

แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
(สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
The Relationship Pattern between Adversity Intelligence and Organizational
Citizenship Behavior of Higher Education Institution Employees (Supporting Staff)
at Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

ทองคำ ภาสุวรรณ¹

ประยูทธ ไทยธานี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์คาโนนิกัลระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ศึกษาค่าความสำคัญคาโนนิกัลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกัลในแต่ละฟังก์ชัน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งมีประชากรจำนวน 419 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคและแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานสายสนับสนุน 2. วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล และค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกัลระหว่างชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค มี 4 ตัวแปร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมี 5 ตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัล

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สหสัมพันธ์คาโนนิกัลระหว่างชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีฟังก์ชันคาโนนิกัล 2 ฟังก์ชัน โดยฟังก์ชันคาโนนิกัลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัลเท่ากับ .852 ซึ่งมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 72.5 ฟังก์ชันคาโนนิกัลที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัลเท่ากับ .059 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 0.3

ฟังก์ชันคาโนนิกัลระหว่างชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

ABSTRACT

This research aimed to study the canonical correlation between Adversity Intelligence and Organizational Citizenship Behavior and to study the canonical weights of Adversity Intelligence and

¹ นักศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Organizational Citizenship Behavior the canonical correlation coefficient for each function. The results of research were as follows : 1. The canonical correlation between the set of variables on Adversity Intelligence and Organizational Citizenship Behavior had 2 canonical functions. The first canonical function had canonical correlation at .852 with statistically significance at the .01 levels and covariance at 72.5 The second canonical function had canonical correlation at .059 with statistically significance at the .01 levels and covariance at 0.3

The canonical functions between the set of variables on Adversity Intelligence and Organizational Citizenship Behavior had statistically significance at the .01 levels.

KEYWORDS : perceived Adversity Intelligence, Organizational Citizenship Behavior

บทนำ

สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ทั้งในด้านความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมความเป็นอยู่รวมทั้งสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของไทย ที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ สังคมปัจจุบันจึงเป็นยุคที่ต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด เป็นสังคมที่มีการแข่งขันกันสูงในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเรียนและการทำงาน การที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความสามารถด้านความรู้และทักษะชีวิตด้านต่าง ๆ รวมไปถึงต้องส่งเสริมความสามารถบางอย่างในตัวให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ความสามารถด้านสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องมีการพัฒนาความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ความสามารถด้านเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient : IQ) หรือความสามารถด้านเชาวน์อารมณ์ (Emotional Intelligence : EQ) เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งไม่สามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทำให้บุคคลต้องเพิ่มพูนศักยภาพของตนในด้านอื่น ๆ อีก เช่น ต้องรู้จักเข้าใจและยอมรับกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีการวางแผนควบคุมและดำเนินการแก้ไขปัญหามีความรับผิดชอบ มองโลกในแง่ดี มีความอดทน และมีความพยายาม เพื่อให้พร้อมรับมือกับปัญหาที่จะตามมากับความเจริญของสังคมยุคใหม่ (มณฑรา ธรรมบุศย์. 2544 : 14) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเกิดขึ้นได้กับผู้ตระลึกเสมอว่าเราเกิดมาเพื่อหน้าที่และการงาน และพร้อมที่จะเผชิญปัญหากับอุปสรรคและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคง มุ่งตรงสู่เป้าหมายที่เราใฝ่ฝัน แล้วเพียรพยายามเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้น ซึ่งความสามารถดังกล่าวนี้คือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฝ่าฟันอุปสรรค (Adversity Intelligence : AI หรือ Adversity Quotient : AQ)

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Stoltz ซึ่งเขียนหนังสือชื่อ “Adversity Quotient : turning Obstacles into Opportunities” ได้ให้ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยากหรือความลำบาก คนที่มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคสูง จะมีจิตใจที่เข้มแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ แม้จะพ่ายแพ้หรือล้มเหลวก็สามารถต่อสู้เอาชนะความล้มเหลวได้ ส่วนผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่ำเวลาเผชิญกับความผิดหวังหรือความทุกข์ยากก็จะยอมแพ้ บางคนอาจทิ้งงานไปกลางคันหรือบางคนอาจถึงท้อแท้ต่อชีวิต (มณฑรา ธรรมบุศย์. 2544 : 14)

อย่างไรก็ตาม ในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี รวมทั้งทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ ทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับการจ้างใจที่จะเข้ามาและคงอยู่ในระบบขององค์กรและบุคคลเหล่านั้นจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดั่งนั้น การที่องค์กรต่าง ๆ จะสามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์นั้น นอกจากบุคลากรในองค์กรจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงแล้วก็ต้องทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือไปจากข้อกำหนดในบทบาทหน้าที่ของตนด้วย โดยเรียกว่า “พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร” (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร คือพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือไปจากข้อกำหนดในบทบาทหน้าที่ ที่เป็นทางการ พฤติกรรมเหล่านี้ไม่สามารถบังคับได้ด้วยการลงโทษ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรเหล่านี้ มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนได้ (สฎายุ ธีระวินชตระกุล. 2547 : 37-40) และพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของระบบการดำเนินงานในองค์กร ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมที่สำคัญคือ 1. บุคลากรต้องเข้าร่วมและยังคงอยู่ในระบบขององค์กร 2. บุคลากรต้องปฏิบัติตามบทบาทที่องค์กรมอบหมาย 3. บุคลากรต้องมีการบูรณาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระทำกิจกรรมด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกระทำควบคู่ไปกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลัก 4 ด้าน คือ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งมีพนักงานในองค์กรทำหน้าที่แตกต่างกันไป และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มี 2 ประเภท คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสอน) และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) ในด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรว่าแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) กลุ่มนี้ถือว่าเป็นบุคคลหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าและสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย บทบาทและหน้าที่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) คือการให้บริการในด้านสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการเรียน การสอน ประชาสัมพันธ์ข่าวสารในองค์กร ให้บริการด้านสื่อการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาเบื้องต้น ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัล จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคแต่ละด้านว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ละด้าน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและแนวทางในการดำเนินชีวิตของพนักงานต่อไป

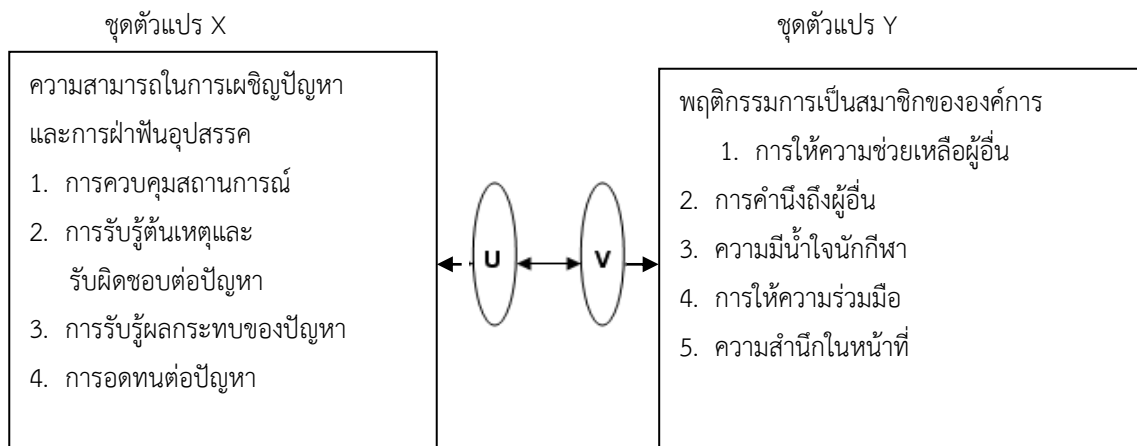
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาคำนำหนักความสำคัญคาโนนิกัลของชุดตัวแปรชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกัลในแต่ละฟังก์ชัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี โดยความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฝ่าฟันอุปสรรค ประกอบด้วย 1) การควบคุมสถานการณ์ 2) การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา 3) การรับรู้ผลกระทบของปัญหา 4) การอดทนต่อปัญหา ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 2) การคำนึงถึงผู้อื่น 3) ความมีน้ำใจนักกีฬา 4) การให้ความร่วมมือ 5) ความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฝ่าฟันอุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ



ความหมายของสัญลักษณ์

- แทน ความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นเหตุและผล ตัวแปรที่อยู่ต้นลูกศรเป็นสาเหตุ และตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรเป็นผล
- ↔ แทน ความสัมพันธ์ระหว่าง U กับ V
- U แทน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
- V แทน พลังสุขภาพจิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร
ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 419 คน ปีการศึกษา 2557
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ฉบับที่ 1 แบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสารงานวิจัยของกัญญ์ชลา ดวงประทุม (2555) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งตัวอย่างเครื่องมือ แบบวัดต่าง ๆ ที่

เกี่ยวข้องกับแบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค พร้อมทั้งกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด เพื่อเก็บข้อมูลระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค 4 ด้าน คือ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการรับรู้ผลกระทบของปัญหา ด้านการอดทนต่อปัญหา แต่ละด้านมีจำนวน 8 ข้อ รวม 32 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งตัวอย่างเครื่องมือ แบบวัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ พร้อมทั้งกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อเก็บข้อมูลระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความมีน้ำใจนักกีฬา การให้ความร่วมมือ ความสำนึกในหน้าที่ ลักษณะ ของแบบวัดเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม ด้านละ 8 รวม 40 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการทำวิจัยเมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งได้แบบวัดที่มีความสมบูรณ์จำนวน 383 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.40 ของกลุ่มตัวอย่าง

4.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำตามวิเคราะห์ค่าทางสถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานสายสนับสนุน

5.2 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล และค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิกัลระหว่างชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค มี 4 ตัวแปร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมี 5 ตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกัล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฝ่าฟันอุปสรรค แต่ละด้านของพนักงาน ในด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการรับรู้ผลกระทบของปัญหา ด้านการอดทนต่อปัญหา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.0806, 3.2056, 3.1625 และ 3.2268 ตามลำดับ และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .3753, .4179, .4005 และ .6114 ตามลำดับ

สำหรับส่วนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การแต่ละด้านของพนักงาน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2526, 3.2846 และ

3.3969 ตามลำดับ และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .4532, .6649 และ .4230 ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความมีน้ำใจนักกีฬา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1965 และ 3.1410 ตามลำดับ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .4517 และ .4120 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคระหว่างชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การและค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัล

2.1 สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างตัวแปรในชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ มีฟังก์ชันคาโนนิคัล 4 ฟังก์ชัน (จำนวนฟังก์ชันคาโนนิคัลจะเท่ากับจำนวนตัวแปรของชุดตัวแปรที่มีจำนวนตัวแปรน้อยกว่า) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลเท่ากับ .852 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ตัวแปรคาโนนิคัลของชุดตัวแปรในชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1 มีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 72.5 ($Rc2 = .725$)

ฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลเท่ากับ .059 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ตัวแปรคาโนนิคัลของชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 2 มีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 0.3 ($Rc2 = .003$)

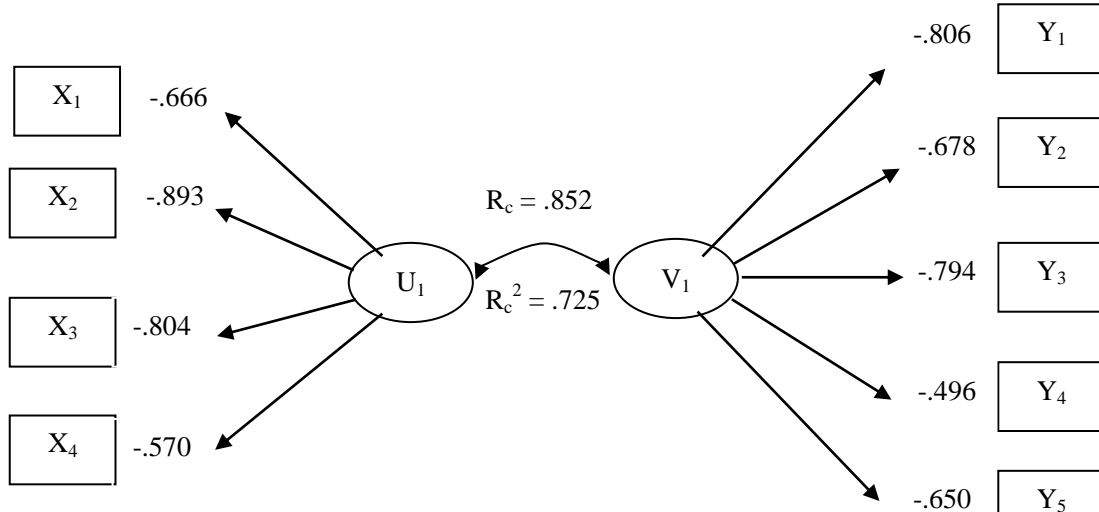
สำหรับฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 3 และ 4 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลเท่ากับ .012 และ .0002 ตามลำดับ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงไม่นำฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 3 และ 4 นี้มาพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญ

2.2 ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัลระหว่างชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1 มีตัวแปรในชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค 4 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคัล (U1) คือ การควบคุมสถานการณ์ การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา การรับรู้ผลกระทบของปัญหา การอดทนต่อปัญหา โดยมีค่าเท่ากับ -.666, -.893, -.804 และ -.570 ตามลำดับ และมีตัวแปรในชุดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ 5 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคัล (V1) คือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่น ความมีน้ำใจนักกีฬา การให้ความร่วมมือ และ ความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าเท่ากับ -.806, -.678, -.794, -.496 และ -.650 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางและรูปภาพ

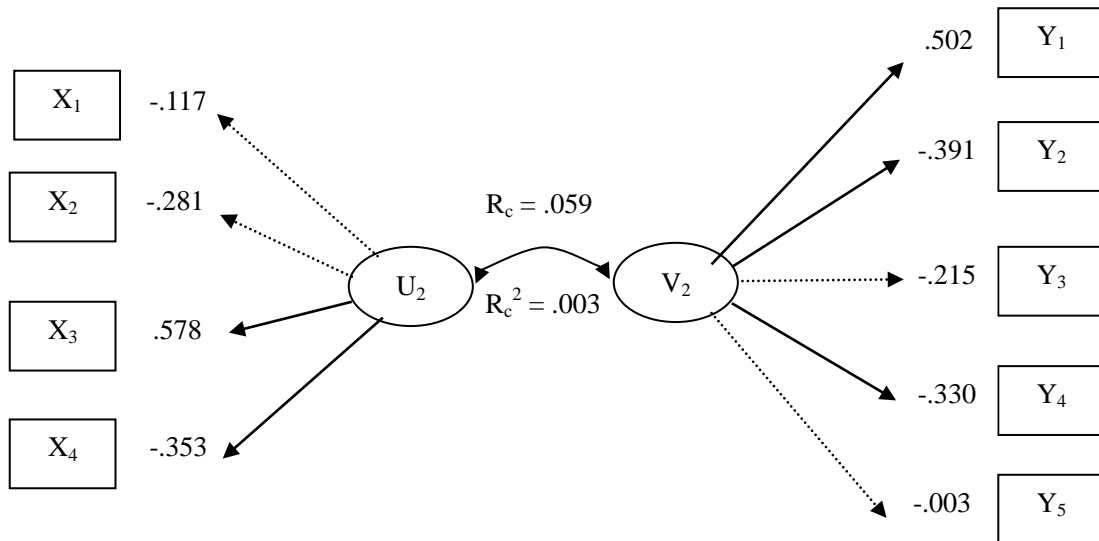
ตัวแปร	ค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัล	
	ฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1	ฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 2
ความสามารถในการเผชิญปัญหา(X)		
การควบคุมสถานการณ์ (X ₁)	-.666 ^a	-.117
การรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบฯ (X ₂)	-.893 ^a	-.281
การรับรู้ผลกระทบของปัญหา (X ₃)	-.804 ^a	.578 ^a
การอดทนต่อปัญหา (X ₄)	-.570 ^a	-.353 ^a
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกฯ (Y)		
การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Y ₁)	-.806 ^a	.502 ^a
การคำนึงถึงผู้อื่น (Y ₂)	-.678 ^a	-.391 ^a
ความมีน้ำใจนักกีฬา (Y ₃)	-.794 ^a	-.215
การให้ความร่วมมือ (Y ₄)	-.496 ^a	-.330 ^a
ความสำนึกในหน้าที่ (Y ₅)	-.650 ^a	-.003

^a ค่าที่มากกว่าหรือเท่ากับ .30 มากพอสำหรับการแปลความหมาย (ดูขุฎี โยเพลลา. 2541 : 81)

แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร ฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1



แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร ฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 2



สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลได้ดังนี้

1. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค แต่ละด้านของพนักงาน ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการรับรู้ผลกระทบของปัญหา และด้านการอดทนต่อปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมี และ 3.0806, 3.2056, 3.1625 และ 3.2268 ตามลำดับ ในส่วนของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ละด้านของพนักงาน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2526, 3.2846 และ 3.3969 ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความมีน้ำใจนักกีฬาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1965 และ 3.1410 ตามลำดับ

2. สหสัมพันธ์ค่านิโคลระหว่างชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับชุดตัวแปรพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร มีฟังก์ชันค่านิโคล 2 ฟังก์ชัน โดยฟังก์ชันค่านิโคลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์ค่านิโคลเท่ากับ .852 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 72.5 ฟังก์ชันค่านิโคลที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์ค่านิโคลเท่ากับ .059 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 0.3 โดยฟังก์ชันค่านิโคลที่ 1 มีตัวแปรในชุดตัวแปร ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค 4 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรค่านิโคล (U1) คือ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการรับรู้ผลกระทบของปัญหา และด้านการอดทนต่อปัญหา โดยมีค่าเท่ากับ -.666, -.893, -.804 และ -.570 ตามลำดับ และมีตัวแปรในชุดตัวแปร พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร 5 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรค่านิโคล (V1) คือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่น ความมีน้ำใจนักกีฬา การให้ความร่วมมือ และ ความสำนึกในหน้าที่ โดยมีค่าเท่ากับ -.806, -.678, -.794, -.496 และ -.650 ตามลำดับ และฟังก์ชันค่านิโคลที่ 2 โดยมีตัวแปรในชุดตัวแปรความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค 2 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรค่านิโคล (U2) คือ ด้านการรับรู้ผลกระทบของปัญหา และด้านการอดทนต่อปัญหา โดยมีค่าเท่ากับ .578 และ -.353 ตามลำดับ และมีตัวแปรในชุดตัวแปรพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร 3 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรค่านิโคล (V2) คือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ โดยมีค่าเท่ากับ .502, -.391 และ -.330 ตามลำดับ

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาชลา ดวงประทุม. (2555). การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอ็กซอนโมบิล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุขฎี โยเหลา. (2541). เอกสารคำสอนวิชา วป 712 สถิติเพื่อการสื่อสารวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (2544). “AQ กับความสำเร็จของชีวิต.” วารสารวิชาการ.
- สฎายุ อีระวนิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรอย่างยั่งยืน. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient @ work*. New York : Harper Collins.