผ่านมาจะยังไม่มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ทดสอบความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรโดยตรง และมีงานวิจัยเพียงชิ้นเดียวที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม และมาตรวัดผลการปฏิบัติงานรวมไปถึงการให้ร่วมมือ และพฤติกรรมการเอื้อต่อสังคม (prosocial behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการตรวจสอบความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรให้ชัดเจน การรับรู้การสนับสนุนจากทีมงาน (perceived team support) เป็นลักษณะของกลุ่มอีกประเภทหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการับรู้การสนับสนุนจากทีมเป็นสัญญาณที่ดีที่นำไปสู่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ(perceived organizational support) ในอนาคต เมื่อพนักงานรู้สึกว่าในทีมงานของตนนั้นให้การสนับสนุน ดูแลห่วงใยสมาชิกในทีม ให้ได้รับความพอใจและมีสวัสดิการที่ดีต่อผู้ร่วมทีมแล้ว พนักงานจะเกิดความรู้สึกอยากตอบแทน ด้วยการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนได้รับ

4.3 ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) มีลักษณะต่างๆ ดังนี้

การจัดรูปแบบองค์กาอย่างเป็นทางการร และความไม่ยืดหยุ่นในองค์การ (organizational formalization and inflexibility) นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในด้านหนึ่งอาจเป็นการเพิ่มการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และในทางกลับกันอาจเป็นการลดการเกิดพฤติกรรมดังกล่าว เช่นในองค์การที่มีรูปแบบที่ชัดเจน และไม่มีความยืดหยุ่น ก็อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความอึดอัด และลดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้วย แต่ในทางกลับกันการที่องค์การมีรูปแบบ และกฎเกณฑ์ที่ตายตัวนั้นอาจส่งผลให้พนักงานรับรู้ถึงความเป็นธรรม เพราะปฏิบัติภายใต้กฎเดียวกัน ผลที่ออกมาจึงมีความชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน และการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งความเข้าใจนี้ยังมีความขัดแย้งกันจึงยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่า ส่งผลในทางใดแน่นอน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (perceived organizational support) นับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การว่า สิ่งที่องค์การให้นั้นไม่ว่าจะเป็นรางวัล สิทธิประโยชน์ต่างๆมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างไร เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับนั้นก็จะเกิดพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนทางสังคมให้แก่องค์การ ดังนั้นเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การก็จะทำให้ส่งพนักงานผู้นั้นปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นการตอบแทนองค์การของตน และอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การในอนาคตอีกด้วย

ลักษณะองค์การที่มีการเพิ่มระยะห่างระหว่างบุคคลของสังคมในองค์การ (distance between the employee and others in organization) ก็ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้วย เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อบุคคลในองค์การโดยตรง ดังนั้นจึงอาจมีปัจจัยด้านอื่นเข้ามาเพื่อเสริมความถี่ของการเกิดพฤติกรรมด้วย เช่น ระยะห่างทางโครงสร้าง (structural distance) หมายถึง ในโครงสร้างขององค์การมีลักษณะในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ใกล้ชิด หรือห่างกันอย่างไร หรือโครงสร้างของผู้บังคับบัญชา มีจำนวนงานและสัญญาทางสังคมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการมากน้อยเพียงไร นอกจากนั้น ระยะห่างทางจิตวิทยา (psychological distance) หมายถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ค่านิยมระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงาน ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรในองค์การนั้นๆ มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power distance) สูงหรือไม่ มีการรับรู้ในความเท่าเทียมกัน (perceived similarity) หรือไม่ เป็นต้น ระยะห่างตามหน้าที่ (functional distance) ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ของระดับความเข้าใจ และคุณภาพในการทำงานตามหน้าที่ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับพนักงาน จุดที่สำคัญคือไม่ว่าพนักงานนั้นจะเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือไม่ก็ตาม ลักษณะต่างๆ เหล่านี้ นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลของพนักงานในการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่น เมื่อพนักงานมีการรับรู้ระยะห่างทางจิตวิทยาในระดับที่ต่ำก็อาจทำให้พนักงานผู้นั้นไม่สมัครใจต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ อีกนัยหนึ่งคือลักษณะระยะห่างต่างๆเหล่านี้อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยผ่าน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ(organizational commitment) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องดำเนินการศึกษาต่อไป *ขีดจำกัดขององค์การ (organizational constraints)* เป็นเงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่งในการทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานยุ่งยากมากขึ้น เช่น ปริมาณเครื่องมือที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน งบประมาณสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เวลาในการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งขีดจำกัดต่างๆเหล่านี้ อาจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกในการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การน้อยลง

5.บริบททางวัฒนธรรม (cultural context) การศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่ จะศึกษาอยู่ในเขตอเมริกาเหนือ แต่ในปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวไปศึกษาอย่างแพร่หลายในหลายประเทศทั่วโลก ดังนั้นจึงเกิดข้อคำถามที่น่าสนใจตามมาว่าบริบทวัฒนธรรมที่แตกต่างนั้นส่งผลกระทบต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การหรือไม่ จากการศึกษามิติทางด้านวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Hofstede (1984)ในงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีเพียง 2 มิติที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การอย่างชัดเจน คือ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power distance) และ ปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (individualism-collectivism) (Organ, Podsakoff และ MacKenzie , 2006) เช่นในกลุ่มที่มีวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำจะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานบนพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) ซึ่งการรับรู้ในกระบวนการยุติธรรมของพนักงานในกลุ่มวัฒนธรรมนี้ นับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการนำไปปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในทางกลับกันหากพนักงานรับรู้ว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์การ ก็จะไม่ปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่นเดียวกันในขณะที่กลุ่มที่มีวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง จะรับรู้ในข้อเท็จจริง และปฏิบัติไปตามเกณฑ์ที่องค์การจัดไว้ แม้รับรู้ว่าเกิดความไม่ยุติธรรมในองค์การ พนักงานในกลุ่มวัฒนธรรมนี้จะยังคงปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจนั้นเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในกระบวนการยุติธรรมของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และไม่ได้เชื่อมโยงต่อระบบการให้รางวัล หรือลงโทษโดยตรงจากองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งในงานวิจัยส่วนใหญ่นั้นจะมุ่งเน้นอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ จึงทำให้การศึกษาด้านผลตามของพฤติกรรมมีไม่มากนัก ดังนั้นในการศึกษาระยะหลังนั้น ได้มีการตรวจสอบถึงผลตามของพฤติกรรมดังกล่าว ว่าอาจส่งผลทางอ้อมต่อระบบการให้รางวัล ลงโทษจากองค์การ ด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ (Organ, Podsakoff และ McKenzie, 2006)

1. ผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน (performance evaluation) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ อาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น เป็นบทบาทหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในองค์การ ซึ่งผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะประเมินพฤติกรรมนี้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อ

ความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นพวกเขาจึงอาจจะรวมสิ่งเหล่านี้เข้าไปในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นสัญญาณของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอีกด้วย

การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน/ความยุติธรรม เนื่องจากคนพยายามที่จะแลกเปลี่ยน ตอบแทน เมื่อมีใครสักคนให้ความช่วยเหลือ และปฏิบัติต่อเขาอย่างยุติธรรม เมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ส่งผลในทางที่ดีต่อ ผู้บังคับบัญชาและองค์การ ก็อาจมีความเป็นไปได้มากที่ผู้บังคับบัญชานั้นอาจจะตอบแทนพนักงานด้วยการประเมินผลงานในระดับที่สูง

ผู้บังคับบัญชานั้นพยายามที่จะหาลักษณะเด่นเฉพาะตัวของพนักงานแต่ละคนเพื่อประกอบการประเมินผล ดังนั้นเมื่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นลักษณะพิเศษอย่างหนึ่งขององค์การ เมื่อถึงเวลาที่จะต้องประเมินผู้บังคับบัญชาอาจจะพยายามค้นหาและนึกให้ออกว่าพนักงานคนนั้นๆ มี ลักษณะของพฤติกรรมดังกล่าวอยู่หรือไม่ ในขณะที่กำลังประเมินผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผลของปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งที่ส่งผลให้เชื่อว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่มั่นคง โดยการมองจากเหตุผลภายในบุคคล ส่วนใหญ่นั้นจะเชื่อในสิ่งที่ตัวเองจำได้ ระลึกได้ และนำไปพิจารณาในการประเมินขั้นสุดท้าย ดังนั้นเมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นส่วนหนึ่งในการนำไปพิจารณาประเมินผล ก็เป็นไปได้ที่ผู้บังคับบัญชาจะถือเอาพฤติกรรมที่พวกเขาจำได้ในด้านการปฏิบัติพฤติกรรมนั้นๆ ว่าเป็นการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นจึงอาจส่งผลในทางบวกอย่างชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สหสัมพันธ์ลวง(illusory correlations) เป็นผลจากแนวโน้มที่คนจะนำของสองสิ่งหรือสองเหตุการณ์ มารวมเข้าด้วยกันมากกว่าที่จะแยกว่าสิ่งไหนคือสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เช่น ผู้บังคับบัญชาอาจจะมองว่า พนักงานคนนี้มีผลการดำเนินงานที่ดี ดังนั้นน่าจะต้องมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ดีด้วยเช่นกัน หรือพนักงานคนนี้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ที่ดีก็น่าจะต้องมีผลการดำเนินงานที่ดีด้วยเช่นกัน สิ่งเหล่านี้อาจเกิดจาก

1) ผู้ประเมินนั้นอาจมีข้อมูล หรือกลุ่มตัวอย่างของคนที่ปฏิบัติตามหน้าที่ หรือคนที่เป็นสมาชิกที่ดีไม่เพียงพอในการประเมิน
2) ผู้ประเมินอาจได้รับผลกระทบที่มาจากสิ่งที่พวกเขารู้สึกสะดุดตา ลักษณะเด่นของคนๆนั้นและนำมาเหมารวมกัน ซึ่งเป็นการมองแบบครอบคลุม
3) มาตรในการวัดนั้นอาจเป็นเพียงส่วนย่อ และไม่ชัดเจน เพียงพอในการประเมิน
4) ผู้ประเมินอาจไม่มีแรงจูงใจหรือมีความรู้ในการทำงานที่ดีมากพอ

5) สิ่งที่ผู้ประเมินจำได้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอาจจะไม่ตรงกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งอาจนำไปสู่การให้น้ำหนักกับการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในการประเมินผล

การอนุมานจากทฤษฎีโดยนัย (inference based on implicit) ผู้ประเมินนั้นอาจรวมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมของพนักงานเข้าด้วยกัน หากผู้บังคับบัญชานั้นเชื่อมโยงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานว่าสัมพันธ์กัน ดังนั้นเมื่อผู้บังคับบัญชาสังเกตเห็นว่าพนักงานปฏิบัติ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขอะองค์การบ่อยครั้ง เขาก็อาจจะทึกทักไปด้วยว่าพนักงานผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานในเกณฑ์สูง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ อาจส่งผลให้ผู้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจ ในตัวของพนักงานมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาดี ซึ่งจากงานวิจัยของ Cardy และ Dobbins (1986) และ Allen และ Rush (1998) ก็แสดงให้เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับผลกระทบจากความชอบ (liking) พอใจในตัวพนักงานของผู้บังคับบัญชาจริง

จากการศึกษาผลของการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าพฤติกรรมดังกล่าวสามารถส่งผลทางอ้อมต่อระบบการให้รางวัล ลงโทษ และการพิจารณาความดีความชอบขององค์การ จากผลการปฏิบัติงานจากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่เชื่อว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นสามารถส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพที่ดี โดยผ่านทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องในการส่งผลต่อการรับรู้พฤติกรรมของผู้ประเมิน เช่นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ความชอบส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ สามารถส่งผลต่อกการประเมินผลการปฏิบัติงานได้จริง

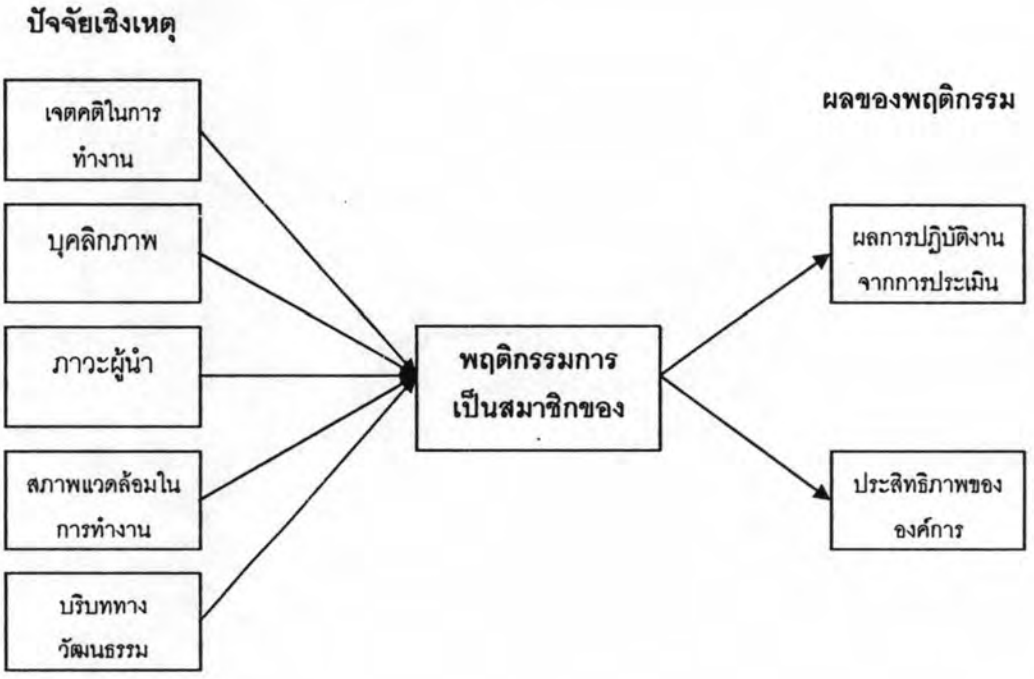
2. ประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness)

Organ, Podsakoff และ McKenzie (2006) ศึกษาว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน
2. สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
3. สามารถประหยัดทรัพยากร เงินลงทุน เพื่อสามารถนำไปใช้ในทางที่เกิดประโยชน์มากขึ้น
4. สามารถลดการลงทุนในด้านการบริหารทีม
5. ทำให้ร่วมงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เพิ่มศักยภาพขององค์การ ในด้านการจูงใจให้เข้ามาร่วมงาน และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

7. สามารถเพิ่มเสถียรภาพขององค์การในการดำเนินงาน
8. สามารถเพิ่มความสามารถขององค์การในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง
9. สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การจากแหล่งทุนที่มี

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่ามีปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่หลายปัจจัย ได้แก่ เจตคติในการทำงาน บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบริบททางวัฒนธรรม และมีผลตามของพฤติกรรมเป็นผลการปฏิบัติงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการส่งผลทางอ้อมต่อระบบการให้รางวัล ลงโทษขององค์การ และประสิทธิภาพขององค์การ ที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทำงานได้ง่ายขึ้น ในขณะเดียวกันก็สามารถส่งผลต่อคุณภาพในการบริการ และความพึงพอใจของลูกค้าในอนาคตด้วย



ภาพ 1.2 กรอบแนวคิดตามทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การทั้งไทย และต่างประเทศ โดยจะนำเสนอออกเป็น 2 ตอนด้วยกัน คือ ตอนที่1 งานวิจัยตะวันตกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตอนที่ 2 งานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ตอนที่ 1 งานวิจัยตะวันตกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

Smith, Organ and Near (1983) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยการศึกษากับพนักงานธนาคาร 2 แห่ง จำนวน 422 คน พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 2 ประการ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์การ พนักงานที่มีภูมิลำเนาในเมืองเล็ก มีความช่วยเหลือกันมากกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาในเมืองใหญ่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลักษณะหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมเช่นเดียวกันเป็นการตอบแทน เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

Organ และ Konovsky (1989) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่องาน และภาวะอารมณ์ความรู้สึกที่มีต่องาน ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่าความคิดเห็นต่องานทั้งทางการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยการรับรู้ว่าได้รับค่าจ้าง และโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ขณะที่หากควบคุมตัวแปรทางด้านความคิดเห็นต่องานแล้วจะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์กับความรู้สึกต่องาน

Podsakoff, Ahearne and McKenzie (1997) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งศึกษากับพนักงานปฏิบัติการของโรงงานผลิตกระดาษในอเมริกา ที่ทำงานเป็นทีม โดยวัดผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทำนายผลงานด้านปริมาณได้ดีกว่าด้านคุณภาพ โดยทั้งพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของกลุ่มงาน

Paine และ Organ (2000) ศึกษาบริบททางวัฒนธรรม ที่สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในรูปแบบต่างๆ เช่นวัฒนธรรมประจำชาตินั้นอาจส่งผลต่อเงื่อนไขต่างๆ เช่น ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ หรือ บริบททางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรกำกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่นการรับรู้ในกระบวนการยุติธรรม หรือ ความพึงพอใจ ที่มีการค้นพบว่าส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในการศึกษาที่สหรัฐอเมริกา จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (power distance) ส่งผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่นในกลุ่มที่มีวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำจะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานบนพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) ซึ่งการรับรู้ในกระบวนการยุติธรรมของพนักงานในกลุ่มวัฒนธรรมนี้ นับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการนำไปปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในทางกลับกันหากพนักงานรับรู้ว่า ไม่ได้รับความยุติธรรมในองค์การ ก็จะไม่ปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่นเดียวกัน ในขณะที่กลุ่มที่มีวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง จะรับรู้ในข้อเท็จจริง และปฏิบัติไปตามเกณฑ์ที่องค์การจัดไว้ แม้รับรู้ว่าเกิดความไม่ยุติธรรมในองค์การ พนักงานในกลุ่มวัฒนธรรมนี้จะยังคงปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจนั้นเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในกระบวนการยุติธรรมของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

Zellars, Tepper and Duffy (2002) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการใช้อำนาจในทางที่ผิดของผู้บังคับบัญชา และการประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งสำรวจกลุ่มตัวอย่างจาก กองทหารรักษาดินแดนของชาติทางอากาศ (Air National Guard) จำนวน 373 คนพร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาของพวกเขา โดยการพยากรณ์ถึงความสัมพันธ์ ระหว่างการใช้อำนาจในทางที่ผิดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติ OCB ในฐานะของพฤติกรรม บทบาทพิเศษ (เมื่อเทียบ กับการปฏิบัติในฐานะของพฤติกรรมตามหน้าที่) ซึ่งผลกระทบดังกล่าวนี้ มี ปฏิสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์โดยผ่านตัวแปรสื่อ คือ กระบวนการยุติธรรม และการนิยาม OCB

ตอนที่ 2 งานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับความนิยมในประเทศไทย โดยในปี พ.ศ. 2539 ประไพพร สิงหเดช เป็นบุคคลแรกที่นำแนวคิดนี้เข้ามาศึกษา โดยศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากนั้นจึงได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวนี้มาศึกษากันอย่างแพร่หลาย โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงเหตุ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งปัจจัยส่วนใหญ่ที่นิยมนำมาศึกษาก็คือ เจตคติในการทำงานโดยมีผู้นำมาศึกษาดังนี้ เมธี ศรีวิริยะเลิศสกุล (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน อัมพร พรพงษ์สุริยา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีการนำทฤษฎีทางด้านบุคลิกภาพมาศึกษาโดย อัมพร พิพิธเจริญพร (2545) ศึกษา ลักษณะบุคลิกภาพแบบ "The Big Five" พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ทางด้านภาวะผู้นำได้มีการดำเนินการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดย กันยา พีรพัฒนานันท์ (2546) ส่วนการศึกษาทางด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ เช่น การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดย ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในประเทศไทยได้มีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านปัจจัยเชิงเหตุจำนวน 4 ด้าน คือเจตคติในการทำงาน บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมขององค์การ แต่ยังไม่ได้มีการศึกษาในด้านของวัฒนธรรม กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ทั้งนี้งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีงานวิจัยเพียง 2 เล่มเท่านั้นที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเชิงเหตุ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ คือ วิรัณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2545) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก และ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2548) ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีงานวิจัยที่มีผลการวิจัยที่น่าสนใจนอกเหนือไปจากที่ได้กล่าวมาดังนี้

เมธี ศรีวิริยะเลิศสกุล (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อน

ร่วมงานในระดับสูง แต่มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การทุกรูปแบบอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน

วิรัณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2545 บทคัดย่อ) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรกโดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ การวิจัยระยะที่ 1 สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยประกอบด้วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาทและความสุภาพ ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ และด้านความเข้มแข็งและมั่นคง การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านพฤติกรรมตามบทบาท และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความยุติธรรมในองค์การ โดยตัวแปรสาเหตุ 5 ตัวแปรอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 1 โดยสร้างแบบจำลองขึ้นใหม่ กำหนดให้พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่เป็นตัวแปรผลลัพธ์ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมีอิทธิพลคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมตามบทบาท โดยตัวแปรสาเหตุ 3 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามบทบาทได้ร้อยละ 59 ในขณะที่ตัวแปรสาเหตุ 2 ตัวแปรอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้ร้อยละ 31

อรอนงค์ วิเศษนคร (2546 บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการมีค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การระดับสูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อายุ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 26.80

ธีราลักษณ์ ฉิมพาลี (2546 บทคัดย่อ) อิทธิพลของประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคลและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานคนไทย

หอสมุดกลาง ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง และพบว่ามีตัวแปรพยากรณ์ 4 ด้านคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการพูดภาษาญี่ปุ่น ประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคล ด้านการเปิดเผยตนเอง และด้านการสนับสนุนเกื้อกูลต่อคู่สนทนา และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้ร้อยละ 36.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรภา ตั้งสัตยาชีพ (2546 บทคัดย่อ) ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความชอบเป็นตัวแปรสื่อระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยเมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยมิได้กำจัดอิทธิพลของความชอบ พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .71 (p<.01) แต่เมื่อกำจัดอิทธิพลของความชอบ พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .32 (p<.01) และเมื่อทำการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยแบ่งตามลักษณะของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีต่อบุคคลมีค่าความสัมพันธ์กับความชอบ และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความชอบและผลการปฏิบัติงาน (p<.01) แต่เมื่อทำการกำจัดอิทธิพลของความชอบแล้ว พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีต่อบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (p<.01)

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2548 บทคัดย่อ) ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามแนวคิดของ Organ (1987) กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 13 แห่ง ปีการศึกษา 2547 จำนวน 438 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 7ตัวได้แก่ ลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำนักเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ปรับเป็นแบบจำลองทางเลือก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 131.55 ที่องศาอิสระเท่ากับ 177 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (*GFI*) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (*RMSEA*) เท่ากับ .00 ตัวแปร

ทั้งหมดในแบบจำลองทางเลือกที่พัฒนาขึ้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้ร้อยละ 79 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ 2) บรรยากาศองค์การ และ 3) ภาวะผู้นำนักเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 1.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในต่างประเทศ

ประเด็นที่ศึกษา	งานวิจัยที่ 1	งานวิจัยที่ 2	งานวิจัยที่ 3	งานวิจัยที่ 4	งานวิจัยที่ 5
Organizational Citizenship Behavior					
1. การให้ความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (altruism)	✓	✓			
2. การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (generalize compliance)	✓	✓			
3. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (courtesy)					
4. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (sportmanship)			✓		
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue)			✓		
6.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conciencetiousness)					
7. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping)			✓		
8. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty)					
9. การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (organizational compliance)					
10. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (individual initiative)					
11. การพัฒนาตนเอง (self-development)					
12. ศึกษาในภาพรวมโดยไม่ระบุ				✓	✓
ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ					
1. เจตคติในการทำงาน		✓			
2. บุคลิกภาพ					
3. ภาวะผู้นำ	✓				
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
5. บริบททางวัฒนธรรม				✓	
ตัวแปรที่เป็นผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ					
1. ผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน		✓			
2. ประสิทธิภาพขององค์การ					

หมายเหตุ งานวิจัยที่ 1 หมายถึง งานวิจัยของ Smith, Organ and Near (1983)

งานวิจัยที่ 2 หมายถึง งานวิจัยของ Organ และ Konovsky (1989)

งานวิจัยที่ 3 หมายถึง งานวิจัยของ Podsakoff, Ahearne and McKenzie (1997)

งานวิจัยที่ 4 หมายถึง งานวิจัยของ Paine และ Organ (2000)

งานวิจัยที่ 5 หมายถึง งานวิจัยของ Zellars, Tepper and Duffy (2002)

ตารางที่ 1.3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในประเทศไทย

ประเด็นที่ศึกษา	งานวิจัย ที่ 1	งานวิจัย ที่ 2	งานวิจัย ที่ 3	งานวิจัย ที่ 4	งานวิจัย ที่5	งานวิจัย ที่ 6
OrganizationalCitizenship Behavior						
1. การให้ความช่วยเหลือโดยไม่คำนึงถึงตนเอง (altruism)	✓		✓	✓	✓	
2. การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (generalize compliance)						
3. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (courtesy)	✓	✓	✓	✓	✓	
4. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (sportmanship)	✓		✓	✓	✓	
5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue)	✓	✓	✓	✓	✓	
6.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conciencetiousness)	✓		✓	✓	✓	
7. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping)		✓				
8. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty)						
9. การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (organizational compliance)						
10. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (individual initiative)						
11. การพัฒนาตนเอง (self-development)						
12. ศึกษาในภาพรวมโดยไม่ระบุ						✓
ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ						
1. เจตคติในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓
2. บุคลิกภาพ						
3. ภาวะผู้นำ		✓				✓
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						✓
5. บริบททางวัฒนธรรม						
ตัวแปรที่เป็นผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ						
1. ผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน		✓			✓	
2. ประสิทธิภาพขององค์การ						

หมายเหตุ งานวิจัยที่ 1 หมายถึง งานวิจัยของ เมธี ศรีวิริยะเลิศสกุล (2542)
งานวิจัยที่ 2 หมายถึง งานวิจัยของ วิรัณธิ์ ธรรมนารถสกุล (2545)
งานวิจัยที่ 3 หมายถึง งานวิจัยของ อรอนงค์ วิเศษนคร (2546)
งานวิจัยที่ 4 หมายถึง งานวิจัยของ ธีราลักษณ์ ฉิมพาลี (2546)
งานวิจัยที่ 5 หมายถึง งานวิจัยของ อรภา ตั้งสัตยาชีพ (2546)
งานวิจัยที่ 6 หมายถึง งานวิจัยของ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2548)

แนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยและการวิเคราะห์อภิมาน

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในตอนนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยและการวิเคราะห์อภิมาน ดังรายละเอียดดังนี้

1. การสังเคราะห์งานวิจัย (systhesis)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2530) ได้กล่าวไว้ว่าการสังเคราะห์งานวิจัย (synthesis of research) เป็นระเบียบวิธีการศึกษาหาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ หลายๆ เรื่องมาศึกษาวิเคราะห์ แล้วนำเสนอข้อมูลสรุปอย่างมีระบบ เพื่อให้ได้คำตอบปัญหาที่เป็นข้อยุติ ซึ่งนักวิจัยสามารถทำการสังเคราะห์งานวิจัยได้ 2 ลักษณะ ลักษณะแรก เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ได้แก่ กิจกรรมการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อเป็นพื้นฐานในการออกแบบการวิจัยและกำหนดสมมติฐาน ส่วนลักษณะที่สอง การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นงานวิจัยที่เสร็จสิ้นในตัวเอง งานวิจัยที่เป็นการสังเคราะห์เป็นการวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อมวลมนุษย์และสังคม โดยใช้งานวิจัยที่มีผู้ทำวิจัยไว้แล้วมาเป็นข้อมูลในการสังเคราะห์งานวิจัย

อุทุมพร จามรมาน (2530), นงลักษณ์ วิรัชชัย (2530) ได้แบ่งประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัยออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (qualitative synthesis) หรือเชิงบรรยาย ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยอ่านรายงานการวิจัยแล้วนำมาสรุปเข้าด้วยกัน วิธีนี้เป็นการบรรยายสรุปผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย โดยสรุปประเด็นหลักของผลการวิจัยแต่ละเรื่อง และบรรยายให้เห็นความสัมพันธ์และความขัดแย้งระหว่างผลการวิจัยเหล่านั้น ทั้งนี้ผู้สังเคราะห์ต้องบรรยายสรุปด้วยความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง และไม่ผนวกความคิดเห็นของตนเองในการวิเคราะห์ วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยนี้สามารถใช้ได้กับการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และประเภทที่สอง คือ การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (quantitative synthesis) เป็นการวิเคราะห์ตัวเลขหรือค่าสถิติที่ปรากฏในงานวิจัยทั้งหลาย การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (analysis of analyses) การบูรณาการงานวิจัย (research integration) หรือการวิจัยงานวิจัย (research of research) วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย เป็นวิธีการที่เป็นระบบใช้ความรู้ หลักการและระเบียบวิธีการทางสถิติ มาวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยที่งานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ต้องเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติในการสังเคราะห์งานวิจัย การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยใช้วิธีการสร้างดัชนีมาตรฐาน ซึ่งค่าดัชนีมาตรฐานที่นิยมนำมาใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยมี 3 แบบคือ ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติ (p-value of statistics) ค่าส้มประ

สิทธิสหสัมพันธ์ (correlation coefficients) และค่าขนาดอิทธิพล (effect size) ดัชนีทั้ง 3 นี้ไม่มีหน่วยและมีมาตรการวัดถึงระดับอันตรภาพ (interval scale)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2530 อ้างถึงใน วรรณี อริยะสินสมบูรณ์, 2544) นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยซึ่งเหมือนกับขั้นตอนในการทำงานวิจัยทั่วๆ ไป ประกอบด้วยการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดหัวข้อปัญหา การสังเคราะห์งานวิจัยเริ่มต้นจากการกำหนดปัญหา การวิจัยซึ่งต้องเป็นปัญหาที่มีการทำวิจัยอย่างน้อยสองราย นักวิจัยมักจะสนใจและทำการวิจัยกับปัญหาที่มีคุณค่าและเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัด การสังเคราะห์งานวิจัยจะทำได้ต่อเมื่อมีรายงานการวิจัยในปัญหาที่ใกล้เคียงกัน และมีหลายเรื่องที่ให้ผลแตกต่างกัน จึงจะเหมาะที่จะทำการสังเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อกำหนดหัวข้อปัญหาแล้ว นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องนิยามปัญหาให้ชัดเจน ศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อเป็นการกำหนดแบบแผน และสมมติฐานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การเสาะค้น คัดเลือกและรวบรวมงานวิจัย การดำเนินงานขั้นตอนนี้ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ

1) การเสาะค้นงานวิจัย นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องค้นคว้า และเสาะแสวงหางานวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดไว้ การเสาะค้นงานวิจัยส่วนใหญ่จะหาได้จากเอกสาร เช่น รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ วารสาร ดัชนีค้นวารสาร เป็นต้น

2) การคัดเลือกงานวิจัย นักสังเคราะห์งานวิจัยต้องอ่าน ศึกษา และตรวจสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างละเอียด ต้องสร้างเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพดีมีความตรงภายใน และความตรงภายนอกสูงตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

3) การรวบรวมผลงานวิจัย อาจใช้การจดบันทึก การถ่ายเอกสาร หรือการกรอกแบบฟอร์มก็ได้ ทั้งนี้นักวิจัยต้องใช้ความระมัดระวังเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ และครบถ้วนสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัย ขั้นตอนนี้เน้นการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยผลการวิจัย รายละเอียดลักษณะและวิธีการวิจัยจากงานวิจัยทั้งหมด เพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติและทดสอบความสอดคล้องว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ จากนั้นจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 การเสนอรายงานผลการสังเคราะห์งานวิจัย การเขียนรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยมีหลักการเช่นเดียวกับการเขียนรายงานการวิจัยทั่วไป นักสังเคราะห์งานวิจัย

ต้องเสนอรายละเอียดวิธีการดำเนินงานทุกขั้นตอน พร้อมทั้งข้อสรุปข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้ภาษาถูกต้องและชัดเจน

2. การวิเคราะห์อภิมาน (Meta analysis)

การวิเคราะห์อภิมาน มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า meta-analysis ซึ่งบัญญัติโดย Glass ในปีค.ศ.1976 ในความหมายของ การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (analysis of analyses) ซึ่งหมายถึง การวิเคราะห์ที่มีการนำงานวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์โดยมีขนาดอิทธิพลหรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นตัวแปรตาม และคุณลักษณะงานวิจัยเป็นตัวแปรต้น จึงเป็นการวิเคราะห์ที่เหนือกว่า ลึกซึ้งกว่าการวิเคราะห์ในงานวิจัยทั่วไป(Glass and Smith, 1981 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2530)สรุปความหมายของการวิเคราะห์อภิมานไว้ว่าหมายถึงวิธีการที่ใช้สังเคราะห์ผลการวิจัยจากงานวิจัยเชิงปริมาณหลายๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน โดยใช้ผลการวิจัยและรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยทั้งหมดเป็นข้อมูล มีงานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นหน่วยของการวิเคราะห์และมีเป้าหมายที่จะสังเคราะห์ สรุปผลการวิจัยทั้งหมดเพื่อตอบปัญหาที่วิจัย โดยหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์อภิมาน คือการคำนวณหาค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลทั้งหมด ให้ได้ค่าประมาณพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพล แล้วทดสอบว่าค่าประมาณพารามิเตอร์มีการกระจายต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้าผลการทดสอบขนาดอิทธิพลแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะมีการวิเคราะห์ต่อว่าความแปรปรวนในขนาดอิทธิพลเป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยแบบใด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ถ้าพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ จึงสรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยตามค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพล

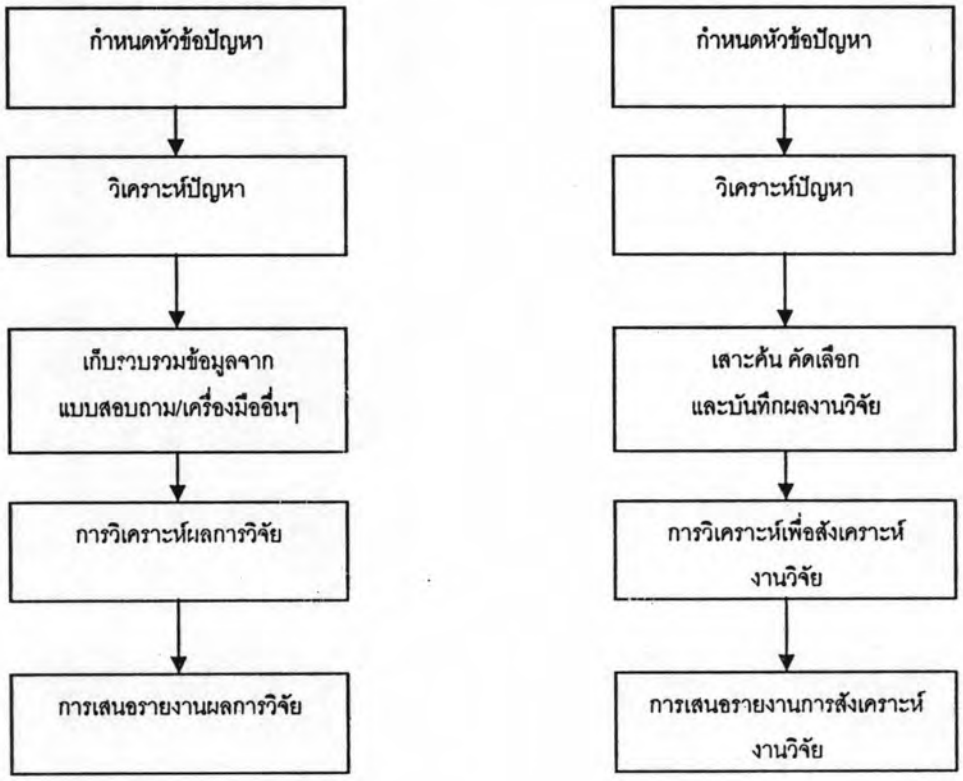
นงลักษณ์ วิรัชชัย (2535) นำเสนอวิธีการวิเคราะห์เชิงบริมาณเพื่อสังเคราะห์งานวิจัย เป็นการวิเคราะห์ดัชนีมาตรฐานเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงโดยสรุปเกี่ยวกับดัชนีมาตรฐาน วิธีการวิเคราะห์แบ่งตามระดับของการวิเคราะห์ทางสถิติ 4 แบบ ***แบบแรก*** คือ วิธีการนับคะแนนเสียงแบบเดิม วิธีการนี้เป็นการแบ่งงานวิจัยตามผลการทดสอบสมมติฐาน และค่าดัชนีมาตรฐานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าดัชนีเป็นบวก กลุ่มที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าดัชนีเป็นลบ และกลุ่มที่ไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนับความถี่ของงานวิจัยแต่ละกลุ่มแล้ว นักวิจัยสรุปและแปลผลการสังเคราะห์ตามลักษณะของงานวิจัยกลุ่มที่มีค่าความถี่สูงสุด วิธีการนี้มีข้อจำกัดคือเกิดความลำเอียงได้ถ้างานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ***แบบที่สอง*** คือ การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของผลการสังเคราะห์ เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์นั้นมีการใช้ค่าสถิติต่างๆ กันทดสอบสมมติฐาน และค่าสถิติในการทดสอบนั้นจะมีค่าความน่าจะเป็นกำกับอยู่ วิธีการนี้จึงเป็นการสังเคราะห์ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติแล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของผลการ

สังเคราะห์ที่สามารถทำได้หลายวิธีการ ***แบบที่สาม*** คือ วิธีการประมาณค่าจากการนับคะแนนเสียง Hedges และ Olkin (1971) ได้เสนอวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้วิธีการนับคะแนนเสียงจำนวนงานวิจัยที่ให้ผลการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางบวก และ***แบบที่สี่*** คือ วิธีการสังเคราะห์ค่าประมาณดัชนีมาตรฐาน เป็นเทคนิควิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาใหม่ล่าสุด Glass เป็นผู้เสนอขึ้นในปี ค.ศ.1976 และบัญญัติชื่อเรียกว่า "meta-analysis" หรือการวิเคราะห์อภิมาน

การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมานนั้นต้องมีการสร้างดัชนีมาตรฐานจากผลการวิจัยแต่ละเรื่องก่อน ดัชนีมาตรฐานที่สร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะงานวิจัย คือ ขนาดอิทธิพล (effect size) ซึ่งเป็นดัชนีมาตรฐานสำหรับการวิจัยประเภททดลอง และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficients) ซึ่งเป็นดัชนีมาตรฐานสำหรับการวิจัยประเภทสหสัมพันธ์ โดยจะมีสูตรการคำนวณค่าขนาดอิทธิพลและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยแต่ละเรื่อง 2 วิธี คือ วิธีการประมาณค่าโดยการคำนวณโดยตรงจากค่าสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการประมาณค่าโดยการคำนวณจากสถิติที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญ

สำหรับขั้นตอนของการวิเคราะห์อภิมาน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2540) ได้เสนอไว้ 5 ขั้นตอน ***ขั้นตอนแรก คือ การกำหนดหัวข้อปัญหาการวิจัย*** ซึ่งเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วๆ ไป ปัญหาการวิจัยต้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างชัดเจนและลักษณะของปัญหาการวิจัยต้องเป็นไปตามหลักการเขียนปัญหาการวิจัยทั่วๆไป กล่าวคือเป็นปัญหาที่ตอบได้ด้วยการวิจัย ใช้ภาษาง่ายๆ กะทัดรัด ไม่กำกวมมีความสำคัญทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้การกำหนดปัญหาวิจัยแล้ว นักวิจัยต้องระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขต และข้อจำกัดของการวิจัยด้วย ***ขั้นตอนที่สอง คือ การรายงานวรรณคดีที่เกี่ยวข้องและการตั้งสมมติฐาน*** ขั้นตอนนี้ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาวิจัย ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาวิจัยให้ชัดเจน เพื่อนำข้อสรุปมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดแบบแผนการวิจัย การนิยามตัวแปร การวัดตัวแปร รวมทั้งการตั้งสมมติฐานการวิจัย ***ขั้นตอนที่สาม คือ การดำเนินการวิจัย*** ขั้นตอนนี้ คือ การวางแผนการวิจัย กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การนิยามตัวแปร การสร้างเครื่องมือวิจัย การรวบรวมข้อมูล โดยประกอบด้วยสองส่วนสำคัญคือข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิจัย และข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานวิจัย เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วก็ควรทำการบรรณาธิกรข้อมูล ***ขั้นตอนที่สี่ คือ การวิเคราะห์ข้อมูล*** การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมาน มีตัวแปรตามเป็นดัชนีมาตรฐาน และตัวแปรต้นคือตัวแปรเกี่ยวกับสาระและคุณลักษณะของงานวิจัย ส่วนตัวแปรตามคือ ดัชนีมาตรฐานที่ใช้กันมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ขนาดอิทธิพล (effect size) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficients) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่นิยม ได้แก่ การวิเคราะห์ตามแนวคิดของ

Glass และ Hunter และ***ขั้นตอนสุดท้าย คือ การเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัย*** ขั้นตอนนี้เหมือนกับการรายงานในการวิจัยทั่วๆ ไป กล่าวคือต้องเสนอรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยตามรูปแบบการรายงานการวิจัยทุกหัวข้อ โดยเสนอรายละเอียดและการใช้ภาษาที่สื่อความหมายได้ชัดเจน



ภาพที่ 1.3 เปรียบเทียบขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยทั่วไป กับการวิเคราะห์อภิมาน

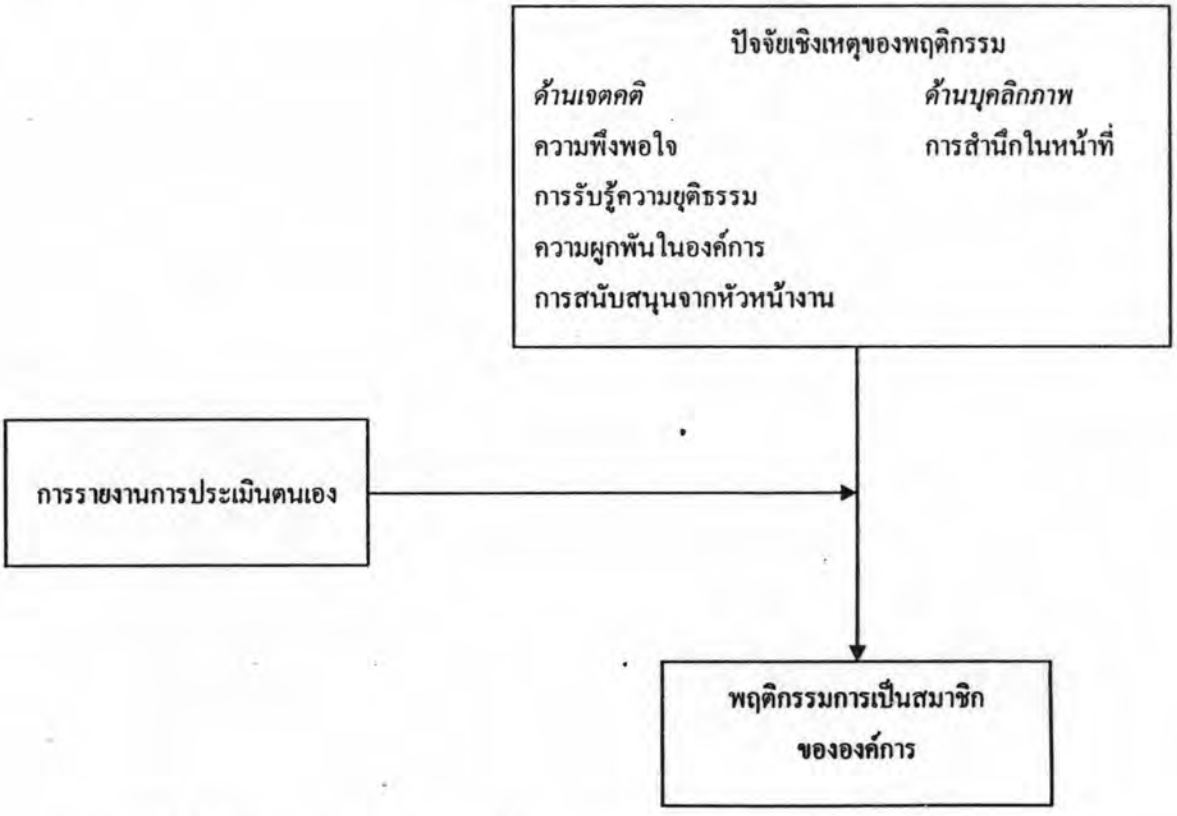
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อภิมาน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อภิมานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยจะขอนำเสนอออกเป็น 3 ตอนด้วยกันคือ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยในด้านอื่นๆ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

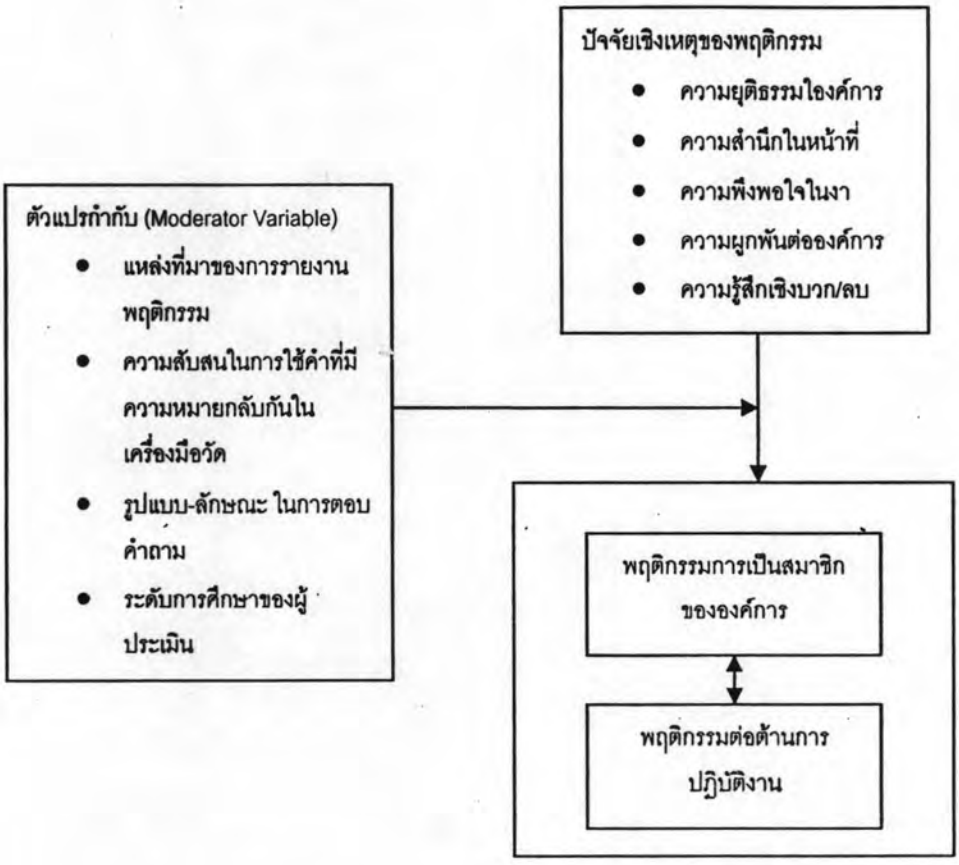
งานวิจัยตะวันตก

Organ และ Ryan (1995) ใช้วิธีวิเคราะห์อภิมานในการศึกษาปัจจัยด้านเจตคติ และลักษณะส่วนบุคคลในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Hunter จากงานวิจัยที่ศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1983-1994 จำนวน 55 เรื่อง พบว่า เจตคติในการทำงานนั้นเป็นตัวแปรที่ดีในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์ที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่ไม่ใช่ระดับผู้จัดการ หรือผู้เชี่ยวชาญ ส่วนตัวแปรเจตคติในด้านอื่น เช่น การรับรู้ความยุติธรรม ความผูกพันในองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับเดียวกับความพึงพอใจในงาน ส่วนตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคลนั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ยกเว้น ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ผลของการทดสอบตัวแปรกำกับพบว่า การประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้วยตนเองนั้นให้ผลที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับการให้ผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน



ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Organ และ Ryan, 1995)

Dalal (2005) ใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และพฤติกรรมการต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมานของ Hunter และ Schmidt (1990) โดยมีการปรับแก้ลดความแปรปรวนจากความคลาดเคลื่อนของการเลือกหรือสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ก่อนนำมาสังเคราะห์งานวิจัย จากการสืบค้นได้จำนวนตัวแปรที่นำมาสังเคราะห์ทั้งสิ้น 49 ตัวแปรมาจากงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ 15 เรื่อง นอกเหนือจากนั้นเป็นงานวิจัยที่ได้รับการนำเสนอในงานประชุมทางวิชาการ ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท วิทยานิพนธ์เกียรตินิยม และชุดข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า การถ่วงน้ำหนักค่าความเที่ยงของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และพฤติกรรมการต่อต้านการปฏิบัติงาน ยังไม่สัมพันธ์กันเท่าที่ควร ผลการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมทั้งสองนั้นได้ผลการวิจัยที่ไม่แตกต่างจากงานวิจัยด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมานที่เกี่ยวข้องมากนัก ในทุกตัวแปรที่นำมาศึกษา เช่น ความยุติธรรมในองค์การ ความสำนึกในหน้าที่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น นอกจากนี้ในงานวิจัยฉบับนี้ได้สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยก่อนหน้านี้ว่า ความรู้สึกในเชิงลบ สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการต่อต้านการปฏิบัติงานมากกว่า แต่ไม่ได้สนับสนุนส่วน ความรู้สึกเชิงบวกว่า สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ สูงกว่า แต่ทั้งนี้สำหรับผลสรุปโดยรวมแล้วพบว่าทั้งสองพฤติกรรมนั้นมาจากปัจจัยเชิงเหตุที่แตกต่างกัน จากการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับพบว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินและมีการใช้ภาษาที่มีความหมายกลับกันในแบบวัด จะทำให้ได้ความสัมพันธ์ในทางลบที่สูงกว่า ส่วนการบันทึกพฤติกรรมในรูปความถี่ ของการเกิดพฤติกรรมนั้นมีประสิทธิภาพด้อยกว่า เมื่อเทียบกับการบันทึกพฤติกรรมในรูปแบบที่ เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย หรือการระบุลักษณะพฤติกรรม ทางด้านการศึกษาของผู้ประเมินนั้น ไม่ใช่ตัวแปรกำกับที่มีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ของทั้งสองพฤติกรรม



ภาพที่ 1.5 กรอบแนวคิดตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (Dalal, 2005)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

งานวิจัยตะวันตก

Gliessman และคณะ (1988, อ้างถึงใน วรรณี อริยะสินสมบูรณ์, 2544) ได้ใช้วิธีวิเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทักษะการสอน จำนวน 26 เรื่อง โดยตัวแปรที่ถูกใช้ทั่วไปในการฝึกอบรม คือ วิธีการฝึกอบรม ระยะเวลาของการฝึกอบรม เวลาในการฝึกอบรม จำนวนของนักเรียน และประสบการณ์ในการสอนของผู้ฝึก ระดับการศึกษาของผู้ฝึก การกำหนดแบบฝึกหัด และนักเรียนที่ใช้ในการฝึกอบรม พบว่า ระดับการศึกษาของผู้สอนภายในวิธีการฝึกอบรม ความต่อเนื่องของระดับการศึกษาของผู้สอน ความต่อเนื่องของแบบฝึกหัด และหลักเกณฑ์การกำหนดการสอน มีผลต่อทักษะการสอนทั้งสิ้น

Swanson and Hoskyn (1998, อ้างถึงใน วรรณี อริยะสินสมบูรณ์, 2544) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลองในการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความสามารถจำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมาน ศึกษางานวิจัยจำนวน 180 เรื่อง ด้วยวิธีการของ Hunter โดยสังเคราะห์จากลักษณะกลุ่มตัวอย่าง วิธีการดำเนินการวิจัยและคุณลักษณะงานวิจัย ได้ค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.79 ซึ่งค่า

ขนาดอิทธิพลมีค่าเป็นบวก โดยการมีปฏิสัมพันธ์กลุ่มเล็ก การมีการตอบสนองโดยตรงและการตั้งคำถามของนักเรียนเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของค่าขนาดอิทธิพล

งานวิจัยในประเทศไทย

กฤษณา เลิศสำราญ (2529) ได้ทำการวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยเพื่อให้ได้ข้อสรุป เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ไม่ใช่ความสามารถทางสติปัญญา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยศึกษาองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโรงเรียน ครู และนักเรียนที่มีครอบครัวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ จากงานวิจัย จำนวน 13 เรื่อง และใช้การวิเคราะห์อภิมานตามวิธีของ Glass ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ไม่ใช่ความสามารถทางสติปัญญากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ มีเฉลี่ยเท่ากับ 0.5295 ความแปรปรวน เท่ากับ 0.0326 ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนี้สามารถส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เท่ากับ 0.3490 และมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.9699 เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบแต่ละด้านที่ดำเนินการศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านนักเรียนกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงสุด (r = .5566) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านครู (r =.5383) และโรงเรียน (r =.4374) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านได้ดี พบว่าขนาดของโรงเรียน (r=.3303) เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายองค์ประกอบด้านโรงเรียน พื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียน (r =.5189) เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายองค์ประกอบด้านนักเรียนและครอบครัว ประสบการณ์ในการสอนของครู (r =.4252) เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายองค์ประกอบด้านครู และพื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียน (r =.5109)เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในองค์ประกอบรวมทุกด้าน

ทิพย์อาภา บุญรัตน์ (2531,อ้างถึงใน วรรณี อริยะสินสมบูรณ์, 2544) ได้วิเคราะห์อภิมานวิทยานิพนธ์ทางด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาปีการศึกษา 2518-2529 จำนวน 394 เล่มตามแนวคิดของ Schmidth และ Hunter(1977) พบว่าวิทยานิพนธ์ที่เปรียบเทียบผลการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ระหว่างการสอนแบบโปรแกรม กับการสอนแบบปกติ วิธีการสอนแบบโปรแกรมส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าวิธีสอนแบบปกติ ในงานวิจัยเชิงทดลอง มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 ส่วนการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบด้าน ทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์ ความคิดสร้างสรรค์และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ย เท่ากับ 0.66, 0.34 และ 0.15 ตามลำดับ

อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์ (2541,บทคัดย่อ) ใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมานด้วยโปรแกรมโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น และการวิเคราะห์อภิมานตามวิธีการของ Glass เพื่อสังเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านครู ด้านนักเรียนและด้านโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์มีค่าเท่ากับ .262 โดยปัจจัยด้านนักเรียนมี ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์สูงสุด (*r*=.302) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านโรงเรียน (*r*=.294) และปัจจัยด้านครู (*r*=.146) ตามลำดับตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้แก่ ตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สถาบันที่ทำวิจัย ระดับนัยสำคัญทางสถิติ และการตั้งสมมุติฐาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (*b* = .2580) ตัวแปรการตั้งสมมติฐาน (*b* = .0321) และคะแนนการประเมินงานวิจัย (*b* = -.0062) มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยทั้ง 14 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ ร้อยละ 21.29

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยในด้านอื่น ๆ

ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น (2547,บทคัดย่อ) ศึกษางานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยวิธีวิเคราะห์อภิมาน งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นรายงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2519-2546 จำนวน 88 เล่ม รวบรวมข้อมูลจากตัวแปรกำกับ 4 ประเภท คือ ลักษณะทั่วไป เนื้อหาสาระงานวิจัย วิธีวิทยาการวิจัย และคุณภาพงานวิจัย นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ตามวิธีของ Glass (1976) ด้วยการหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยด้วย Hierachical stepwise regression analysis ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงเหตุด้านความพึงพอใจในงานพยาบาล มีทั้งสิ้น 3 ปัจจัยได้แก่ ด้านการจัดการ (*r* =.504) ด้านงาน (*r* =.148) และด้านบุคคล (*r* =.129) ปัจจัยเชิงผลของความพึงพอใจในงานพยาบาล มีทั้งสิ้น 6 ปัจจัย ได้แก่ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (*r* =.408) ด้านการคงอยู่ในงาน (*r* =.383) และด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน (*r* =.350) การลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน (*r*=-.311) ด้านความเหนื่อยหน่าย (*r* = -.250) และความตั้งใจศึกษาต่อ (*r* =.063) ตัวแปรกำกับคุณลักษณะงานวิจัย ส่งผลให้เกิดความแตกต่าง และความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยทั้งหมดสามารถร่วมทำนายค่าดัชนีมาตรฐาน

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุ และปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้ร้อยละ 57.3 และ78.9

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อภิมาน พบว่างานวิจัยทางด้านแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น เป็นการวิเคราะห์จากงานวิจัยในต่างประเทศ และได้ดำเนินการศึกษามาเป็นระยะเวลานานแล้ว ซึ่งปัจจุบันได้มีการศึกษาวิจัยตามแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดเดิมที่ได้สังเคราะห์มาแล้วว่าปัจจุบันพฤติกรรมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดบ้าง นอกจากนี้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อภิมานในประเทศไทยพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาทางด้านการศึกษา เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเท่านั้น มีเพียงงานวิจัยของ อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์ และ ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น ที่มีการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับ (moderator effect) ด้านคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และยังไม่เคยมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้จึงเห็นความสำคัญของการนำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมาศึกษาด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน พร้อมทั้งตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรกำกับ (moderator effect) ด้านคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สนใจศึกษาด้วย

วัฒนธรรมองค์การ

ในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยส่วนใหญ่จะศึกษาอยู่ในเขตอเมริกาเหนือ แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วนั้น ทำให้แต่ละองค์การมีความเป็นสากลมากขึ้น เนื่องจากพนักงานในบริษัทนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นคนท้องถิ่นเสมอไป ประกอบกับมีการนำแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมาศึกษาในประเทศไทยที่มีลักษณะทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากประเทศสหรัฐอเมริกา ที่เป็นต้นความคิดของแนวคิดดังกล่าว ส่งผลให้เกิดข้อคำถามที่น่าสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การว่า วัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันหรือไม่ เพราะในแต่ละชาติจะมีวัฒนธรรมของชาติ วัฒนธรรมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงได้มีการศึกษาถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ที่อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ปัจจัยเชิงเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน

พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า การนำหลักการบริหารแบบตะวันตก มาใช้ในองค์การต่างๆ ในประเทศไทยยังเป็นการนำมาใช้โดยตรง การให้ความสำคัญกับการปรับหลักการบริหารแบบตะวันตก ให้เหมาะสมกับพื้นฐานลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยยังมีจำกัด ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความเชื่อว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมของไทยและตะวันตกจะเป็นความแตกต่าง

T 2448017

เพียงชั่วคราว นั่นคือลักษณะวัฒนธรรมของประเทศไทยจะเปลี่ยนแปลงไปคล้ายคลึงกับคุณค่าวัฒนธรรมทางตะวันตกในอนาคต แต่ในความเป็นจริงแล้วผลการศึกษาทางวิชาการพบว่าไม่มีหลักฐานใดที่แสดงให้เห็นวิวัฒนาการของวัฒนธรรมในลักษณะดังกล่าว นอกจากนั้น ผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน ยังพบว่าการนำหลักการบริหารจัดการของทางตะวันตก ไปใช้ในประเทศที่มีลักษณะวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในหลายๆ ด้านจะไม่เกิดผลดีต่อองค์การ ตามที่คาดหวัง ดังนั้น เพื่อให้หลักการบริหารจัดการที่องค์การของประเทศไทยนำมาใช้ ซึ่งโดยมากมาจากแนวคิดและผลการศึกษาวิจัยของทางสหรัฐอเมริกาเกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างเต็มประสิทธิผลตามที่คาดหวัง จึงจำเป็นจะต้องมีการประยุกต์ปรับปรุงหลักการบริหารจัดการแบบตะวันตก ให้เหมาะสมกับลักษณะวัฒนธรรมของไทย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้แนวคิดของวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดแบบจำลองมิติทางวัฒนธรรมตามการศึกษาของ Hofstede (1991) ในการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศไทย ที่ส่งผลต่อปัจจัยเชิงเหตุของการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่แตกต่างกันตามรูปแบบของวัฒนธรรม โดยใช้เครื่องมือในการวัด และวิเคราะห์วัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ตามที่ Hofstede (1991) ดำเนินการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของ IBM ในระหว่างปี ค.ศ. 1967-1973 กว่า 70 ประเทศทั่วโลก และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถแบ่งมิติของวัฒนธรรมออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (power distance) มิติที่ 2 ปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม(Individualism-collectivism) มิติที่ 3 ความเป็นชายและความเป็นหญิง (masculinity-femininity) มิติที่ 4 หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainly avoidance) มิติที่ 5 การมองอนาคตแบบระยะยาว ระยะสั้น (long-short term orientation)

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งมิติของวัฒนธรรมออกเป็น 5 มิติ ในการศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม ตามแนวคิดของ Hofstede ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (power distance)

องค์การที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เพียงปฏิบัติงานตามคำสั่ง โครงสร้างองค์การมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว ในขณะที่องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์การจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน และมีความเป็นตัวเองสูง โครงสร้างขององค์การมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น

(2) วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม(individualism-collectivism)

องค์การที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงคาดหวังให้พนักงาน สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จ ความมีอิสระและสถานะทางการเงิน

สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ในขณะที่องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบกลุ่ม ไม่มีใครที่ต้องการจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษ และถือเป็นความสำเร็จของกลุ่ม มีลักษณะองค์การและความสัมพันธ์แบบคนในครอบครัว

(3) วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิง (masculinity-femininity)

องค์การที่มีลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) หรือมุ่งวัตถุ เป็นค่านิยมของสังคมที่ให้ความสำคัญกับการแข่งขัน เงินทอง สิ่งของและความสำเร็จ โดยมีลักษณะตรงกันข้ามกับองค์การที่มีลักษณะความเป็นหญิง (femininity) หรือมุ่งคุณภาพชีวิต ที่เน้นการให้ความสนใจกับผู้อื่น สัมพันธภาพ และคุณภาพชีวิต

(4) วัฒนธรรมที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (uncertainly avoidance)

องค์การที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้น จะมีการสร้างกฎระเบียบจำนวนมากเพื่อเป็นกรอบในปฏิบัติตาม มีโครงสร้างองค์การที่สลับซับซ้อนซึ่งอาจส่งผลให้องค์การนั้นๆมีความเครียดสูง การตัดสินใจในการทำงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนตายตัว ในขณะที่องค์การที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้น จะมีโครงสร้างองค์การที่ไม่สลับซับซ้อนมากนัก มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจและกล้าเผชิญกับความเสี่ยงองค์การ มีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง

(5) วัฒนธรรมที่มีลักษณะของการมองอนาคตแบบระยะยาว ระยะสั้น (Long-Short term orientation)

องค์การที่มีลักษณะมองอนาคตแบบระยะยาว คือองค์การที่ให้ความสำคัญต่อความเพียรพยายาม และความมัธยัสถ์ ในขณะที่องค์การที่มีการมองอนาคตแบบระยะสั้นนั้นจะมีลักษณะที่ยึดมั่นต่อรูปแบบตามที่เคยยึดถือปฏิบัติ ไม่พยายามเสี่ยง หรือเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งอาจส่งผลต่อความเสียหายขององค์การได้

จากการศึกษาของ Hofstede (1991) พบว่า องค์การในประเทศสหรัฐอเมริกา มีค่าดัชนีของความเป็นปัจเจกชนสูงถึง 91 คะแนน ตามด้วยประเทศออสเตรเลีย 90 คะแนน ประเทศอังกฤษ 89 คะแนน ประเทศแคนาดา 80 คะแนน และประเทศอิตาลี 76 คะแนน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่าประเทศสหรัฐอเมริกามีวัฒนธรรมที่มีลักษณะของความเป็นปัจเจกชนสูงที่สุดประเทศหนึ่งทางด้านเจตคติ และไม่มีข้อผูกพันกับบุคคลอื่นมากนัก มีความเป็นอิสระ และความเป็นส่วนตัวสูง

ค่าดัชนีทางด้านวัฒนธรรมความเป็นชาย ขององค์การในประเทศสหรัฐอเมริกา มีระดับสูงรองลงมา 62 คะแนน เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยในมิตินี้ของทุกประเทศเท่ากับ 50 คะแนน แสดงให้เห็น

ว่ามีการให้ความสำคัญต่อเพศชายมากกว่าในการให้อำนาจ หรือสิทธิ์ขาดในองค์การ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะส่งผลให้ผู้หญิงเกิดความกระตือรือร้นในการแข่งขัน และพยายามปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทัดเทียมเพศชายในบทบาทหน้าที่การงาน

องค์การในประเทศสหรัฐอเมริกา มีลักษณะของการมองอนาคตในแบบระยะสั้นมากกว่าระยะไกล จากค่าดัชนีที่ได้เท่ากับ 29 คะแนน เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของทุกประเทศเท่ากับ 45 คะแนน

ค่าดัชนีทางด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจของประเทศสหรัฐอเมริกา อยู่ระดับ 40 คะแนน เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของทุกประเทศเท่ากับ 55 คะแนน แสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นระดับสังคม ราชการ องค์การ หรือครอบครัว ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ส่งผลให้เกิดการเสริมแรงในการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางสภาพแวดล้อมของวัฒนธรรมในองค์การนั้นๆด้วย และมีการจัดองค์การแบบกระจายศูนย์ (decentralize)

ค่าดัชนีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีค่าเท่ากับ 46 คะแนน เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของทุกประเทศเท่ากับ 64 คะแนน แสดงให้เห็นว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่มีกฎเกณฑ์น้อยและไม่ได้เข้มงวดในเรื่องของผลลัพธ์ หรือผลที่ตามมาเท่าใดนัก แต่ในขณะเดียวกันก็มีลักษณะขององค์การที่มีศักยภาพในด้านความคิด และความเชื่อด้วย

สำหรับประเทศไทย Hofstede (1991) มีลักษณะทางวัฒนธรรมทางด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงที่สุด ซึ่งมีค่าดัชนีเท่ากับ 64 คะแนน เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศแถบเอเชียมีค่าเท่ากับ 71 คะแนนซึ่งถือว่ามีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจน้อยกว่า จากตัวชี้วัดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยนั้นมีลักษณะของความไม่เท่าเทียมกันในองค์การค่อนข้างชัดเจน ทุกอย่างเป็นไปตามสายบังคับบัญชา มีลักษณะการจัดองค์การแบบระบบราชการ (bureaucratic) อำนาจส่วนใหญ่จะอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา และพนักงานยอมรับที่จะปฏิบัติตามด้วย ซึ่งเป็นลักษณะทางสังคมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาแต่เดิม

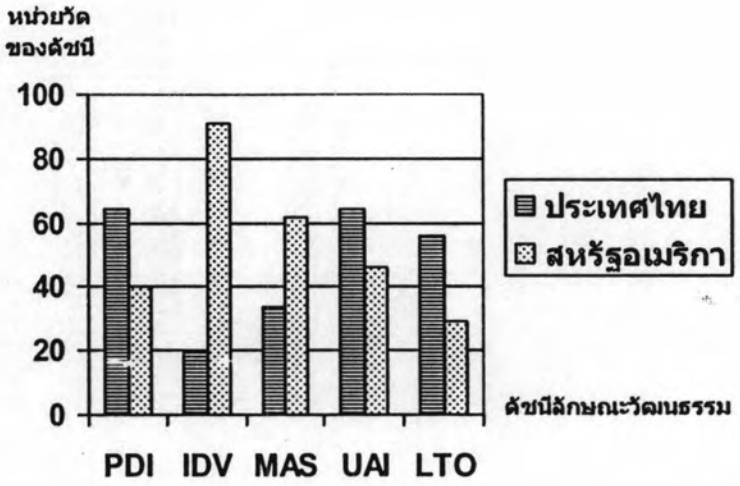
องค์การในประเทศไทย ค่าดัชนีทางด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีระดับสูงรองลงมามีค่าเท่ากับ 64 คะแนน แต่เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศในแถบเอเชียด้วยกันที่มีค่าเท่ากับ 54 คะแนน แสดงให้เห็นชัดว่าประเทศไทยมีวัฒนธรรมในการทำงานที่หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน งานที่มีลักษณะความเสี่ยงสูง รวมไปถึงการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือหลีกเลี่ยงความไม่คาดหวังที่อาจเกิดขึ้นในงาน มีกฎ ระเบียบในองค์การที่ชัดเจน และเข้มงวด

ค่าดัชนีทางด้านความเป็นปัจเจกชน ขององค์การในประเทศไทย มีค่าเท่ากับ 20 คะแนน แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมของไทยมีลักษณะของความเป็นกลุ่มมากกว่าความเป็นปัจเจกชนอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับกลุ่มแบบคนในครอบครัว และพยายามรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้อย่างดี

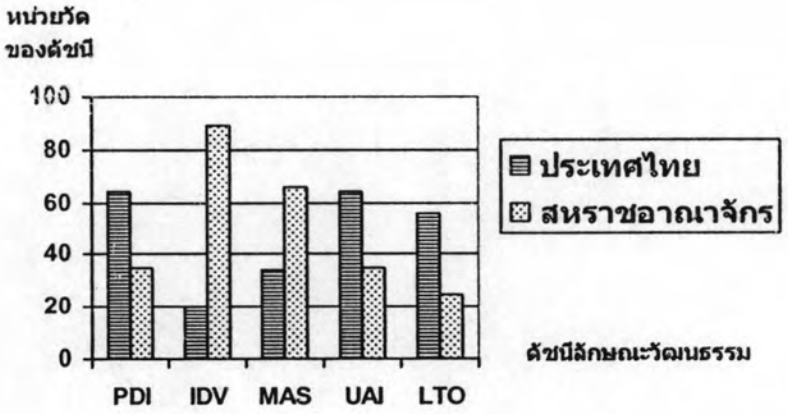
ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับองค์การกลุ่มนิยม ก็คือความจงรักภักดี และการปฏิบัติตนไปตามกฎ ระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงการมีความสัมพันธ์ และความรับผิดชอบต่อกลุ่มอย่างเหนียวแน่น

องค์การในประเทศไทย มีค่าดัชนีทางด้านวัฒนธรรมความเป็นชาย อยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด คือ 34 คะแนน ค่าเฉลี่ยของประเทศในแถบเอเชียด้วยกันที่มีค่าเท่ากับ 53 คะแนน และค่าเฉลี่ยของทุกประเทศเท่ากับ 50 คะแนน แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมไทยมีลักษณะของการแข่งขัน กล้าแสดงออก ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ ซึ่งปัจจัยนี้อาจเป็นตัวเสริมแรงในอนาคตให้องค์การนั้นเพิ่มลักษณะของวัฒนธรรมความเป็นชายและหญิงให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

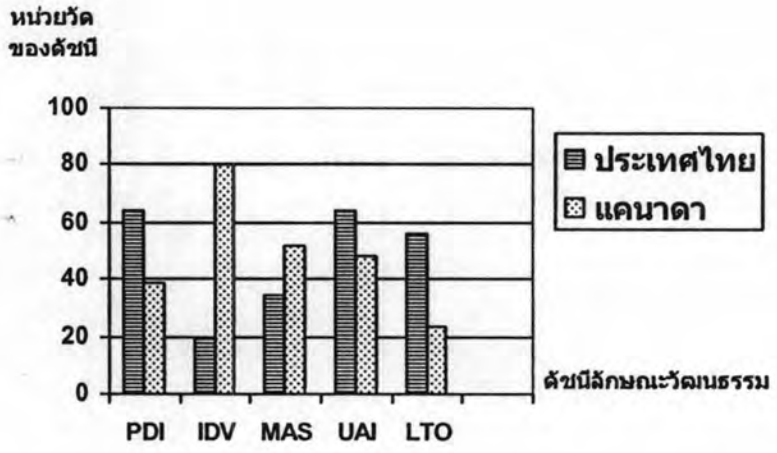
จากการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมของทั้งสองประเทศตามผลการวิจัยของ Hofstede พบว่าลักษณะวัฒนธรรมของไทยกับ สหรัฐอเมริกา และประเทศอื่นๆทางแถบตะวันตก อาทิเช่น สหราชอาณาจักร และประเทสแคนาดา มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ และความเป็นปัจเจกชน ที่มีงานวิจัยเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นชัดเจนว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การและแตกต่างกันตามรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นการวิเคราะห์อภิมานที่ผ่านมา ของ Organ และ Ryan (1995) ที่สังเคราะห์งานวิจัยในต่างประเทศ อาจยังไม่สามารถนำผลการวิจัยหรือข้อค้นพบนั้นมาใช้กับวัฒนธรรมของไทยได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงได้นำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การจากงานวิจัยที่มีในประเทศไทย มาสังเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน และนำไปเปรียบเทียบกับการวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยตะวันตกในระยะหลัง เพื่อให้ได้ข้อสรุปในกลุ่มวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันว่าจะมีปัจจัยเชิงเหตุที่แตกต่างกันหรือไม่



ภาพที่ 1.6 แผนภูมิเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมไทย และสหรัฐอเมริกา
ที่มา : Hofstede 1991



ภาพที่ 1.7 แผนภูมิเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมไทย และสหราชอาณาจักร
ที่มา : Hofstede 1991



ภาพที่ 1.8 แผนภูมิเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมไทย และแคนาดา
ที่มา : Hofstede 1991

PDI = Power Distance Index
IDV = Individualism
MAS = Masculinity
UAI = Uncertainly Avoidance Index
LTO = Long-Term Orientation

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และผลที่เกิดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ที่ทำขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ. 2539 – 2550 และที่ทำขึ้นในต่างประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1996-2007 โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และ ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับผลที่เกิดจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง

2. เพื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระหว่างงานวิจัยที่ จำแนกตามตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการพิมพ์ ด้านเนื้อหาสาระของการวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย และด้านคุณภาพงานวิจัย

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่ทำในประเทศไทย และต่างประเทศ

4. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขนาดอิทธิพลว่าโมเดลของงานวิจัยตะวันตก มีความสอดคล้องกับโมเดลของงานวิจัยในประเทศไทยหรือไม่ เพียงไร และสรุปข้อค้นพบจากการสังเคราะห์งานวิจัยในแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมานเพื่อทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยคัดเลือกงานวิจัยซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่าง พ.ศ.2539 – 2550 ในการสืบค้นขั้นต้นมีจำนวน 35 เรื่อง จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง และงานวิจัยจากต่างประเทศ ที่ศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1996-2007 จากฐานข้อมูล ScienceDirect ในการสืบค้นขั้นต้นจำนวน 102 เรื่อง จากวารสารที่ได้รับการยอมรับ อาทิเช่น Journal of Applied Psychology Journal of Business Research Journal of Vocational Behavior Journal of Management เป็นต้น

เกณฑ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการคัดเลือกงานวิจัยที่ศึกษาในประเทศไทย และประเทศตะวันตก มีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ
2. เป็นงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในระหว่างปีพ.ศ. 2539-2550 หรือ ปีนงานวิจัยตะวันตกที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยคัดเลือกงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระหว่างปี ค.ศ.1996-2007
3. เป็นงานวิจัยที่มีการรายงานค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สามารถวิเคราะห์อภิมานด้วยวิธีของ Glass ได้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง วิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เทคนิควิธีการทางสถิติสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน มีงานวิจัยแต่ละเรื่องหรือผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ข้อมูล มีดัชนีมาตรฐานวัดในรูปขนาดอิทธิพล หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นตัวแปรตาม และคุณลักษณะของงานวิจัยเป็นตัวแปรต้น

งานวิจัยในประเทศไทย หมายถึง งานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต และปริญญาดุษฎีบัณฑิต

งานวิจัยตะวันตก หมายถึง รายงานผลการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ลงวารสารในต่างประเทศ โดยศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในกลุ่มตัวอย่างที่มีวัฒนธรรมแบบตะวันตก และตะวันออก จากฐานข้อมูล ScienceDirect

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ในการปฏิบัติ แต่บุคคลมีความเต็มใจทำเพื่อองค์การและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยที่ไม่ได้เชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง หรือความสำเร็จต่างๆในองค์การ

กรอบแนวคิดสาระของศาสตร์ทางจิตวิทยาองค์การและอุตสาหกรรม หมายถึง กรอบความคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามความหมายของคำว่าจิตวิทยาองค์การและอุตสาหกรรม และขอบข่ายขององค์ความรู้ที่ได้จากเนื้อหาในสาขาวิชาจิตวิทยาองค์การและอุตสาหกรรม

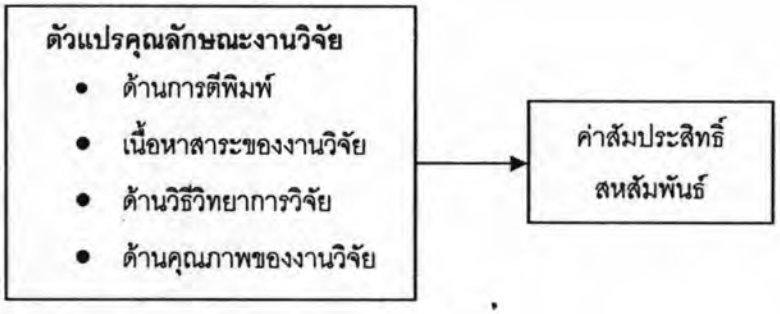
ดัชนีมาตรฐาน หมายถึง ค่าสถิติที่บอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือ อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อกัน

ค่าขนาดอิทธิพล หมายถึง ค่าสถิติที่บอกถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรกำกับ หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยที่ 1 สำหรับการประเมินอภิมานในครั้งนี้แสดงได้ดังภาพที่ 1.7

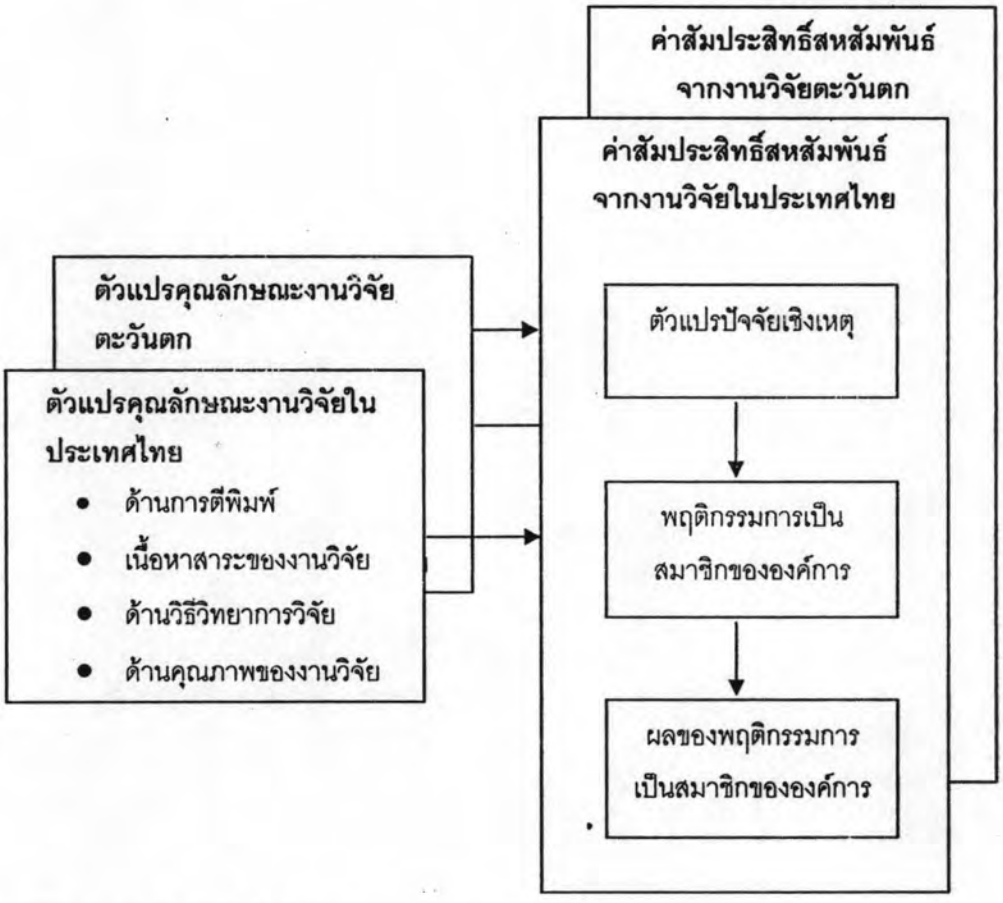


ภาพที่ 1.9 กรอบความคิดการวิจัยที่ 1

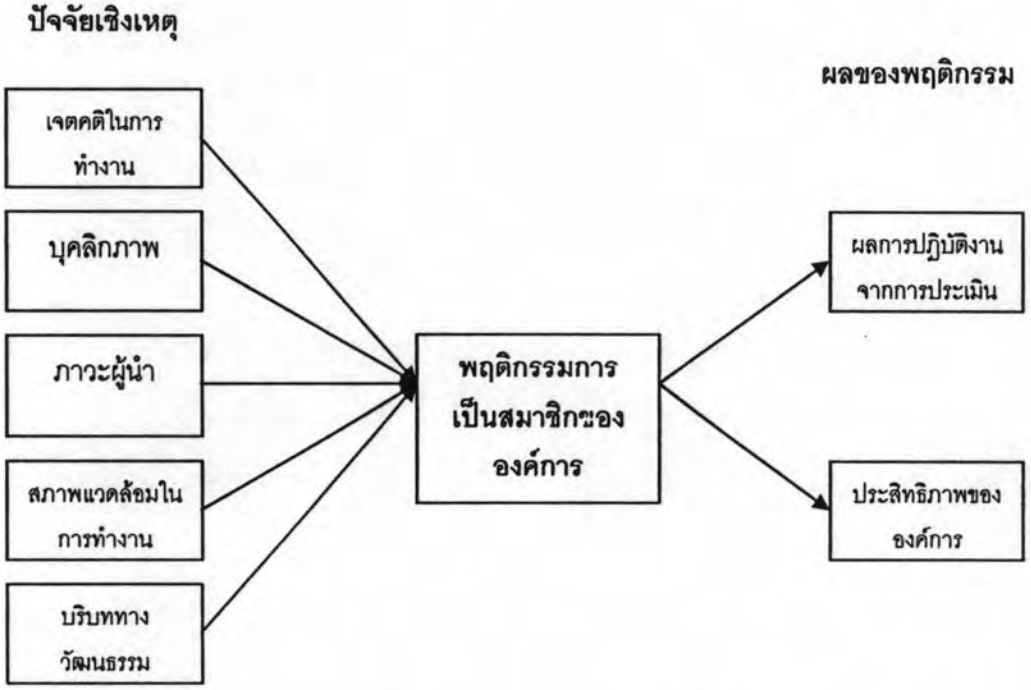
จากกรอบความคิดการวิจัยในภาพที่ 1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตีพิมพ์และผู้วิจัย ประกอบด้วย ปีที่พิมพ์ จำนวนหน้าทั้งหมด จำนวนหน้าที่ไม่รวมภาคผนวก สาขาที่จบ คณะที่จบ สถาบันที่ผลิตงานวิจัย เพศของผู้วิจัย ประเภทงานวิจัย และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย 2) ด้านเนื้อหาสาระ

ของงานวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเภทสมมติฐาน จำนวนสมมติฐาน ทฤษฎีที่ใช้ การสรุปผลการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ 3) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ประกอบด้วย แบบแผนการวิจัย ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ตัวแปรกำกับ การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวนเครื่องมือ ประเภทเครื่องมือ ประเภทของการหาความตรง ประเภทของการหาความเที่ยง ค่าร้อยละของการได้รับแบบสอบถามคืน และประเภทของสถิติที่ใช้ และ 4) ด้านคุณภาพของงานวิจัย เป็นคะแนนของการประเมินคุณภาพของงานวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยที่ 2



ภาพที่ 1.10 กรอบความคิดการวิจัยที่ 2



ภาพที่ 1.11 รายละเอียดตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัย ตามกรอบความคิดการวิจัยที่ 2

จากกรอบความคิดการวิจัยในภาพที่ 2 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยในประเทศไทย และงานวิจัยตะวันตก ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 4 ด้านของงานวิจัยทั้งไทย และต่างประเทศ ได้แก่ 1) ด้านการตีพิมพ์และผู้วิจัย ประกอบด้วย ปีที่พิมพ์ จำนวนหน้าทั้งหมด จำนวนหน้าที่ไม่รวมภาคผนวก สาขาที่จบ คณะที่จบ สถาบันที่ผลิตงานวิจัย เพศของผู้วิจัย ประเภทงานวิจัย และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย 2) ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเภทสมมติฐาน จำนวนสมมติฐาน ทฤษฎีที่ใช้ การสรุปผลการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ 3) ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ประกอบด้วย แบบแผนการวิจัย ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ตัวแปรกำกับ การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวนเครื่องมือ ประเภทเครื่องมือ ประเภทของการหาความตรง ประเภทของการหาความเที่ยง ค่าร้อยละของการได้รับแบบสอบถามคืน และประเภทของสถิติที่ใช้ และ 4) ด้านคุณภาพของงานวิจัย เป็นคะแนนของการประเมินคุณภาพของงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ผลการวิจัยจึงเป็นการขยายขอบเขตความรู้ และประยุกต์ความรู้ทางการศึกษาด้านนี้ให้กว้างขวางมากขึ้น อีกทั้งเป็นประโยชน์ในการช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริมสมาชิกในองค์การให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ อันจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพให้กับองค์การ และประเทศชาติต่อไป

3. เพื่อได้ข้อสรุปถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในประเทศไทย เพื่อนำไปพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์นี้ให้เกิดขึ้นในทุกสาขาอาชีพ

4. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในกลุ่มที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั้น จะมีปัจจัยในการส่งผลที่แตกต่างกันเพียงไร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสำหรับองค์การที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อให้ได้ข้อค้นพบว่างานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในประเทศไทย และประเทศตะวันตก มีขอบข่ายการศึกษาแตกต่างกันอย่างไร และงานวิจัยในประเทศไทยยังขาดแง่มุมใดบ้างที่ยังไม่ได้ศึกษา และต้องเพิ่มเติมการศึกษาในประเด็นใด