

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัท ผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-9300-7469 อีเมล : j.inthanu@gmail.com
รับเมื่อ 15 ธันวาคม 2562 ตอรับเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2563 DOI:10.14416/j.faa.2020.25.003

จิตรภรณ์ อินธนู ¹

รังสิมา หอมเศรษฐี ²

มณฑิรา จารุเพ็ง ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ กับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม และ 3) เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 294 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ความสามารถตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพในการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประสิทธิภาพในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมแรงมากที่สุด รองลงมาคือการจัดการผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ และ 3) ประสิทธิภาพในการปรับตัวเป็นตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 21.20

คำสำคัญ : พฤติกรรมการออมแรงทางสังคม การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Factors Affecting the Social Loafing Behavior of Personnel at a Ready-to-Eat Food Manufacturing Company in Pathum Thani Province

¹ Corresponding Author, Tel. 08 9300 7469, E-mail : j.inthanu@gmail.com
Received 15 December 2019; Accepted 12 February 2020

Jitraporn Inthanu¹
Rungsima Homsettee²
Monthira Charupheng³

Abstract

The objectives of this research were to study (1) level of the self-efficacy, adjustment efficiency, performance management, organizational culture, and the social loafing behavior. (2) the relationships between the self-efficacy, adjustment efficiency, performance management, organizational culture, and the social loafing behavior of the personnel under study. and (3) the predictive power of self-efficacy, adjustment efficiency, performance management and organizational culture as a predictor at least one variable to predict social loafing behavior of the personnel. The samples consisted of 294 personnel at a ready-to-eat food manufacturing company in Pathum Thani province. The questionnaire was used to collect data. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The techniques of Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis were also employed. The result show that (1) The personnel exhibited social loafing behavior overall at a low level. Their self-efficacy overall was at a high level. Their adjustment efficiency overall was at a moderate level. Performance management overall was at a high level. Organizational culture overall was at a high level. (2) Their self-efficacy, adjustment efficiency, performance management, and organizational culture negatively correlated with the social loafing behavior of the personnel at the statistically significant level of .01 with adjustment efficiency as the factor most correlated with social loafing behaviour, then performance management, self-efficacy and organizational culture respectively. and (3) Their adjustment efficiency was the only variable that could predict the social loafing behavior of the personnel with the statistically significant level of .01. at 21.20 percent.

Keywords : Social loafing behavior, Self efficacy, Adjustment efficiency, Performance management, Organizational culture

¹ Master student in Graduate Program, Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

² Lecturer, Ph.D., Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

³ Lecturer, Assoc. Prof. Ph.D., Department of Counseling Psychology Faculty of Education, Srinakharinwirot University

1. บทนำ

การทำงานเป็นกลุ่มมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ความสามารถที่แตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคลขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อตอบสนองเป้าหมายส่วนรวมของกลุ่มรวมถึงเป้าหมายส่วนบุคคลของสมาชิกในกลุ่มด้วย โดยทั่วไปมักเป็นที่ยอมรับว่าการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้ได้ผลงานดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว แต่อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นกลุ่มมักประสบปัญหาบางประการที่อาจขัดขวางต่อการบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ โดยกลุ่มอาจเป็นพื้นที่ที่สมาชิกกลุ่มบางคนลดความพยายามในการทำงานกลุ่มเมื่อเทียบกับกับศักยภาพที่ตนเองมีอยู่แต่กลับกอบโกยผลประโยชน์จากกลุ่มให้แก่ตัวเองอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งพฤติกรรมนั้นเรียกว่า “พฤติกรรมการออมแรงทางสังคม” (Zhu, 2013)

พฤติกรรมการออมแรงทางสังคม (Social Loafing) อธิบายถึงพฤติกรรมที่สมาชิกกลุ่มมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีที่สมาชิกคนดังกล่าวปฏิบัติงานเพียงคนเดียว (Karau & Williams, 1993) การออมแรงทางสังคมได้รับการศึกษาวิจัยในทางจิตวิทยาสังคมและจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมานานกว่าหนึ่งศตวรรษ โดยที่พฤติกรรมการออมแรงทางสังคมนำไปสู่การลดลงของระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและส่งผลต่อเนื่องไปยังผลประโยชน์ขององค์กรที่จะลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสมาชิกกลุ่มที่ตนร่วมทำงานด้วย เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณถูกเอาเปรียบจากพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของเพื่อนร่วมงานคนอื่นในกลุ่ม บุคคลนั้นย่อมลดความพยายามในการทำงานกลุ่มลง ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพของผลงานมีแนวโน้มที่ลดลงเรื่อยๆ พฤติกรรมการออมแรงทางสังคมจึงถือเป็นประเด็นปัญหาที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มควรคำนึงถึง โดย Karau and Williams ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมหลายงานพบว่าพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมมีสาเหตุทั้งจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self Efficacy) เป็นปัจจัยด้านบุคลิกภาพปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจ การใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่บุคคลตั้งไว้ ซึ่งบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะมีความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้มากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองในระดับต่ำ เพราะบุคคล

ที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำจะรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญเมื่อสมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จได้อยู่แล้ว หรืออาจรู้สึกว่าความพยายามในการทำงานของเขาเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น บุคคลจึงลดความพยายามในการทำงานลงจนกลายเป็นพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมในที่สุด (Locke et al., 2001 อ้างถึงใน Muchinsky, 2006) ส่วนประสิทธิภาพในการปรับตัว (Adjustment Efficiency) เป็นปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ทำให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นและเคารพตนเอง ส่วนผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ มักจะวิตกกังวล ขาดความมั่นใจ ชอบพึ่งพิงผู้อื่น ไม่สนใจใคร มีปัญหาในการทำงาน มีการแสดงพฤติกรรมที่ผิดปกติ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2559) ซึ่งความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของบุคคลนั้นมีความเชื่อมโยงกับความเครียดจากการทำงานอันจะส่งผลต่อเนื่องทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ต่อองค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานได้ (Yu, Liu, & Li, 2019)

สำหรับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมก็มีส่วนสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมได้เช่นกันโดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การซึ่งเป็นสถานที่ที่คนทำงานใช้ชีวิตการทำงานร่วมกัน การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผนงาน การติดตามผลงาน การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจูงใจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) ส่วนนี้ส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมด้วยกันทั้งนั้น หากองค์การมีเรื่องงานที่ไม่ชัดเจนหรือบุคลากรรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมในการแจกจ่ายทรัพยากรขององค์การก็เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมได้ (Liden, Wayne, Jaworski, & Bennett, 2004) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ซึ่งเป็นแบบแผนทางการกระทำของสมาชิกก็เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้สมาชิกเกิดพฤติกรรมออมแรงทางสังคมในการทำงานกลุ่มได้ด้วยเช่นกัน (Abesi & Samani, 2017)

บริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคือเป็นบริษัทขนาดใหญ่ และด้วยความที่บริษัทมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มและแต่ละกลุ่มก็มีพนักงานเป็นจำนวนมาก พนักงานจึงมีแนวโน้มที่จะกระจายความรับผิดชอบในงาน ซึ่งอาจ

ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มศักยภาพเท่าที่เขามี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทดังกล่าว โดยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม แบ่งเป็นปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร กับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

2.3 เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยมีการรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวทำนายอย่างน้อย 1 ตัวแปร

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

3.2 การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม

การออมแรงทางสังคมเริ่มมีการศึกษาในปี ค.ศ. 1913 โดย Ringelmann วิศวกรการเกษตรชาวฝรั่งเศส (ธีระพร

อูวรรณโณ, 2560) สังเกตว่าเมื่อมีการเพิ่มคนงานเข้าไปในงานการเกษตร ผลงานที่ออกมาไม่ได้เพิ่มขึ้นตามที่ควรจะเป็น Ringelmann จึงเก็บข้อมูลกับผู้เข้าร่วมการทดลอง โดยให้ผู้เข้าร่วมการทดลองดึงเชือกให้แรงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แล้วสร้างเครื่องมือวัดแรงดึงที่ได้เป็นกิโลกรัม ผลการทดลองพบว่าผลรวมน้ำหนักของผู้เข้าร่วมการทดลองแต่ละคนดึงเชือกเป็นรายบุคคลมีน้ำหนักมากกว่าน้ำหนักที่กลุ่มผู้เข้าร่วมการทดลองที่มีจำนวนสมาชิกมากกว่าดึงเชือกพร้อมกัน ต่อมาในปี ค.ศ. 1974 Ingham, Levinger, Graves and Peckham ได้นำผลการศึกษาของ Ringelmann มาทดลองซ้ำ ผลการทดลองพบว่าบุคคลมีแนวโน้มลดความพยายามในการทำงานเมื่อบุคคลนั้นทำงานกลุ่มหรือเพียงคนเดียวเชื่อว่าทำงานกลุ่ม (Simms & Nichols, 2014) โดย Ingham et. al เรียกชื่อปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ว่า “Ringelmann Effect” ตามชื่อผู้ที่ทำการศึกษาค้นแรก ต่อมาในปี ค.ศ. 1979 Latane, Williams, and Harkings นำข้อค้นพบของ Ringelmann มาทดสอบอีกครั้ง Latane et. al ทำการทดลองโดยให้ผู้เข้าร่วมการทดลองส่งเสียงเชียร์และปรบมือแล้ววัดความดัง ผลการทดลองพบว่า เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มบุคคลส่งเสียงเชียร์และปรบมือได้ความดังเฉลี่ยน้อยกว่าคนที่บุคคลส่งเสียงเชียร์เพียงคนเดียว และเมื่อยิ่งเพิ่มจำนวนคนในกลุ่มความดังเฉลี่ยจากการส่งเสียงเชียร์และปรบมือจะยิ่งลดลง ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้ Latane et. al ได้ตั้งชื่อปรากฏการณ์ดังกล่าวว่า “Social Loafing” หรือ “การออมแรงทางสังคม” โดย Latane et. al ได้นิยามความหมายของการออมแรงทางสังคมว่าเป็นเหตุการณ์ที่สมาชิกกลุ่มจะใช้ความพยายามในการทำงานกลุ่มน้อยกว่าการทำงานเดี่ยวซึ่งส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลหรือสถาบันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสมาชิกกลุ่ม Karau and William (1993) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการออมแรงทางสังคมตั้งแต่ปี 1974-1993 จำนวน 78 เรื่อง พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการออมแรงทางสังคมมีหลายประการ เช่น จำนวนสมาชิกในกลุ่มเพิ่มมากขึ้น การคิดว่ากระจายความรับผิดชอบให้กับสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ได้ การไม่สามารถประเมินผลงานของรายบุคคลจากการทำงานกลุ่มได้ การที่บุคคลรับรู้ว่าจะงานที่ทำนั้นมีคุณค่าน้อยหรือไม่ค่อยมีส่วนร่วมในกลุ่ม การทำงานร่วมกับคนแปลกหน้า การที่บุคคลคาดหวังว่าสมาชิกกลุ่มสามารถทำงานกลุ่มได้ดี หรือเมื่อบุคคลทำงานซ้ำซ้อนกับสมาชิกกลุ่ม เป็นต้น สำหรับวิธีการลดโอกาสการเกิดการออมแรงทางสังคม มีงานวิจัยที่นำเสนอวิธีการลดโอกาสการเกิดการออมแรงทางสังคมด้วยกันหลายประการ เช่น ความ

ชัดเจนของงาน การมีส่วนร่วมในงานอย่างแท้จริง การทำงานที่น่าสนใจและท้าทาย การได้ทำงานตนเองมีความรู้ หรือมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถหรือมีทักษะเฉพาะซึ่งสมาชิกในกลุ่มคนอื่นไม่สามารถทำงานแบบที่ตนเองทำได้ ปฏิสัมพันธ์และความสามัคคีในกลุ่ม (Simms & Nichols, 2014) ความสามารถในการวัดค่าผลงานเป็นรายบุคคล (Williams, Harkins, & Latane, 1981) การเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปลุกฝังบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการมีความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในกลุ่ม (Novliadi & Eliana, 2017) การประเมินตนเองและการได้รับผลการตอบรับจากการปฏิบัติงาน (Szymanski & Harkins, 1987) การมีผู้นำกลุ่มอย่างเป็นทางการและสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกกลุ่มได้ (Ferrante, Green, & Forster, 2006) เป็นต้น

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเอง

การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self Efficacy) เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนในการที่จะกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ในระดับใดระดับหนึ่ง ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจ และความสามารถที่จะประสบความสำเร็จของบุคคล (พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการรับรู้ความสามารถตนเอง ได้แก่ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของตนในอดีต การสังเกตประสบการณ์ความสำเร็จและเงื่อนไขผลกรรมของผู้อื่น การชักจูงด้วยภาษา เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกล้าและอยากทำ และการเข้าทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการเลือก การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน รูปแบบของการคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ และการกำหนดพฤติกรรมตนเองของบุคคล (สิริอร วิชชาวุธ, 2553) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูง จะชอบทำงานที่ท้าทายและจะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานจึงยิ่งทำให้เพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะคิดถึงอุปสรรค ขอบกพร่อง ทำให้ลดโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงาน (สมชาย อินทรมงคล, 2548)

4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปรับตัว

การปรับตัว (Adjustment) เป็นการกระทำเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม โดยการแสวงหาวิธีการที่จะตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิต (พจนานุกรมศัพท์

จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2553) สาเหตุของการปรับตัวคือเพื่อความอยู่รอดของชีวิตและเพื่อความสุข (วารสารณ์ ตรีภูกุลสุขดี, 2545) สำหรับการปรับตัวในการทำงานนั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อคนทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เกิดความคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ จนเกิดความมุ่งมั่นในความสำเร็จแล้ว ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ประทุมศิริ โกมลทิพยธร, 2550) ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดี จะสามารถสร้างความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นและเคารพตนเอง มีความสุขและความพึงพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง ส่วนผู้ที่ปรับตัวไม่ได้ มักจะมีความวิตกกังวล ขาดความมั่นใจ ชอบพึ่งพิงผู้อื่น ไม่มีความสุข ไม่สนใจใคร ไม่ค่อยมีเพื่อน มีปัญหาในการเรียนและการทำงาน มีการแสดงพฤติกรรมที่ผิดปกติ มีการเจ็บป่วยทางกายที่มีสาเหตุจากจิตใจ เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง หายใจไม่ออก เป็นต้น (จิราภรณ์ ตั้งกิติภรณ์, 2559)

4.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงาน

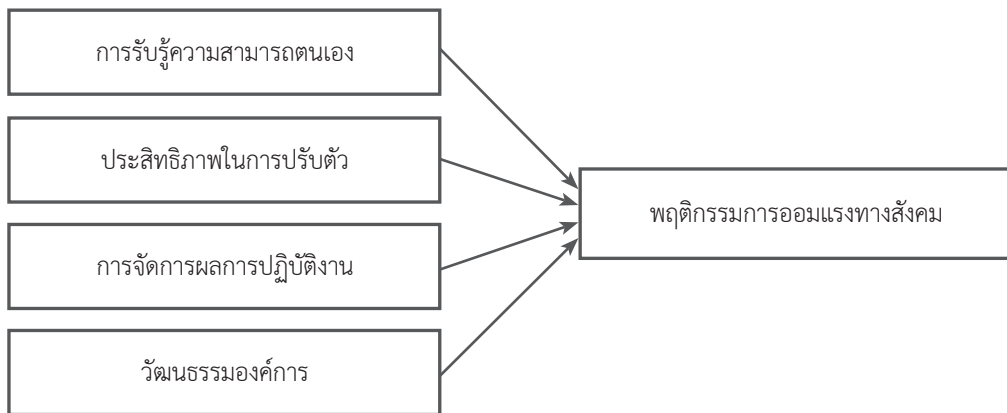
การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเข้าถึงหรือรับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานและเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้องค์การบรรลุความมุ่งหวังการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การ (กล้าหาญ ณ น่าน, 2559) ซึ่งการจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กรมการพัฒนาชุมชน, 2554) โดยการจัดการผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผนงาน การติดตามผลงานการพัฒนางาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจูงใจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

4.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นแบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานและการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ (พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2553) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นผ่านการสังสรรค์เฉพาะทางกาลเวลาผ่านการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับกันว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและ

สนองความต้องการของหน่วยงานได้จนในที่สุดกลายเป็น
ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของบุคลากรในองค์กร
แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สามารถ
เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (วันชัย
ปานจันทร์, 2560) หากผู้บริหารกำหนดบทบาททาง

วัฒนธรรมไว้อย่างเข้มแข็งที่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกันให้กับสมาชิกได้ วัฒนธรรมองค์การก็จะเป็น
ส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จได้
(ชนิดา จิตตรุทธะ, 2559)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,101 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการคัดเลือกมาจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างไว้แล้ว ประกอบไปด้วย 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปรับตัว ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการจัดการผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ และส่วนที่ 6 แบบสอบถามพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม แบบสอบถามส่วนที่ 2-6 เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยระดับที่ 1 หมายถึงจริงน้อยที่สุดถึงระดับ 5 หมายถึงจริงมากที่สุด

5.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร และนำเครื่องมือ 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเอง แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปรับตัว แบบสอบถามการจัดการผลการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเนื้อหาและกลุ่มประชากรที่จะศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงตามความเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

สำหรับแบบสอบถามพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม ผู้วิจัยแปล เรียบเรียง และปรับปรุงจากข้อคำถามของ De l'Eau (2017) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความสอดคล้องของเนื้อหา ความครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของสำนวนภาษา จากนั้นผู้วิจัยนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามนั้นไปทดลองใช้ (try -

out) กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรจำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ทุกชุดทั้งฉบับ โดยคำนวณหาค่าความสอดคล้องภายใน ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นมากกว่า .8 ขึ้นไป ถือได้ว่าแบบสอบถามนั้นเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ธีระวุฒิ เอกะกุล, 2552) โดยแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ .870 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ .843 แบบสอบถามการจัดการผลการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ .939 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ .965 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ .900 แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ .940

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ และพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคม และใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) เพื่อหาสมการทำนายพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 63.73 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 จบระดับการศึกษาปริญญาตรี

จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.41 ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.27

6.2 พนักงานบริษัทพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีมีพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.05$) การรับรู้ความสามารถตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) ประสิทธิภาพในการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) การจัดการผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) และวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$)

6.3 การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการรับรู้ความสามารถตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมในระดับต่ำ ($r = -.284$) ประสิทธิภาพในการปรับตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมในระดับปานกลาง ($r = -.460$) การจัดการผลการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมในระดับปานกลาง ($r = -.306$) และวัฒนธรรมองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมในระดับต่ำ ($r = -.277$)

6.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการปรับตัว ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ -.460 และมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประสิทธิภาพในการปรับตัวสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการออมแรงทางสังคมได้ร้อยละ 21.20 ($R^2 = .212$) ปรากฏดัง ตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
ประสิทธิภาพในการปรับตัว	-.700	.077	-.460	-9.044**	.000

$R = .460$, $SE_{est} = .657$, $R^2 = .212$, $Adjust R^2 = .209$, $F = 81.801$, $a = 4.617$ ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่าประสิทธิภาพในการปรับตัวมีความสัมพันธ์ร่วมกันกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ -0.460 และมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิต

อาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ -0.01 โดยประสิทธิภาพในการปรับตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมได้ร้อยละ 21.20 ($R^2 = .212$) ซึ่งสามารถเขียนสมการในการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4.617 - .700X$$

สำหรับสมการทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = \beta X$$

$$Z = -.460X$$

เมื่อ Y แทน พฤติกรรมการออมแรงทางสังคมในรูปคะแนนดิบ

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

X แทน ประสิทธิภาพในการปรับตัว

Z แทน พฤติกรรมการออมแรงทางสังคมในรูปคะแนนมาตรฐาน

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

7. การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี” สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

จากสมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถตนเองมีประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้วิจัยสามารถแยกอภิปรายผลการวิจัยระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเป็นรายคู่ได้ ดังนี้

1.1 การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ความสามารถตนเองเป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลที่จะกระทำการสิ่งต่างๆ อันจะทำให้ตนเองประสบความสำเร็จได้ บุคคลจะมีแรงจูงใจและพฤติกรรมที่จะนำพาให้ตนเองประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้น การที่พนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะทำให้พนักงานคนดังกล่าวมุ่งมั่น พยายาม พุ่มพวงทั้งกายและใจ

ในการทำงาน หากงานประสบความสำเร็จ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจและจะเป็นการเสริมแรงให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถตนเองยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงหลีกเลี่ยงการมีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ จะพุ่มพวงทั้งกายและใจในการทำงานน้อย เนื่องจากรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้เหมือนผู้อื่น รู้สึกว่าตัวเองมีแต่ข้อบกพร่องไม่มีความสำคัญในกลุ่ม รู้สึกว่าความพยายามในการทำงานของเขาเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นเนื่องจากสมาชิกกลุ่มคนอื่นมีความสามารถในการทำงานที่มากกว่า เกรงว่าทำงานกลุ่มได้ไม่ดีจนกลายเป็นตัวถ่วงของกลุ่ม จึงส่งผลให้พนักงานคนดังกล่าวไม่ค่อยช่วยทำงานกลุ่ม ลดความพยายามในการทำงานกลุ่มลง หรือมีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมนั่นเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Locke et. al (2001) อ้างถึงใน Muchinsky, 2006) ที่อธิบายว่า ความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญในกลุ่ม เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสำคัญเมื่อสมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จได้ หรืออาจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลรู้สึกว่าความพยายามในการทำงาน

ของเขาเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น บุคคลจึงลดความพยายามในการทำงานลงจนกลายเป็นพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมในที่สุด

1.2 ประสิทธิภาพในการปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อธิบายได้ว่าการทำงานกลุ่มเป็นการรวมบุคคลที่มีความแตกต่างทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมทั้งบุคลิกภาพเข้ามารวมกันทำงาน ทำให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนต้องปรับตัวเข้าหาซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม พนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปรับตัว กล่าวคือ พนักงานสามารถปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตัวเองได้อย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้ปัญหาต่างๆ เหล่านั้นส่งผลกระทบต่อทางด้านลบต่อตัวเองทั้งทางด้านอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก หรือมีอาการทางจิตที่แสดงออกทางร่างกาย (Psychosomatic) อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบริษัทได้เป็นอย่างดี พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกคนอื่น ๆ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น มีความสุขกับการทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดี มีกระบวนการคิดที่เหมาะสม พุ่มพวงทั้งร่างกายแข็งแรงและพยายามทำงานกลุ่มอย่างสุดความสามารถโดยนึกถึงการประสบความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yu, Liu, and Li (2019) ที่พบว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูชัย สมิตธิไกร (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมรวมหมู่นิยมแนวตั้ง ซึ่งเป็นค่านิยมที่มองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่ที่รับรู้ว่ามีภายในกลุ่มมีความแตกต่างด้านสถานภาพทางสังคมด้วย และค่านิยมรวมหมู่นิยมแนวนอนซึ่งเป็นค่านิยมที่มองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและมีความคล้ายคลึงกับผู้อื่นในกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และค่านิยมปัจเจกนิยมแนวตั้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในงาน

1.3 การจัดการผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อธิบายได้ว่า บริษัทที่ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยนั้นมุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดตามงาน พัฒนางาน ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่เพียงแต่ประเมินศักยภาพด้านการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การมีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ และยังมีการจูงใจพนักงานที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายด้วยการพิจารณาให้บุคคลได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความยุติธรรม และที่สำคัญบริษัทมีช่องทางติดตามหรือแจ้งข่าวสารเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสารรวมถึงการรับฟังความคิดเห็นและให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงานจากพนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การที่บริษัทมีการจัดการผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนส่งผลให้พนักงานรับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนต้องได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างไร ได้รับการสนับสนุนจากบริษัททั้งในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งยังได้รับแรงจูงใจด้วยการชมเชยการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความยุติธรรม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมต่ำนั่นเอง โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Liden, Wayne, Jaworski, and Bennett (2004) ที่พบว่า ความชัดเจนของเนื้อหา และการจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Vveinhardt and Banikonyte (2017) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมในกลุ่มพนักงาน ได้แก่ บุคลิกภาพของพนักงานที่มีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม คุณภาพในการบริหารจัดการบุคลากร และคุณภาพของความสัมพันธ์ของพนักงาน

1.4 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน บริษัทที่ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยนั้น มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นทั้งในด้านเนื้อหาและด้านบุคลากร โดยบริษัทสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกันก็มีการสนับสนุนและพัฒนาพนักงานทุกระดับเพื่อให้

พนักงานมีความรู้ มีทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน และที่สำคัญบริษัทมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การในทุกมิติของการบริหารจัดการไปยังพนักงาน โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้วยเหตุผลที่บริษัทมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การไปยังสมาชิกในองค์การได้อย่างเข้มแข็ง จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานจึงมีความประพฤติ มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson (2015) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมต่อต้านในที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Abesi and Samani (2017) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการออมแรงในองค์การมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมขององค์การ อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะของการบริหารจัดการ และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

จากสมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถตนเอง ประสิทธิภาพในการปรับตัว การจัดการผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของพนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มี 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพในการปรับตัว โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมได้ร้อยละ 21.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานทั้งนี้เนื่องจากการที่พนักงานบริษัทผลิตอาหารพร้อมรับประทานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีมีประสิทธิภาพในการปรับตัว ทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตดี ไม่มีอาการทางจิตที่แสดงออกทางร่างกาย มีกระบวนการคิดที่เหมาะสมและสมเหตุสมผล และสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทำงานในที่ทำงานได้อย่างสบายใจ เมื่อมีการมอบหมายให้ทำงานกลุ่ม พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปรับตัวจะรู้สึกตะขิดตะขวงใจกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม เมื่อพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ก็ย่อมส่งผลให้โอกาสการเกิดความขัดแย้งในการทำงานกลุ่มลดน้อยลง บรรยากาศในการทำงานกลุ่มเต็มไปด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจและพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลต่อเนื่องทำให้พนักงานหลีกเลี่ยงที่จะกระทำพฤติกรรมการออมแรงสังคม ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันเป็นอุปสรรคที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการทำงานลดลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yu, Liu, and Li (2019) ที่พบว่าความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zaccaro (1984) อ้างถึงใน Simms & Nichols, 2014) ที่พบว่าปฏิสัมพันธ์และความสามัคคีในกลุ่มจะช่วยเพิ่มแรงกดดันภายในที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มเพิ่มการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยกลไกของกลุ่มนี้จะช่วยลดการเกิดพฤติกรรมการออมแรงทางสังคม และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของประพิมพ์า จรัสรัตนกุล (2550) ที่พบว่า ความขัดแย้งกับหัวหน้า และความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการลดโอกาสการเกิดพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของบุคลากรในองค์การ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น องค์การควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการลดโอกาสเกิดพฤติกรรมการออมแรงทางสังคมของบุคลากรในองค์การ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธภาพและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่พนักงาน มีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) รวมถึงมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนเพื่อลดการเกี่ยงงาน เป็นต้น
2. องค์การควรจัดระดับของงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานของตน และควรมีการบริหารจัดการ

คนเก่ง (Talent Management) เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และลดโอกาสการเกิดพฤติกรรมอาการทางสังคมขณะทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรต่อไป

3. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปรับตัวเพิ่มขึ้น เช่น จัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ จัดพื้นที่การออกกำลังกาย จัดบริการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน จัดกิจกรรมอบรมพัฒนากระบวนการคิด จัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เนื่องจากการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การมีจิตใจที่เป็นสุข การมีกระบวนการทางความคิดที่มีประสิทธิภาพ และการได้เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์กับการมีประสิทธิภาพในการปรับตัวที่ดี ซึ่งจะลดโอกาสการเกิดพฤติกรรมอาการทางสังคมของพนักงานได้

4. องค์กรควรมีวิธีการต่างๆ เพื่อที่จะรักษาระดับให้มีการจัดการผลการปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับสูงอยู่แล้วให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มการวัดค่าผลงานเป็นรายบุคคลในการประเมินงานกลุ่ม มีการพิจารณาให้พนักงานได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส เป็นต้น เพื่อเป็นการลดปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมอาการทางสังคม

5. องค์กรควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นถือปฏิบัติตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น จัดกิจกรรมเสริมศักยภาพการทำงานเป็นทีม (Team Building) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยระบบความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความสมัครสมานสามัคคี เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกภายในกลุ่มงาน ภายนอกกลุ่มงาน และภายในองค์กร เนื่องจากปฏิสัมพันธ์และความสามัคคีจะช่วยเพิ่มแรงกดดันภายในที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มเพิ่มการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นซึ่งจะช่วยลดพฤติกรรมอาการทางสังคมต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือมีอำนาจการทำนายพฤติกรรมอาการทางสังคมเพิ่มเติม เช่น ความสามัคคีของสมาชิกกลุ่ม ความคาดหวังทางสังคม การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร ภาวะหมดไฟในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาจากประชากรกลุ่มอื่นๆ ที่มีคุณลักษณะแตกต่างจากประชากรงานวิจัยครั้งนี้ เช่น ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจอื่นๆ ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น ธุรกิจก่อสร้าง หรือศึกษาจากองค์กรที่มีลักษณะการทำงานกลุ่มแบบ “ทีมเสมือนจริง” หรือ “virtual team” ที่ประสานงานผ่านเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น การประชุมทางไกลผ่านระบบวิดีโอ (Video Conference) เป็นต้น

3. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การประเมินจากหัวหน้างาน การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน การทำการทดลอง เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมการพัฒนาชุมชน. (2554) *การประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กล้าหาญ ญ น่าน. (2559). *การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

จิราภรณ์ ตั้งกิติภรณ์. (2559). *จิตวิทยาบุคลิกภาพและพฤติกรรมสุขภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2559). *วัฒนธรรมองค์กร : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมธิไกร. (2555). รายงานการวิจัยเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงวัฒนธรรมกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความเครียดในงาน*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะมนุษยศาสตร์, สาขาจิตวิทยา.

- ธีระพร อูวรรณโณ. (2560). จิตวิทยาสังคม : ความหมาย ขอบข่าย และงานวิจัยเรื่องการหนูนจากสังคมและการอยู่กันในกลุ่ม. ใน *เอกสารนำเสนอในการประชุมราชบัณฑิตและภาคีสมาชิก สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: วิทยาออฟเซทการพิมพ์.
- ประทุมศิริ โกมลพิทยธร. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปรับตัวของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม* (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประพิมพ์า จรัสรัตนกุล. (2550). *การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้าขององค์การและเพื่อนร่วมงานจากบุคลิกภาพแบบหลงตนเอง ลักษณะนิสัยด้านความโกรธและสิ่งเร้าความเครียดในการทำงาน* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2553). กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วารภรณ์ ตระกูลสุภศักดิ์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วันชัย ปานจันทร์. (2560). *วัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาย อินทรมงคล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ เซวาน์อารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.

ภาษาอังกฤษ

- Abesi, S. & Samani, A. (2017). Identifying factors affecting the phenomenon of organizational loafing; using structural equation modeling & Delphi techniques. *International Journal of Business and Development Studies*, 9(1), 113 - 130.
- De l'Eau, J. (2017). *Social loafing construct validity in higher education : How well do three measures of social loafing stand up to scrutiny?*. (Unpublished doctoral thesis). University of San Francisco, California, USA.
- Ferrante, C. J., Green, S. G., & Forster, W. R. (2006). Getting more out of team projects: Incentivizing leadership to enhance performance. *Journal of Management Education*, 30(6), 788-797.
- Johnson, C. C. (2015). *Organisational Culture and the Experience of Negative Emotions on Counterproductive Workplace Behaviours*. (Unpublished master thesis). University of the Witwatersrand, Johannesburg, South Africa.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing : A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A Field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work : An introduction to industrial and organizational psychology* (8th ed.). Belmont, OH: Thomson Wadsworth.
- Novliadi, F., & Eliana, R. (2017). Reducing social loafing tendency through achievement motivation training. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4 (1), 15 - 18.

- Simms, A. & Nichols, T. (2014). Social loafing : A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58-67.
- Stark, E. M., Shaw, J. D., & Duffy, M. K. (2007). Preference for group work, winning orientation, and social loafing behavior in groups. *Group & Organization Management*, 32(6), 699-723.
- Szymanski, K., & Harkins, S. G. (1987). Social loafing and self-evaluation with a social standard. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(4), 891-897.
- Vveinhardt, J. & Banikonyte, J. (2017). Managerial solutions to reduce social loafing in group activities of companies. *Professional studies theory and practice*, 18(3), 77 - 85.
- William, K., Harkins, S., & Latane, B. (1981). Identifiability as a deterrent to social loafing : Two cheering experiments. *Journal of personality and social psychology*, 40(2), 303-311.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Yu, K., Liu, Ch. & Li, Y. (2019). *Beyond social exchange: Career adaptability linking work stressors and counterproductive work behavior*. *Frontiers in Psychology* Retrieved June 23, 2019, from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01079>
- Zhu, M. (2013). *Perception of Social Loafing, Conflict, and Emotion in The Process of Group Development*. (Unpublished doctoral thesis). University of Minnesota, Minnesota, USA.