

การเปรียบเทียบความตรงตามสภาพของวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ
ระหว่างแบบทางตรง แบบทางอ้อม และแบบที่พัฒนาขึ้นใหม่

นางสาว ปวันรัตน์ โกเมนเอก

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2548

A Comparison of Concurrent Validity among Direct, New Direct and, Indirect
Person-Organization Fit Measures

Miss Pawanrat Komenake

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Bachelor of Science in Psychology
Faculty of Psychology
Chulalongkorn University
Academic Year 2005

4537413338 นางสาว ปวันรัตน์ โกเมนเอก: การเปรียบเทียบความตรงตามสภาพของวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การระหว่างแบบทางตรง แบบทางอ้อม และแบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ (A Comparison of Concurrent Validity among Direct, New Direct and, Indirect Person-Organization Fit Measures) อ.ที่ปรึกษา: อาจารย์ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 35 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความตรงตามสภาพระหว่าง วิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ (Person-Organization Fit) 3 วิธี ได้แก่ วิธีการวัดทางตรง วิธีการวัดทางตรงที่พัฒนาขึ้นเองโดยอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ และวิธีการวัดทางอ้อม โดยมีตัวแปรเกณฑ์ คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกใจมั่นต่อองค์การ ความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการวัดทางตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกใจมั่นต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ส่วนวิธีการวัดทางอ้อมทั้งแบบ Euclidean distance แบบ M.A.D. และแบบค่าสหสัมพันธ์ ไม่พบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีการวัดทางตรงมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์มากกว่าวิธีการวัดทางอ้อม แต่ไม่แตกต่างกับวิธีการที่พัฒนาขึ้นใหม่ อย่างไรก็ตาม วิธีการวัดที่พัฒนาขึ้นใหม่นี้ให้รายละเอียดมากกว่าและเป็นประโยชน์สำหรับการสำรวจเจตคติของพนักงานในองค์การ

หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชา จิตวิทยา
ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....

4537413338 Pawanrat Komenake: A Comparison of Concurrent Validity among Direct, New Direct and, Indirect Person-Organization Fit Measures. Advisor: Armond Sakworawich, 35 pp.

The purpose of this research was to compare concurrent validity among direct, new direct (developed by Armond Sakworawich), and indirect person-organization fit measures. The criterion variables in this study were job satisfaction, organizational commitment, intention to quit, and organizational citizenship behavior. The results showed that direct person-organization fit had positive correlations with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior, but negative correlation with intention to quit. Additionally, indirect measure had no correlation with job satisfaction and organizational citizenship behavior. The results also revealed that direct measure had higher correlations with criterion variables than indirect one, but no difference between direct and new direct one. However, the new direct measure gives more information than direct one, and can be better applied for employee attitude survey.

Program: Bachelor of Science

Field of Study: Psychology

Academic Year 2005

Student's signature.....

Advisor's signature.....

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	III
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญรูปภาพ.....	VII
1. บทนำ.....	1
2. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	2
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	10
กลุ่มตัวอย่าง.....	10
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	10
การคำนวณความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ.....	14
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	16
5. อภิปรายผลการวิจัย.....	19
6. ข้อเสนอแนะ.....	20
รายการอ้างอิง.....	22
ภาคผนวก.....	24
ภาคผนวก ก.....	25
ภาคผนวก ข.....	27

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมิติคำนิยมทั้ง 6 ด้านของมาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์การ	12
2	ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การกับตัวแปรเกณฑ์	17
3	ค่า A Priori Contrast ทดสอบความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ที่ไม่เป็นอิสระแก่กัน (Dependent Correlation) โดยเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การแบบททางตรง กับ แบบทางอ้อม กับตัวแปรเกณฑ์	18

สารบัญรูปภาพ

รูปที่

หน้า

1

แนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ

4

บทนำ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นความสอดคล้องระหว่างรูปแบบค่านิยมขององค์การกับรูปแบบค่านิยมของบุคคล (Chatman, 1991) ความสอดคล้องนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) แบบคล้ายคลึง-แบบเติมเต็ม (Supplementary-Complementary Fit) และ (2) แบบความต้องการ-อุปทาน กับ อุปสงค์-ความสามารถ (Need-Supplies VS Demand-Abilities) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบย่อย คือ (1) แบบคล้ายคลึงกัน (Supplementary fit) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลและองค์การมีลักษณะต่างๆ เช่น เป้าหมาย ค่านิยม หรือบุคลิกภาพ ฯลฯ คล้ายคลึงกัน (2) แบบเติมเต็ม (Complementary fit) จะเกิดขึ้นเมื่อลักษณะของบุคคลเติมเต็มส่วนที่ขาดหายไปขององค์การ (3) แบบความต้องการ-อุปทาน (Need-Supplies) จะเกิดขึ้นเมื่อองค์การสามารถตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา และความชอบของบุคคลได้ และ (4) ความสอดคล้องแบบอุปสงค์-ความสามารถ (Demand-Abilities) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสามารถหรือลักษณะที่ตรงกับความต้องการขององค์การ (Kristof, 1996)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์การ กล่าวคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การแบบคล้ายคลึงกัน (Supplementary fit) และความสอดคล้องระหว่างค่านิยม (Value congruence) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกใจมั่นต่อองค์การ (Chatman, 1991; Boxx et al, 1991; O'Reilly et al, 1991) ผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงบริบท (Contextual performance) และเนื้องาน (Task performance) (Laurer & Kristof-Brown, 2001) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (O'Reilly & Chatman, 1986) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด (Chesney & Rosenman, 1980; Ivancevich & Matteson, 1980; Matteson & Ivancevich, 1982) และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Vancouver et al, 1994; Vancouver & Schmitt, 1991) เป็นต้น

นอกจากนี้ สำหรับการคัดเลือกบุคลากร ความสอดคล้องดังกล่าวยังเป็นปัจจัยหนึ่งในการคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้าทำงานในองค์การในระยะยาว (Bowen et al, 1991) นอกเหนือจากการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างบุคคลและลักษณะงาน (Person-Job Fit) แต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การสามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกพนักงานเพื่อให้ได้พนักงานที่มีค่านิยมบุคลิกภาพ หรือเป้าหมาย ที่สอดคล้องกับค่านิยม บุคลิกภาพ หรือเป้าหมายขององค์การ และนำไปใช้ทำนายผลลัพธ์ต่างๆ ของพนักงานในองค์การได้

การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ มี 2 วิธีหลัก ได้แก่ (1) วิธีการวัดทางตรง (Direct measure) เป็นการถามบุคคลอย่างตรงไปตรงมาว่าเขามีความสอดคล้องกับองค์การหรือไม่ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่สั้นกระชับแต่ไม่ได้ให้รายละเอียดว่าบุคคลนั้นมีค่านิยมหรือลักษณะด้านใดที่สอดคล้องกับองค์การ และสอดคล้องกับองค์การมากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจไม่เหมาะสำหรับการคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากผู้ตอบสามารถตกแต่งคำตอบให้ดูดีได้ (Social desirability) แต่อาจนำไปใช้สำรวจเจตคติของพนักงาน (Employee attitude survey) ได้ดี (2) วิธีการวัดทางอ้อม (Indirect measure) เป็นการเปรียบเทียบลักษณะของบุคคลกับลักษณะขององค์การ โดยอาจ

ดูที่ความเหมือน ความแตกต่าง หรือความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั้งสองก็ได้ (Kristof, 1996) วิธีการนี้ให้รายละเอียดมากกว่าวิธีการวัดทางตรงว่าบุคคลมีความสอดคล้องกับองค์การในด้านไหนบ้าง และสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด และสามารถป้องกันไม่ให้ผู้ตอบเลือกประเมินเข้าข้างตัวเอง แต่จะใช้เวลาในการตอบนาน เพราะนอกจากผู้ตอบจะต้องประเมินค่านิยมหรือลักษณะของตัวเองแล้ว ยังต้องประเมินค่านิยมหรือลักษณะขององค์การด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเป็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้จึงได้สร้างวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การขึ้นมาใหม่ คือ วิธีการวัดความสอดคล้องทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย ซึ่งผสมผสานระหว่างวิธีการวัดทางตรงและทางอ้อม มีลักษณะให้ผู้ตอบประเมินว่าตนมีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การในมิติต่างๆ มากน้อยเพียงใด วิธีการนี้สามารถหลีกเลี่ยงข้อจำกัดของวิธีการทั้ง 2 วิธีข้างต้น กล่าวคือ มีลักษณะสั้น กระชับ และให้รายละเอียด แต่อาจไม่สามารถป้องกันการตอบแต่คำตอบเพื่อให้ตัวเองดูดีได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น การวิจัยนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การกับผลลัพธ์ต่างๆ ของบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกใจมั่นต่อองค์การ (Organizational commitment) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to quit) และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational citizenship behavior; OCB) และศึกษาเปรียบเทียบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ระหว่างวิธีการวัด 3 วิธี ได้แก่ วิธีการวัดทางตรง วิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย และวิธีการทางอ้อม กับตัวแปรเกณฑ์ข้างต้น ความสอดคล้องที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้มีลักษณะแบบคล้ายคลึงกัน (Supplementary) โดยเปรียบเทียบความเหมือนระหว่างค่านิยมของบุคคลและค่านิยมขององค์การ ผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีค่านิยมสอดคล้องกับองค์การ และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนค่านิยมของบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานขององค์การ

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มีทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ
2. ผลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ
3. การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ

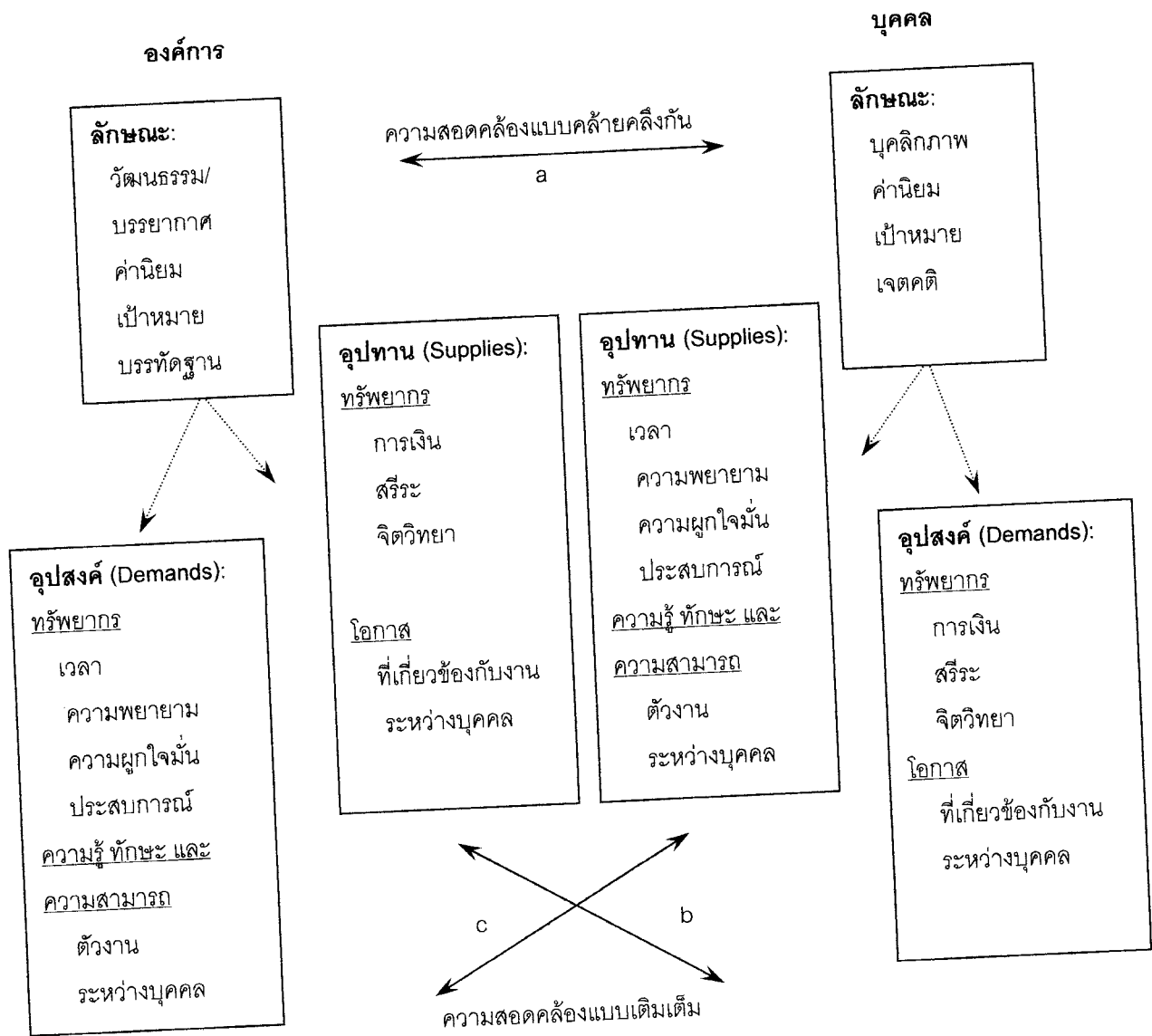
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ (Person-organization fit)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นความสอดคล้องระหว่างรูปแบบค่านิยมขององค์การกับรูปแบบค่านิยมของบุคคล (Chatman, 1991)

Kristof (1996) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจะเกิดขึ้นเมื่อ (1) ความต้องการของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้รับการตอบสนองหรือ (2) ทั้งสองฝ่ายมีลักษณะพื้นฐานร่วมกัน หรือ (3) ทั้ง 2 กรณี และแบ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การออกเป็น 2 ลักษณะ (แสดงไว้ในแผนภาพที่ 1) ได้แก่

1. ความสอดคล้องแบบคล้ายคลึงกัน กับ ความสอดคล้องแบบเติมเต็ม (Supplementary fit VS Complementary fit) ความสอดคล้องแบบคล้ายคลึงกัน (เส้นทึบ a) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีลักษณะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ ค่านิยม เป้าหมาย หรือเจตคติที่สอดคล้องกับลักษณะขององค์การ ส่วนความสอดคล้องแบบเติมเต็มจะเกิดขึ้นเมื่อลักษณะของบุคคลเติมเต็มส่วนที่ขาดหายไปขององค์การ

2. ความต้องการ-อุปทาน กับ อุปสงค์-ความสามารถ (Need-supplies VS Demand-abilities) ความสอดคล้องแบบความต้องการ-อุปทาน (เส้นทึบ b) นี้จะเกิดขึ้นเมื่อองค์การมีปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางการเงิน (Financial resources) ปัจจัยทางร่างกายและจิตใจ (Physical and psychological resources) รวมทั้งโอกาสที่เกี่ยวข้องกับงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความก้าวหน้า (Task-related, interpersonal and growth opportunities) ที่บุคคลต้องการ ขณะที่ความสอดคล้องแบบอุปสงค์-ความสามารถ (เส้นทึบ c) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสามารถหรือลักษณะที่ตรงกับความต้องการขององค์การ



ภาพที่ 1 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กร

นอกจากนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรยังสามารถแบ่งตามลักษณะเชิงปฏิบัติการได้เป็น 4 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่

1. ความสอดคล้องแบบคล้ายคลึงกัน (Supplementary fit) เป็นการวัดความคล้ายคลึงกันระหว่างลักษณะพื้นฐานของบุคคลกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งลักษณะค่านิยมของบุคคลและองค์กร ความสอดคล้องของค่านิยมเป็นส่วนสำคัญ เพราะสามารถคงอยู่ได้นานและเป็นตัวชี้นำไปสู่บุคคลเกิดพฤติกรรม (Chatman, 1991)
2. ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย (Goal congruence) องค์กรจะดึงดูดหรือคัดเลือกบุคคลที่มีเป้าหมายคล้ายคลึงกับเป้าหมายขององค์กร (Schneider, 1987; Vroom, 1966)
3. ความต้องการ-อุปทาน (Need-supplies) มองว่า ความสอดคล้องนี้เป็นความสอดคล้องระหว่างความชอบหรือความต้องการของบุคคล กับ ระบบหรือโครงสร้างขององค์กร บุคคลจะพึงพอใจกับงานเมื่อ

สภาพแวดล้อมสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

4. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ คือ ความสอดคล้องกันระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลและลักษณะขององค์การ (Climate) หรือบุคลิกภาพขององค์การ แม้ว่ามุมมองนี้จะคล้ายกับความสอดคล้องแบบคล้ายคลึงกัน (Supplementary fit) แต่สำหรับการวัดแล้ว จะมองว่าความสอดคล้องมีลักษณะเป็นความต้องการ-อุปทาน (Needs-Supplies) ที่ช่วยเติมเต็มซึ่งกันและกันมากกว่า กล่าวคือ ลักษณะขององค์การจะถูกมองว่าเป็น "อุปทาน" (Supplies) เช่น ระบบการให้รางวัล รูปแบบการสื่อสาร ส่วนบุคลิกภาพของบุคคลจะถูกมองว่าเป็น "ความต้องการ" (Needs) ตัวอย่าง องค์การที่มีลักษณะพหุชนนิยม (Collectivist) จะประเมินผลตอบแทนแบบกลุ่ม ซึ่งอาจสอดคล้องกับความต้องการประสบความสำเร็จของบุคคลหรือไม่ก็ได้

ผลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ (Consequences of person-organization fit)

ผลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ (Consequences of person-organization fit) มีหลายประการดังต่อไปนี้

เจตคติในการทำงาน (Work attitudes)

เมื่อบุคคลมีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกับองค์การ มีส่วนสำคัญและได้รับการสนับสนุนจากองค์การ เกิดเป็นความภาคภูมิใจหรือผูกใจมั่นต่อองค์การ และมีเจตคติในทางที่ดีต่อองค์การ งานวิจัยส่วนใหญ่สนับสนุนว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การส่งผลทางบวกต่อเจตคติในการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสอดคล้องแบบคล้ายคลึงกัน (Supplementary) จะเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกใจมั่นต่อองค์การ (Chatman, 1991; Boxx et al, 1991; O'Reilly et al, 1991) นอกจากความสอดคล้องระหว่างค่านิยมจะส่งผลต่อเจตคติในการทำงานแล้ว ยังส่งผลต่อความรู้สึกเหนียวแน่นของกลุ่ม (Boxx et al, 1991) และแรงจูงใจ (Posner, 1992) อีกด้วย Vancouver & Schmitt (1991) กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายตามจริง (Actual goal congruence) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกใจมั่นต่อองค์การ จากการวิจัยของ Vancouver & Schmitt (1991) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย (goal congruence) ของผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา (คือ อาจารย์ใหญ่-อาจารย์) และของสมาชิกในกลุ่มเดียวกัน (คือ กลุ่มอาจารย์) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกใจมั่นต่อองค์การ โดยที่ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของสมาชิกในกลุ่มเดียวกัน มีผลต่อเจตคติในการทำงานมากที่สุด

จากผลการวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติในการทำงานต่างๆ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงได้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การกับเจตคติในการทำงาน ซึ่งในที่นี้ คือ ความผูกใจมั่นต่อองค์การ และ ความพึงพอใจในงาน จึงนำไปสู่สมมติฐานข้อที่ 1a – 1b

สมมติฐานข้อที่ 1a ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 1b ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ความตั้งใจที่จะลาออกและอัตราการเข้า-ออกงาน (Intention to quit and turnover)

เมื่อบุคคลมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ บุคคลจะรู้สึกว่าคุณมีความคิดเป็นไปในแนวทางเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าคุณสามารถเข้ากับองค์การได้ และเกิดความรู้สึกขัดแย้งกับองค์การน้อย จึงอยากที่จะทำงานกับองค์การต่อไป โดยไม่ยอมลาออกจากงานหรือโยกย้ายเปลี่ยนงาน จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้ดีพอๆ กับความพึงพอใจในงาน และความผูกใจมั่นต่อองค์การ (Kristof, 1996) งานวิจัยของ Vancouver et al (1994) และ Vancouver & Schmitt (1991) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานกับลูกน้อง (ระดับบุคคล) ในระดับสูง รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างสมาชิกด้วยกันในระดับสูง (ระดับกลุ่ม) จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ในทำนองเดียวกัน Chatman (1991) และ O'Reilly et al (1991) พบว่า พนักงานที่มีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การในระดับต่ำจะมีแนวโน้มรายงานว่าคุณตั้งใจที่จะลาออก มากกว่าพนักงานที่มีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การในระดับสูง นอกจากนี้ O'Reilly et al (1991) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมจะเป็นตัวทำนายอัตราการเข้า-ออกตามจริงของพนักงานภายใน 2 ปีของการประเมินความสอดคล้องของพนักงาน Chatman (1991) ยังได้รายงานว่าคุณระดับของความสอดคล้องระหว่างค่านิยม ซึ่งวัดตั้งแต่เข้าทำงานและหลังจากทำงานและผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมแล้วเป็นเวลา 1 ปี จะสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกได้อย่างมีนัยสำคัญ จากงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จึงนำไปสู่สมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational citizenship behavior; OCB)

เมื่อบุคคลมีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ บุคคลจะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญสำหรับองค์การ และต้องการผลักดันองค์การไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า โดยแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรมเสริมสร้างสังคม (Prosocial behaviors) โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่ก่อประโยชน์ให้กับองค์การ โดยไม่ได้ระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ (Bateman & Organ, 1983; Katz, 1978; Greenberg & Baron, 1993) และไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลหรือการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ (Organ, 1988) งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การส่งผลต่อการเพิ่มพฤติกรรมเสริมสร้างสังคม เช่น พฤติกรรมความเป็นสมาชิกในองค์การ (O'Reilly & Chatman, 1986) การประเมินตนเองด้านการทำงานเป็นทีม (Self-report ratings of teamwork) (Posner et al, 1992) และแนวโน้มการมีพฤติกรรมที่ดีงาม (Posner et al, 1985) จากงานวิจัยของ O'Reilly & Chatman (1986) พบว่า เมื่อนักศึกษามีความสอดคล้องระหว่างค่านิยมใน

ระดับสูง นักศึกษาระดับปริญญาตรีจะรายงานว่าตนจะช่วยงานปฐมนิเทศและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย และนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ (MBA) ได้บริจาคเงินให้กับมหาวิทยาลัยมากขึ้น จากงานวิจัยดังที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเสริมสร้างสังคม (Prosocial behavior) ซึ่งในที่นี้ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ จึงนำไปสู่สมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกขององค์การ

การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. วิธีการวัดความสอดคล้องทางตรง

เป็นการวัดความสอดคล้องตามการรับรู้ของตน (Perceived Fit) ซึ่งเป็นการประเมินว่าตนสอดคล้องกับองค์การเป็นอย่างไรดี (Cable & Judge, 1995; French et al, 1974) ดังนั้น ความสอดคล้องจะยังคงอยู่หรือไม่ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสอดคล้องของแต่ละบุคคล โดยไม่ได้คำนึงว่าตนจะมีลักษณะคล้ายคลึงหรือเติมเต็มให้แก่องค์การหรือไม่ จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความสอดคล้องตามการรับรู้เป็นตัวทำนายผลลัพธ์ของบุคคล (Individual outcomes) ได้ดีที่สุด (Cable & Judge, 1997; Endler & Magnusson, 1976) เนื่องจากความสอดคล้องตามการรับรู้และเจตคติของบุคคลต่างเป็นการประเมินตนเองในภาพรวมว่าตนมีลักษณะเช่นนั้นมากน้อยเพียงใด และยังพบอีกด้วยว่า ความสอดคล้องตามการรับรู้ของตนมีอิทธิพลต่อการประเมินผู้สมัครงาน แม้ว่าจริงๆ แล้ว ความสอดคล้องดังกล่าวอาจไม่ได้มีอิทธิพลจริงๆ ก็ตาม (Lauver & Kristof-Brown, 2001) นอกจากนี้ การที่บุคคลรับรู้ว่าจะตนสอดคล้องหรือเข้ากับองค์การได้เป็นอย่างดีนั้น มีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกใจมั่นต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออก (Kristof, 1996) อย่างไรก็ตาม Edward (1991) ได้ชี้ให้เห็นว่าวิธีการวัดความสอดคล้องทางตรงอาจถูกปนเปื้อนด้วยลักษณะของตัวบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และการที่บุคคลมีความลำเอียงที่จะตอบไปในทางเดียวกัน (Consistency bias) อาจส่งผลต่อผลลัพธ์ได้ (Salancik & Pfeffer, 1977)

2. วิธีการวัดความสอดคล้องทางอ้อม

เป็นการวัดความสอดคล้องตามจริง (Objective/Actual fit) (Cable & Judge., 1995; French et al, 1974) โดยวัดลักษณะของบุคคล กับ ลักษณะขององค์การ แยกออกจากกันแต่วัดในมิติเดียวกัน จึงสามารถนำเอาลักษณะของบุคคลและองค์การมาเปรียบเทียบหรือคำนวณทางคณิตศาสตร์ได้ วิธีการวัดจะเริ่มจากให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายหรือประเมินค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การที่ตนรับรู้ว่ามีอยู่ ซึ่งถือว่าเป็นค่านิยมขององค์การ และบรรยายหรือประเมินค่านิยมที่ตนชอบมากกว่าหรืออยากให้มี ในมิติเดียวกันกับค่านิยมในขั้นแรก ซึ่งถือเป็นค่านิยมส่วนบุคคล จากนั้นนำผลรวมของความแตกต่างของคะแนนหรือความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนทั้ง

สองมาวิเคราะห์เป็นค่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ จากวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทั้ง 2 วิธีข้างต้น จะเห็นว่า ความสอดคล้องตามการรับรู้ของตน (Perceived fit) มีลักษณะ (construct) คล้ายคลึงกับเจตคติมาก (Kristof, 1992) ดังนั้น วิธีการวัดทางตรงจึงเหมาะสำหรับการทำนายเจตคติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในงาน ความผูกใจมั่นต่อองค์การ ความเครียด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ เป็น แต่วิธีการวัดนี้จะมีปัญหาเรื่องความลำเอียงในการตอบ กล่าวคือ ผู้ตอบประเมินตัวเองไปในทางเดียวกันตลอด หรืออาจแกล้งตอบเพื่อให้ตัวเองดูดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเมื่อนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การ ผู้ตอบจะตอบให้ตัวเองมีลักษณะหรือค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์การเป็นอย่างดี เพื่อให้ตัวเองได้เข้าทำงานในองค์การนั้นๆ ส่วนวิธีการวัดทางอ้อมนั้นเป็นการวัดความสอดคล้องตามจริง (Actual fit) ระหว่างลักษณะของบุคคลกับลักษณะขององค์การ ซึ่งพบว่าจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางกระบวนการในขั้นสูง (Improved process outcomes) เช่น การสื่อสาร (Communication) กระบวนการทำงานของกลุ่ม (Group functioning) หรือความร่วมมือในการทำงาน (Work coordination) (Kristof, 1992) รวมทั้งผลการปฏิบัติงานเชิงเนื้องาน (Task performance) (Laurer & Kristof-Brown, 2001) ดังนั้น วิธีการวัดทางอ้อมจึงเหมาะสำหรับการทำนายกระบวนการหรือผลการปฏิบัติงานของบุคคล วิธีการนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้ผู้ตอบตกแต่งคำตอบของตัวเองให้ดูดี และจะให้รายละเอียดมากกว่าวิธีการวัดทางตรง โดยให้รายละเอียดว่าบุคคลนั้นมีค่านิยมหรือลักษณะสอดคล้องกับค่านิยมหรือลักษณะขององค์การในด้านใดบ้าง และสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด แต่มีข้อจำกัด คือ ลักษณะของบุคคลและลักษณะขององค์การที่นำมาเปรียบเทียบกันนั้นจะต้องเป็นลักษณะเดียวกันหรือเท่าเทียมกันจริง

จากวิธีการวัดความสอดคล้องทั้ง 2 วิธี จะเห็นได้ว่า วิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรงสามารถทำนายเจตคติต่างๆ ของบุคคลได้ดีที่สุด ดังนั้น จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 4a – 4d

สมมติฐานที่ 4a วิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สูงกว่า วิธีการวัดความสอดคล้องทางอ้อม

สมมติฐานที่ 4b วิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรงมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อองค์การ สูงกว่า วิธีการวัดความสอดคล้องทางอ้อม

สมมติฐานที่ 4c วิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก สูงกว่า วิธีการวัดความสอดคล้องทางอ้อม

สมมติฐานที่ 4d วิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ สูงกว่า วิธีการวัดความสอดคล้องทางอ้อม

จากข้อจำกัดของวิธีการวัดทางตรงและทางอ้อม ทำให้มีการปรับปรุงและสร้างวิธีการวัดความสอดคล้องแบบใหม่ขึ้น คือ วิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย

3. วิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์

มีลักษณะให้ผู้ตอบประเมินว่าตนมีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การในมิติต่างๆ ประกอบด้วยข้อคำถามว่า “โปรดพิจารณาและเปรียบเทียบค่านิยมข้างล่างนี้ว่าเป็นค่านิยมที่ตัวท่านและองค์การให้ความสำคัญเหมือนกันหรือไม่ โดยนำตัวเลขที่ตรงกับความคิดของท่านไปใส่ไว้หน้าค่านิยมในแต่ละข้อ” โดยที่ 1 หมายถึง ไม่เหมือนกันเลย จนถึง 5 หมายถึง เหมือนกันอย่างยิ่ง มิติของค่านิยมที่ให้ประเมิน ได้แก่ (1) ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (2) การทำงานเป็นทีมความเป็นผู้นำ (3) ความมั่นคง (4) ศีลธรรมและความซื่อสัตย์ และ (6) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ วิธีการนี้การผสมผสานระหว่างวิธีการวัดทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ การประเมินตนเองว่ามีค่านิยมดังกล่าวมากน้อยเพียงใดถือเป็นการวัดทางตรง ขณะที่การเปรียบเทียบค่านิยมของตัวเองและค่านิยมขององค์การถือว่าการวัดทางอ้อม ดังนั้น วิธีการนี้จึงมีลักษณะสั้น กระชับ สามารถทำนายเจตคติต่างๆ ของบุคคลได้ดีพอๆ กับวิธีการวัดทางตรง ขณะเดียวกันได้ให้รายละเอียดว่าบุคคลประเมินว่าตนเองมีค่านิยมสอดคล้องกับองค์การด้านใดบ้างและสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด แต่เนื่องจากวิธีการนี้เป็นวิธีการวัดทางตรง ดังนั้น จึงยังคงมีปัญหาเรื่องความลำเอียงในการตอบหรือการตกแต่งคำตอบเพื่อให้ตัวเองดูดี

จากวิธีการวัดความสอดคล้องทั้งทางตรงและทางอ้อม จะเห็นว่า วิธีการวัดทางตรงและทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของบุคคลไม่แตกต่างกันเนื่องจากเป็นวิธีการวัดทางตรงเหมือนกัน แต่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของบุคคลสูงกว่าวิธีการวัดทางอ้อม เนื่องจากวิธีการวัดทางตรงจะทำนายเจตคติหรือผลลัพธ์ของบุคคลได้ดีที่สุด (Kristof, 1992) ดังนั้น จึงนำไปสู่สมมติฐานข้อที่ 5a – 5d

สมมติฐานที่ 5a วิธีการวัดความสอดคล้องทางตรงและทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน แต่สูงกว่า วิธีการวัดทางอ้อม

สมมติฐานที่ 5b วิธีการวัดความสอดคล้องทางตรงและทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่สูงกว่า วิธีการวัดทางอ้อม

สมมติฐานที่ 5c วิธีการวัดความสอดคล้องทางตรงและทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ไม่แตกต่างกัน แต่สูงกว่า วิธีการวัดทางอ้อม

สมมติฐานที่ 5d วิธีการวัดความสอดคล้องทางตรงและทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่สูงกว่า วิธีการวัดทางอ้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทเอกชนและรัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ทั้งหมด 13 แห่ง เพื่อให้ได้องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน เป็นการป้องกันปัญหาข้อจำกัดอันเกิดจากพิสัย (Range Restriction) ของข้อมูลได้ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 200 คน เป็นชายจำนวน 70 คน (คิดเป็นร้อยละ 35) และหญิงจำนวน 130 คน (คิดเป็นร้อยละ 65) อายุเฉลี่ย 34 ปี และอายุการทำงานเฉลี่ย 9 ปี (สำหรับรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดูในภาคผนวก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ

1. มาตรฐานวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรง

พัฒนาจากมาตรวัดของ Cable & Judge (1996) จำนวน 3 ข้อ คือ (1) ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านหรือสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในชีวิตนั้นสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การที่ท่านทำงานอยู่ด้วยมากน้อยเพียงใด มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตรประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกันเลย ถึง 5 หมายถึง สอดคล้องกันอย่างยิ่ง (2) ท่านมีค่านิยมและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับค่านิยมและบุคลิกภาพขององค์การที่ท่านทำงานด้วย มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตรประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเลย ถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ (3) ท่านคิดว่าค่านิยมและบุคลิกภาพโดยรวมขององค์การที่ท่านทำงานอยู่ด้วยมีความคล้ายคลึงกับค่านิยมและบุคลิกภาพของตัวท่านมากน้อยเพียงใด มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตรประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่คล้ายกันเลย ถึง 5 หมายถึง คล้ายกันอย่างยิ่ง มีค่า α ในขั้นทดลองใช้ = .79 และ ค่า α ในขั้นเก็บจริง = .82

มาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรง มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา คือ (1) แปลและปรับปรุงภาษาของมาตรวัดความสอดคล้องของ Cable & Judge (1996) จำนวน 3 ข้อ (2) ตรวจสอบความตรงของข้อกระทงทั้ง 3 ข้อ ด้วยการใช้วิเคราะห์องค์ประกอบแบบแอลฟา (Alpha factor analysis) พบว่า ข้อกระทงทั้ง 3 ข้อเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้ค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 2.20 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 73.33

2. มาตรฐานวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การทางอ้อม

จำนวน 62 ข้อ พัฒนาขึ้นโดยใช้มาตรวัดของ O'Reilly Chatman & Caldwell (1991) เป็นแนวทางประกอบด้วยมาตรวัด 2 ส่วนย่อย ได้แก่ (1) มาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคล และ (2) มาตรวัดค่านิยมขององค์การ โดยแต่ละส่วนประกอบด้วยคำที่แสดงค่านิยมใน 6 มิติ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ (Achievement and Result Orientation) การทำงานเป็นทีม

(Team Orientation) ความมั่นคงและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Security and Uncertainty Avoidance) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และ ศีลธรรมและความซื่อสัตย์ (Morality and Integrity) ข้อกระทงมีลักษณะเป็นการจัดลำดับบังคับเลือก (Forced-choice ranking) จำนวน 4 ข้อ โดยให้เรียงลำดับความสำคัญของคำที่แสดงค่านิยมในแต่ละข้อ ตั้งแต่ 1 หมายถึง อันดับที่หนึ่ง ถึง 4 หมายถึง อันดับที่สุด

มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางอ้อมทั้งส่วนที่วัดค่านิยมส่วนบุคคล และส่วนที่วัดค่านิยมขององค์การ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. คัดเลือกมิติของค่านิยมจำนวน 3 ด้าน ที่ทั้งบุคคลและองค์การให้ความสำคัญ โดยใช้งานวิจัยของ O'Reilly Chatman & Caldwell (1991) เป็นแนวทาง คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ (Achievement and result orientation) และการทำงานเป็นทีม (Team orientation) และได้เพิ่มมิติของค่านิยมอีก 3 ด้าน คือ ความมั่นคงและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Security and uncertainty avoidance) ของ Hofstede (2001) ความเป็นผู้นำ (Leadership) ของ Epitropaki & Martin (2004) และ ศีลธรรมและความซื่อสัตย์ (Morality and integrity) ซึ่งเพิ่มเติมขึ้นเอง ได้เป็นมิติของค่านิยมทั้งหมดจำนวน 6 ด้าน

2. สร้างข้อความที่สะท้อนมิติของค่านิยมในแต่ละด้าน โดยใช้วิธีการระดมความคิด (Brain storming) จากคณาจารย์และนิสิตคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อความทั้งหมด

3. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของข้อความ โดยนำข้อความแต่ละข้อมาทำเป็นบัตรคำ (Card) แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการบริษัทเอกชน ซึ่งได้แก่ คณาจารย์คณะจิตวิทยาจำนวน 4 ท่าน และผู้จัดการบริษัทเอกชนจำนวน 6 ท่าน จัดกลุ่มบัตรคำแต่ละใบให้เข้ากับมิติของค่านิยมในแต่ละด้าน

4. นำผลการจัดกลุ่มบัตรคำของผู้เชี่ยวชาญและผู้จัดการบริษัทเอกชนทั้ง 10 ท่าน มาพิจารณาความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าความเห็นพ้องต้องกันตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

5. นำข้อความในแต่ละมิติมาเรียงลำดับตามค่าความเห็นพ้องต้องกัน แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะข้อความที่มีค่าความเห็นพ้องต้องกันสูงสุด 12 อันดับแรก มาจัดเรียงใหม่ให้เป็นข้อกระทงโดยแต่ละข้อกระทงประกอบด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อย่อยที่มีระดับความยากพอๆ กัน เพื่อป้องกันไม่ให้นักผู้ตอบเห็นข้อความใดข้อความหนึ่งเด่นขึ้นมาเป็นพิเศษ และมีลักษณะเป็นการจัดลำดับบังคับเลือก (Forced-choice ranking) เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพื่อให้ตัวเองดูดี แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความยากง่ายของแต่ละข้อ ได้เป็นข้อกระทงทั้งหมด 18 ข้อใหญ่ 72 ข้อย่อย

6. นำมาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การทางอ้อมที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัททั้งเอกชนและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 64 คน และทำการวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) พบว่า มีข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 10 ข้อ จึงได้ตัดข้อกระทงดังกล่าวทิ้ง เหลือข้อกระทงจำนวน 62 ข้อ

ตัวอย่างข้อกระทงของมาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคล

“ท่านให้คุณค่าหรือความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด” โปรดเรียงลำดับความสำคัญของข้อความในแต่ละข้อ จาก (1) หมายถึง สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (2) สำคัญเป็นอันดับสอง (3) สำคัญเป็นอันดับสาม (4) สำคัญเป็นอันดับสี่ แล้วนำตัวเลขดังกล่าวไปใส่ไว้หน้าตัวเลือกแต่ละข้อ โดยห้ามเรียงลำดับซ้ำกันโดยเด็ดขาด

- (1)ก. การมีศีลธรรม
ข. การได้รับการยอมรับในผลงานที่ดีเลิศ
ค. ความคิดริเริ่ม
ง. การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ตัวอย่างข้อกระทงของมาตรวัดค่านิยมขององค์กร

“องค์กรของท่านให้คุณค่าหรือความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด” โปรดเรียงลำดับความสำคัญของข้อความในแต่ละข้อ จาก (1) หมายถึง สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (2) สำคัญเป็นอันดับสอง (3) สำคัญเป็นอันดับสาม (4) สำคัญเป็นอันดับสี่ แล้วนำตัวเลขดังกล่าวไปใส่ไว้หน้าตัวเลือกแต่ละข้อ โดยห้ามเรียงลำดับซ้ำกันโดยเด็ดขาด

- (1)ก. การเปิดใจซึ่งกันและกัน
ข. ความเป็นธรรม
ค. สวัสดิการที่มั่นคง
ง. ผลงานที่ดี

ผลการสร้างมาตร แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและจำนวนข้อของข้อกระทงในแต่ละมิติต่างตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่า α ของมิติค่านิยมทั้ง 6 ด้านของมาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร

มิตีของค่านิยม	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยงชั้นเก็บจริง (α)	
		มาตรวัดค่านิยมของบุคคล	มาตรวัดค่านิยมขององค์กรตามการรับรู้
1. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	12	.76 (.76)	.70 (.70)
2. การมุ่งเน้นความสำเร็จและผลลัพธ์	8	.63 (.63)	.78 (.78)
3. การทำงานเป็นทีม	12	.72 (.72)	.76 (.76)
4. ความมั่นคงและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	10	.52 (.66)	.51 (.51)
5. ความเป็นผู้นำ	8	.54 (.54)	.57 (.64)
6. ศีลธรรมและความซื่อสัตย์	12	.82 (.82)	.88 (.88)

3. มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรงที่พัฒนาขึ้นเอง

โดยอานนท์ ศักดิ์วีระวิญญู จำนวน 6 ข้อ ให้เปรียบเทียบว่าค่านิยมของบุคคลเหมือนหรือคล้ายคลึงกับค่านิยมขององค์การมากน้อยเพียงใด ใน 6 ด้านด้วยกัน คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความเป็นผู้นำ ศีลธรรมและความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม ความมั่นคง และการมุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตรการวัดประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เหมือนกันเลย ถึง 5 หมายถึง เหมือนกันอย่างยิ่ง มีค่า α ในขั้นทดลองใช้ = .75 และ ค่า α ในขั้นเก็บจริง = .80

มาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรงของอานนท์ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ คือ (1) นำมิตีค่านิยมจากมาตรการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางอ้อม จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การมุ่งเน้นความสำเร็จและผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีม ความมั่นคงและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นผู้นำ และศีลธรรมและความซื่อสัตย์ มาสร้างเป็นข้อกระทงจำนวน 6 ข้อ (2) ตรวจสอบความตรงของข้อกระทงทั้งหมดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) พบว่า ข้อกระทงทั้ง 6 ข้อเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้ค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.10 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 51.67

ความพึงพอใจในงาน

ใช้มาตรการวัดความพึงพอใจในงานของ อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญู (กำลังตีพิมพ์) แปลมาจากมาตรการ Job Diagnostic Survey (JDS) ของ Hackman & Oldham (1975) มีลักษณะเป็นมาตรการวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่พอใจเลย ถึง 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุดประกอบด้วยมาตรการวัดความพึงพอใจในงาน จำนวน 5 ข้อ ค่า α = .89

ความตั้งใจที่จะลาออก

ใช้มาตรการวัดความพึงพอใจในงานของ อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญู (กำลังตีพิมพ์) จำนวน 8 ข้อ ดัดแปลงข้อจากแบบวัดความตั้งใจลาออกของจอร์จ ภาณจนการุณ (2536) และของ Mitchell (1981) รวมถึงบางข้อที่สร้างขึ้นเองด้วย มีลักษณะเป็นมาตรการวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่า α ของมาตรการวัด = .89

ความผูกใจมั่นต่อองค์การ

ใช้มาตรการวัดความผูกใจมั่นต่อองค์การโดยปรับปรุงจากงานวิจัยของ อัญญา พันธนาถวิริยกุล (2546) จำนวน 14 ข้อ ซึ่งปรับปรุงและเพิ่มข้อกระทงจากมาตรการวัดความผูกใจมั่นต่อองค์การของ Mowday & Steers (1979) มีลักษณะเป็นมาตรการวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่ตรงกับความคิดของท่านเลย ถึง 5 หมายถึง ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด ค่า α ของมาตรการวัด = .72

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ

ใช้มาตรวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การโดยปรับปรุงจากงานวิจัยของ วิรุญญา วัฒนโธ (2546) จำนวน 34 ข้อ ซึ่งปรับปรุงจากมาตรวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของ Smith et al (1983) และของ Morrison (1994) มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติเลย และ 5 หมายถึง ปฏิบัติเป็นประจำ และแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตัวเอง ค่า $\alpha = .85$ และ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ค่า $\alpha = .81$ ค่า α ของทั้งมาตรวัด = .87

การคำนวณความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางอ้อม

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การด้วยวิธีวัดทางอ้อม คำนวณได้โดยใช้

1. Euclidean Distance

$$P-O \text{ fit} = \frac{3 - \text{Euclidean distance}}{3} \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{Euclidean distance} = \sqrt{\frac{\sum (PV_i - OV_j)^2}{6}} \quad \dots\dots\dots (2)$$

โดยที่ PV_i = ค่านิยมของบุคคล $i = 1, \dots, 6$
 OV_j = ค่านิยมขององค์การ $j = 1, \dots, 6$
 6 = จำนวนมิติของค่านิยม

Euclidean distance ใช้วัดระยะห่างระหว่างค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์การ หากได้ค่า Euclidean distance มาก หมายความว่า ค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์การมีระยะห่างกันมาก จึงมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การน้อย ในทางกลับกัน หากได้ค่า Euclidean distance น้อย หมายความว่า ค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์การมีระยะห่างกันน้อย จึงมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า การใช้ค่า Euclidean distance เพื่อวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ จะทำให้แปลความหมายได้ค่อนข้างยากและสับสนได้ง่าย ดังนั้น จึงได้นำค่า Euclidean distance ที่คำนวณได้มาลบออกจากค่า Euclidean distance สูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3 แล้วนำมาหารด้วย 3 เพื่อให้ได้ดัชนีค่า P-O fit ที่ได้อยู่ในช่วง 0 ถึง 1 ซึ่งช่วยให้แปลความหมายได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น

2. Mean Absolute Deviation (M.A.D.)

$$\text{P-O fit} = \frac{3 - \text{M.A.D.}}{3} \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{M.A.D.} = \frac{\sum |PV_i - OV_j|}{6} \quad \dots\dots\dots (2)$$

โดยที่	PV_i	=	ค่านิยมของบุคคล	$i = 1, \dots, 6$
	OV_j	=	ค่านิยมขององค์การ	$j = 1, \dots, 6$
	6	=	จำนวนมิติของค่านิยม	

M.A.D. ใช้วัดระยะห่างระหว่างค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์การ จึงอธิบายในทำนองเช่นเดียวกับ Euclidean distance

3. ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์การ คำนวณด้วย Pearson's Correlation หากนิยมของบุคคลและขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกันมาก หมายความว่า มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การมาก ในทางกลับกัน หากค่านิยมทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกันต่ำ หมายความว่า มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การน้อย ค่าสหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง -1 ถึง 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงในตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่ามาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทุกวิธีมีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) ที่ใช้ได้ แต่ในวิธีการกลุ่มเดียวกันจะมีความตรงเชิงลู่เข้าที่สูงกว่ามาก ทั้งในกลุ่มวิธีทางตรงและในกลุ่มวิธีทางอ้อม ดังจะเห็นได้จากค่าสหสัมพันธ์ของวิธีการวัดทางตรงกับวิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ มีความสัมพันธ์กันสูง ($r=.56, p<.01$) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัดทางอ้อมไม่ว่าจะเป็นการคำนวณด้วย M.A.D. Euclidean Distance หรือค่าสหสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันเองสูงมาก ค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .88 ถึง .99 อย่างไรก็ตาม ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัดทางตรงกับวิธีการวัดทางอ้อมทั้งแบบ Euclidean distance M.A.D. และค่าสหสัมพันธ์กลับอยู่ในระดับที่ใช้งานได้เท่านั้น ($r=.29, .30, .25, p<.01$ ตามลำดับ) ซึ่งใกล้เคียงกันกับวิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ($r=.31, .32, .27, p<.01$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ กับ ตัวแปรเกณฑ์ พบว่า เมื่อใช้วิธีทางตรง พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ กับ ความพึงพอใจในงาน ($r=.39, p<.01$) ความผูกใจมั่นต่อองค์การ ($r=.45, p<.01$) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ($r=.21, p<.01$) และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r=-.39, p<.01$) เช่นเดียวกันกับวิธีทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ กับ ความพึงพอใจในงาน ($r=.45, p<.01$) ความผูกใจมั่นต่อองค์การ ($r=.53, p<.01$) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ($r=.34, p<.01$) และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r=-.46, p<.01$) จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1a 1b 2 และ 3

แต่เมื่อใช้วิธีการวัดทางอ้อมด้วย Euclidean distance M.A.D. และค่าสหสัมพันธ์ พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ กับ ความผูกใจมั่นต่อองค์การ ($r=.22, .23, .21, p<.01$ ตามลำดับ) และพบความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r=.19, .19, .20, p<.01$ ตามลำดับ) แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ($r=.12, .12, .13, n.s.$ ตามลำดับ) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ($r=.08, .08, .09, n.s.$ ตามลำดับ) จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1a และ 2 แต่ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1b และ 3 (แสดงค่าสหสัมพันธ์ในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การกับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ความสอดคล้องทางตรง (DF)	9.71	2.07	.82								
2. ความสอดคล้องทางตรงของอานนท์ คักดีวีรวิชญ์ (AF)	20.82	4.31	.56	.80							
3. ความสอดคล้องทางอ้อมโดย Euclidean distance (EF)	.73	0.14	.29	.31	-						
4. ความสอดคล้องทางอ้อมโดย Mean absolute deviation (MF)	.77	0.13	.30	.32	.99	-					
5. ความสอดคล้องทางอ้อมโดยค่าสหสัมพันธ์ (CF)	.06	.63	.25	.27	.89	.88	-				
6. ความผูกใจมั่นต่อองค์การ (OC)	51.30	7.87	.45	.53	.22	.23	.21	.72			
7. ความพึงพอใจในงาน (JS)	16.71	3.31	.39	.45	.12	.12	.13	.69	.89		
8. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (OCB)	117.27	13.74	.21	.34	.08	.08	.09	.48	.24	.87	
9. ความตั้งใจที่จะลาออก (TQ)	21.31	7.51	-.39	-.46	-.19	-.19	-.20	-.70	-.75	-.26	.89

หมายเหตุ *N* = 200 ค่าสหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่า .14 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หากมีค่ามากกว่า .18 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

การทดสอบสมมติฐานที่ 4a-4d และ 5a-5d ทำโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ที่ไม่เป็นอิสระแก่กัน (Dependent correlation) โดยเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัดทางตรง กับ ทางอ้อม กับ ตัวแปรเกณฑ์ โดยมีการตั้งคอนทราสต์ล่วงหน้า (A Priori contrast) ตามวิธีการของ Meng, Rosenthal, & Rubin (1992)

จากสมมติฐานที่ 4a-4d ทำให้ตั้ง A Priori contrast ว่า

$$\varphi_1 = \rho_{DF} - \left(\frac{1}{3} \rho_{EF} + \frac{1}{3} \rho_{MF} + \frac{1}{3} \rho_{CF} \right)$$

จากการทำ A Priori contrast (แสดงไว้ในตารางที่ 3) พบว่า วิธีการวัดทางตรงมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงกว่าวิธีการวัดทางอ้อม ไม่ว่าจะจะเป็นความผูกใจมั่นต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะลาออก ยกเว้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร ที่ไม่พบความแตกต่าง โดยค่า contrast ครอบคลุม 0 เอาไว้ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4a-4c และปฏิเสธสมมติฐานที่ 4d

จากสมมติฐานที่ 5a-5d ทำให้ตั้ง A Priori contrast ว่า

$$\varphi_2 = \left(\frac{1}{2} \rho_{DF} + \frac{1}{2} \rho_{AF} \right) - \left(\frac{1}{3} \rho_{EF} + \frac{1}{3} \rho_{MF} + \frac{1}{3} \rho_{CF} \right)$$

จากการทำ A Priori contrast (แสดงไว้ในตารางที่ 3) พบว่า วิธีการวัดทางตรงและวิธีการของอานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย มีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงกว่าวิธีการวัดทางอ้อม ไม่ว่าจะจะเป็นความผูกใจมั่นต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะลาออก ยกเว้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กร ที่ไม่พบความแตกต่าง โดยค่า Contrast ครอบคลุม 0 เอาไว้ จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5a-5c และปฏิเสธสมมติฐานที่ 5d ซึ่งให้ผลการทดสอบคล้ายกันกับสมมติฐานที่ 4a-4d

ตารางที่ 3 แสดงค่า A Priori contrast (φ) ทดสอบความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ที่ไม่เป็นอิสระแก่กัน (Dependent correlation) โดยเปรียบเทียบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคล และองค์กรทางตรง กับ ทางอ้อม กับตัวแปรเกณฑ์ โดยการตั้งคอนทราสต์ล่วงหน้า (A Priori contrast)

ตัวแปร	φ_1 ที่ระดับ CI = 95%		φ_2 ที่ระดับ CI = 95%	
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ
1. ความผูกใจมั่นต่อองค์กร	.37	.04	.41	.09
2. ความพึงพอใจในงาน	.43	.12	.46	.17
3. ความตั้งใจที่จะลาออก	-.36	-.03	-.40	-.09
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	.24	-.09	.28	.00

หมายเหตุ N = 189

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ กับ ความพึงพอใจในงาน ความผูกใจมั่นต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และความตั้งใจที่จะลาออก และพบว่าวิธีการวัดทางตรงมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงกว่าวิธีการวัดทางอ้อม นอกจากนี้ ยังพบว่าวิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย มีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ไม่แตกต่างกันกับวิธีการวัดทางตรงแบบเดิม

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ เมื่อวัดด้วยวิธีการวัดทางตรง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงาน ความผูกใจมั่นต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และพบความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ บุคคลจะรู้ว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เป็นพวกเดียวกันกับองค์การ มีทัศนคติหรือมุมมองที่ดีต่อองค์การจนเกิดเป็นความพึงพอใจที่ได้ทำงานภายในองค์การนั้น ต้องการผลักดันองค์การให้ก้าวหน้าด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น และเมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ทางบวกต่อองค์การแล้ว ก็ย่อมต้องการอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานไปทำงานที่องค์การอื่นอีก

เมื่อวัดด้วยวิธีการวัดทางอ้อม พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกใจมั่นต่อองค์การ และพบความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งอธิบายในลักษณะเดียวกับวิธีการวัดทางตรงข้างต้น แต่กลับไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าวิธีการวัดทางตรงจะทำนายตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ได้ดีกว่าทางอ้อม เนื่องจากวิธีการวัดทางตรงและเจตคติต่างเป็นการรับรู้หรือประเมินว่าตนมีลักษณะนั้นๆ มากน้อยเพียงใดเช่นเดียวกัน ขณะที่วิธีการวัดทางอ้อมจะสามารถทำนายผลการปฏิบัติการได้ดีกว่าทางตรง

จากการเปรียบเทียบวิธีการวัดทางตรงและทางอ้อม พบว่า วิธีการวัดทางตรงมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงกว่าวิธีการวัดทางอ้อม ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากตัวแปรเกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวแปรทางเจตคติส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในงาน ความผูกใจมั่นต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และความตั้งใจที่จะลาออก เป็นการรับรู้และประเมินว่าตนเองมีลักษณะนั้นๆ มากน้อยเพียงใด เช่นเดียวกับลักษณะของวิธีการวัดทางตรง และวิธีการวัดทางตรงสามารถทำนายเจตคติต่างๆ ได้ดีที่สุด ดังนั้น วิธีการวัดทางตรงจึงมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงกว่าวิธีการวัดทางอ้อม

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าวิธีการวัดทางตรงและวิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์ มีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน แต่มีค่าสูงกว่าวิธีการวัดทางอ้อม ซึ่งอธิบายได้ว่า วิธีการวัดทางตรงและวิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์ ต่างเป็นวิธีการวัดทางตรงเช่นเดียวกัน กล่าวคือ มีลักษณะให้ผู้ตอบประเมินตนเองว่าตนมีค่านิยมหรือมีลักษณะบุคลิกภาพสอดคล้องกับค่านิยมหรือลักษณะบุคลิกภาพขององค์กรมากน้อยเพียงใด ดังนั้น วิธีการวัดทางตรงทั้งสองวิธีจึงมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน และเนื่องจากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่าวิธีการวัดทางตรงทำนายเจตคติของบุคคลได้ดีที่สุด ดังนั้น วิธีการวัดทางตรงทั้งสองวิธีจึงมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงกว่าวิธีการวัดทางอ้อม

แม้ว่าวิธีการวัดทางตรงและวิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์ จะมีค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของวิธีการวัดทั้งสองวิธี จะพบว่า วิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์ มีข้อได้เปรียบวิธีการวัดทางตรงแบบเดิมตรงที่ให้รายละเอียดมากกว่า โดยให้รายละเอียดว่าบุคคลมีค่านิยมสอดคล้องกับองค์กรในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด ขณะที่วิธีการวัดทางตรงแบบเดิมจะให้รายละเอียดในภาพกว้างว่าบุคคลนั้นสอดคล้องกับองค์กรมากน้อยเพียงใดเท่านั้น แต่ไม่ได้ให้รายละเอียดว่าที่ตนประเมินว่าสอดคล้องกับองค์กรนั้น สอดคล้องกันในด้านไหนบ้าง

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดในเรื่องความลำเอียงในการตอบ เนื่องจากวิธีการวัดความสอดคล้องทางตรงเป็นการรับรู้หรือประเมินว่าตนสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับองค์กรมากน้อยเพียงใด ผู้ตอบจึงอาจตกแต่งคำตอบของตนเองให้ตนเองดูดี หรือดูสอดคล้องกับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นปัญหาที่พบในการวิจัยก่อนหน้านี้เช่นกัน อาทิ Salancik & Pfeffer (1977)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กร เพื่อให้ได้พนักงานที่มีค่านิยมหรือลักษณะบุคลิกภาพสอดคล้องกับค่านิยมหรือลักษณะบุคลิกภาพขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปทำนายผลลัพธ์ต่างๆ ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนี้ควรใช้วิธีการวัดความสอดคล้องทางอ้อม เนื่องจากสามารถป้องกันการตกแต่งคำตอบเพื่อให้ตัวเองดูดี ดูสอดคล้องกับองค์กรเป็นอย่างดี และยังให้รายละเอียดค่อนข้างมากกว่าบุคคลนั้นสอดคล้องกับองค์กรในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ตัดสินใจรับบุคคลเข้าทำงานกับองค์กรได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ยังสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้สำรวจเจตคติของพนักงาน (Employee attitude survey) ในองค์กรได้ ทำให้ทราบว่าขณะนี้พนักงานขององค์กรให้ความสำคัญหรือให้คุณค่ากับค่านิยมใดและสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่องค์กรสามารถนำมาใช้ปรับเปลี่ยนค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อผลลัพธ์ของบุคคลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น การสำรวจเจตคติของพนักงานนี้ควรใช้วิธีการวัดทางตรงโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการวัดทางตรงของอานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์ เนื่องจาก

มีข้อกระทงสั้น ใช้เวลาในการตอบสั้นและให้รายละเอียดเกี่ยวกับเจตคติของพนักงานมากกว่าวิธีการวัดทางตรงแบบเดิม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

สำหรับงานวิจัยในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ อาจตรวจสอบความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ระหว่างวิธีการวัดทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติม โดยเพิ่มตัวแปรเกณฑ์อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น ความเครียด (Stress) ผลการปฏิบัติงานเชิงเนื้องาน (Task performance) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าวิธีการวัดแบบใดที่สามารถวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การได้ดีที่สุด ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีการวัดที่เหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการสำรวจเจตคติต่างๆ ของพนักงาน นอกจากการตรวจสอบความตรงตามสภาพแล้ว การตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) ระหว่างวิธีการวัดทางตรงและทางอ้อมเพื่อดูว่าแต่ละวิธีสามารถทำนายผลลัพธ์ต่างๆ ของบุคคลแตกต่างกันหรือไม่ และวิธีการไหนที่สามารถทำนายผลลัพธ์ต่างๆ ได้ดีกว่า ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจและควรศึกษาเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การกับผลลัพธ์ของบุคคลก็เป็นประเด็นที่น่าสนใจเช่นกัน ศึกษาว่ามีตัวแปรกำกับตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การและตัวแปรกำกับตัวใดที่ส่งผลต่อความสอดคล้องดังกล่าวมากกว่ากัน ตัวอย่างตัวแปรกำกับ อาทิ ความแตกต่างระหว่างเพศ ความเข้มของสถานการณ์ที่มีผลต่อค่านิยม เช่น ระบบการประเมินรางวัลหรือผลตอบแทนโดยพิจารณาจากค่านิยม การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูง จดหมายรายเดือน (Monthly newsletter) เป็นต้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- วิธัญญา วัฒนโธ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความกดดันจากเวทีเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญญา พันธุนาถวิชัยกุล. (2546). *ผลของการรับรู้การทำตามสัญญาใจต่อความผูกใจมั่นต่อองค์กรและ แนวโน้มในการ ลาออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2546). การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ที่ไม่เป็นอิสระแก่กัน. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 16(3), 525-543.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (กำลังตีพิมพ์). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและความพึงพอใจในงานของพนักงาน Outsourcing*.

ภาษาอังกฤษ

- Bowen, D. E., Ledford, G. E. Jr., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization not the job. *Academy of Management Executive*, 5, 35-51.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment and cohesion. *Public Personnel Management*, 20(1), 195-205.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewer's perception of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546-561.
- Chatman, J. (1989). Improving interaction organization research: a model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.
- Chatman, J. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2004). Implicit leadership theories in applied settings: Factor structure, generalizability, and stability over time. *Journal of Applied Psychology*, 89, 293-310.
- Goodman, C. A. , & Svyantek, A. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared value matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. California: Sage.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

- Laurer, K. J., & Kristof-Brown, K. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Meglio, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1992). The measurement of work value congruence: A field study comparison. *Journal of Management*, 18(1), 33-43.
- Meng, X. L., Rosenthal, R., & Rubin D. B. (1992). Comparing correlated correlation coefficients. *Psychological Bulletin*, 111, 1: 172-175.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work*. California: Thomson-wadsworth.
- O'Reilly, C. A., Chatman J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile Comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Salancik, GR., & Pfeffer, L. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Tepeci, M., & Bartlett, A. L.B (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intention. *Hospitality Management*, 21, 151-170.
- Vandenberghe, C., & Peiro, J. M. (1999). Organizational and individual values: Their main and combined effects on work attitude and perceptions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 569-581.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relation between person-organization fit and work attitude. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Vroom, V. R. (1966). Organizational choice: A study of pre- and post-decision processes. *Organization Behavior and Human Performance*, 1, 212-226.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
ตารางแสดงลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ลักษณะจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	70	35
	หญิง	130	65
อายุ	20 - 25 ปี	41	20.5
	26 - 30 ปี	39	19.5
	31 - 35 ปี	47	23.5
	36 - 40 ปี	28	14
	41 - 45 ปี	16	8
	46 - 50 ปี	12	6
	มากกว่า 50 ปี	12	6
	ไม่ระบุ	5	2.5
อายุงาน	1 - 5 ปี	84	42
	6 - 10 ปี	46	23
	11 - 15 ปี	37	18.5
	16 - 20 ปี	14	7
	21 - 25 ปี	6	3
	26 - 30 ปี	4	2
	มากกว่า 30 ปี	3	1.5
	ไม่ระบุ	6	3
องค์การ	บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	31	15.5
	บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด	33	16.5
	ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)	38	19
	โรงพยาบาลสมิติเวช	15	7.5
	ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	20	10
	บริษัท พาราลิสซิ่ง จำกัด	15	7.5
	บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน)	10	5
	บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	14	7
	บริษัท เมอร์คิวรีคอมพิวเตอร์แอนด์เทเลโฟน จำกัด	9	4.5
	บริษัท แสงประทีปอโต้ซีท จำกัด	3	1.5

ภาคผนวก ก.
ตารางแสดงลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ตัวแปร	ลักษณะจำแนก	จำนวน	ร้อยละ
	บริษัท อินดัสเทรียลเทคโนโลยีส์ จำกัด	5	2.5
	บริษัท พูลเทค จำกัด	7	3.5

ภาคผนวก ข.
ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 16 สยามสแควร์
ถนนพญาไท ปทุมวัน กทม. 10330

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ดิฉัน นางสาว ปวันรัตน์ โกเมนเอก นิสิตชั้นปีที่ 4 คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำโครงการทางจิตวิทยา เรื่อง “การเปรียบเทียบความตรงตามสภาพของวิธีการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การระหว่างแบบทางตรง แบบทางอ้อม และแบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ (A Comparison of Concurrent Validity among Direct, New Direct, and Indirect Person-Organization Fit Measures)” ซึ่งใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อทำโครงการดังกล่าว โดยแบบสอบถามนี้มีจำนวน 8 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ส่วนด้วยกัน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของตัวท่านและค่านิยมขององค์การ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของตัวท่าน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมขององค์การ
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของตัวท่านที่มีต่องานและองค์การ
- ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของท่าน
- ส่วนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกของตัวท่านที่มีต่องาน

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจและตรงกับความคิดความรู้สึกของท่านอย่างแท้จริง เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานหรือเกิดผลเสียต่อตัวท่านแต่ประการใด

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาว ปวันรัตน์ โกเมนเอก
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ

โทร. 02-218-9913

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] และเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

เพศ [] ชาย [] หญิง อายุ ปี
 อายุการทำงาน ปี ตำแหน่งงาน.....
 องค์การ/บริษัท ฝ่าย/หน่วยงาน.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของตัวท่านและค่านิยมขององค์การ

โปรดทำเครื่องหมาย X บนตัวเลขที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด (สำหรับข้อ 1-3)

1. "ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านหรือสิ่งที่ท่านให้ความสำคัญในชีวิตนั้นสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การที่ท่านทำงานอยู่ด้วยมากน้อยเพียงใด"

1	2	3	4	5
ไม่สอดคล้องกันเลย	ไม่สอดคล้อง	สองข้างพอกๆ กัน	สอดคล้อง	สอดคล้องกันอย่างยิ่ง

2. "ท่านมีค่านิยมและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับค่านิยมและบุคลิกภาพขององค์การที่ท่านทำงานด้วย"

1	2	3	4	5
ไม่เห็นด้วยเลย	ไม่เห็นด้วย	สองข้างพอกๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. "ท่านคิดว่าค่านิยมและบุคลิกภาพโดยรวมขององค์การที่ท่านทำงานอยู่ด้วยความละม้ายคล้ายคลึงกับค่านิยมและบุคลิกภาพของตัวท่านมากน้อยเพียงใด"

1	2	3	4	5
ไม่คล้ายกันเลย	ไม่คล้ายกัน	สองข้างพอกๆ กัน	คล้ายกัน	คล้ายกันอย่างยิ่ง

4. โปรดพิจารณาและเปรียบเทียบค่านิยมข้างล่างนี้ว่าเป็นค่านิยมที่ตัวท่านและองค์การให้ความสำคัญเหมือนกันหรือไม่ โดยนำตัวเลขที่ตรงกับความคิดของท่านไปใส่ไว้หน้าค่านิยมในแต่ละข้อ

1	2	3	4	5
ไม่เหมือนกันเลย	ไม่เหมือนกัน	สองข้างพอกๆ กัน	เหมือนกัน	เหมือนกันอย่างยิ่ง

4.1ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

4.4การทำงานเป็นทีม

4.2ความเป็นผู้นำ

4.5ความมั่นคง

4.3ศีลธรรมและความซื่อสัตย์

4.6การมุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมของตัวท่าน

ท่านให้คุณค่าหรือความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด

โปรดเรียงลำดับความสำคัญของข้อความในแต่ละข้อ จาก (1) หมายถึง สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (2) สำคัญเป็นอันดับสอง (3) สำคัญเป็นอันดับสาม (4) สำคัญเป็นอันดับสี่ แล้วนำตัวเลขดังกล่าวไปใส่ไว้หน้าตัวเลือกแต่ละข้อ โดยห้ามเรียงลำดับซ้ำกันโดยเด็ดขาด

- | | |
|--|--|
| (1).....ก. การมีศีลธรรม | (2).....ก. การไม่ต้องประสบกับความไม่แน่นอน |
|ข. การได้รับการยอมรับในผลงานที่ดีเลิศ |ข. ความร่วมมือร่วมใจ |
|ค. ความคิดริเริ่ม |ค. ความเข้มแข็ง |
|ง. การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น |ง. ความซื่อสัตย์สุจริต |
|
 | |
| (3).....ก. การเปิดใจซึ่งกันและกัน | (4).....ก. ความคิดล้ำสมัย |
|ข. ความเป็นธรรม |ข. การมีอำนาจ |
|ค. สวัสดิการที่มั่นคง |ค. การมีเป้าหมายร่วมกัน |
|ง. ผลงานที่ดี |ง. การทำงานหนักเพื่อความสำเร็จ |
|
 | |
| (5).....ก. การมีพระเดชพระคุณ | (6).....ก. ความคาดหวังที่จะสร้างผลงานที่ดีที่สุด |
|ข. การมุ่งเน้นผลลัพธ์ |ข. ความมั่นคง |
|ค. การก้าวไปอย่างช้าๆ แต่มั่นคง |ค. การยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน |
|ง. ความคิดที่แปลกใหม่ |ง. ความคิดนอกกรอบ |
|
 | |
| (7).....ก. ความแน่นอน | (8).....ก. ผลงานที่มีชื่อเสียง |
|ข. ความสำเร็จ |ข. การมีจริยธรรม |
|ค. ความคิดสร้างสรรค์ |ค. การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่น |
|ง. ความรับผิดชอบ |ง. ความสามัคคี |
|
 | |
| (9).....ก. ความคงเส้นคงวา | (10).....ก. การมีเสถียรภาพ |
|ข. ความรับผิดชอบร่วมกัน |ข. จินตนาการ |
|ค. ความละเอียดรอบคอบ |ค. การเป็นคนดี |
|ง. ความสามารถในการนำเสนอความคิด |ง. การแก้ปัญหาาร่วมกัน |
| หรือผลงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น | |

ท่านให้คุณค่าหรือความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด

- | | |
|-----------------------------------|--|
| (11).....ก. การตัดสินใจร่วมกัน | (12).....ก. การได้รับชัยชนะอย่างสง่างาม |
|ข. ความคิดไม่ซ้ำใคร |ข. นวัตกรรม |
|ค. การมีอำนาจบังคับบัญชา |ค. การทำในสิ่งที่ถูกต้อง |
|ง. ความปลอดภัย |ง. การกล้าตัดสินใจ |
| (13).....ก. การมีวิสัยทัศน์ | (14).....ก. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน |
|ข. การสนับสนุนซึ่งกันและกัน |ข. ความแข็งแกร่งทางการเงิน |
|ค. การคิดค้นสิ่งใหม่ |ค. การนึกฝัน |
|ง. ความซื่อสัตย์ |ง. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| (15).....ก. การรู้จักผิดชอบชั่วดี | (16).....ก. การวางรากฐาน |
|ข. การมีไหวพริบปฏิภาณ |ข. การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน |
|ค. ความเป็นเลิศ |ค. การมีจิตสำนึก |
|ง. การช่วยเหลือเกื้อกูล |ง. การยอมรับสิ่งใหม่ๆ |
| (17).....ก. การสร้างศรัทธา | (18).....ก. การได้รับผลตอบแทนสูง |
|ข. ความทุ่มเท |ข. ความมีมโนธรรม |
|ค. การแสวงหาสิ่งใหม่ๆ |ค. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน |
|ง. ความยั่งยืน |ง. การมีแนวทางปฏิบัติที่มั่นใจได้ว่า
จะประสบความสำเร็จ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร

“องค์การของท่านให้คุณค่าหรือความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด”

โปรดเรียงลำดับความสำคัญของข้อความในแต่ละข้อ จาก (1) หมายถึง สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง (2) สำคัญเป็นอันดับสอง (3) สำคัญเป็นอันดับสาม (4) สำคัญเป็นอันดับสี่ แล้วนำตัวเลขดังกล่าวไปใส่ไว้หน้าตัวเลือกแต่ละข้อ โดยห้ามเรียงลำดับซ้ำกันโดยเด็ดขาด

- | | |
|--|--|
| 1).....ก. การมีศีลธรรม | (2).....ก. การไม่ต้องประสพกับความไม่แน่นอน |
|ข. การได้รับการยอมรับในผลงานที่ดีเลิศ |ข. ความร่วมมือร่วมใจ |
|ค. ความคิดริเริ่ม |ค. ความเข้มแข็ง |
|ง. การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น |ง. ความซื่อสัตย์สุจริต |

- | | |
|--|--|
| (3).....ก. การเปิดใจซึ่งกันและกัน
.....ข. ความเป็นธรรม
.....ค. สวัสดิการที่มั่นคง
.....ง. ผลงานที่ดี | (4).....ก. ความคิดล้ำสมัย
.....ข. การมีอำนาจ
.....ค. การมีเป้าหมายร่วมกัน
.....ง. การทำงานหนักเพื่อความสำเร็จ |
| (5).....ก. การมีพระเดชพระคุณ
.....ข. การมุ่งเน้นผลลัพธ์
.....ค. การก้าวไปอย่างช้าๆ แต่มั่นคง
.....ง. ความคิดที่แปลกใหม่ | (6).....ก. ความคาดหวังที่จะสร้างผลงานที่ดีที่สุด
.....ข. ความมั่นคง
.....ค. การยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน
.....ง. ความคิดนอกกรอบ |
| (7).....ก. ความแน่นอน
.....ข. ความสำเร็จ
.....ค. ความคิดสร้างสรรค์
.....ง. ความรับผิดชอบ | (8).....ก. ผลงานที่มีชื่อเสียง
.....ข. การมีจริยธรรม
.....ค. การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่น
.....ง. ความสามัคคี |
| (9).....ก. ความคงเส้นคงวา
.....ข. ความรับผิดชอบต่อร่วมกัน
.....ค. ความละเอียดรอบคอบ
.....ง. ความสามารถในการนำเสนอความคิด
หรือผลงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น | (10).....ก. การมีเสถียรภาพ
.....ข. จินตนาการ
.....ค. การเป็นคนดี
.....ง. การแก้ปัญหาาร่วมกัน |
| (11).....ก. การตัดสินใจร่วมกัน
.....ข. ความคิดไม่ซ้ำใคร
.....ค. การมีอำนาจบังคับบัญชา
.....ง. ความปลอดภัย | (12).....ก. การได้รับชัยชนะอย่างสง่างาม
.....ข. นวัตกรรม
.....ค. การทำในสิ่งที่ถูกต้อง
.....ง. การกล้าตัดสินใจ |
| (13).....ก. การมีวิสัยทัศน์
.....ข. การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
.....ค. การคิดค้นสิ่งใหม่
.....ง. ความซื่อสัตย์ | (14).....ก. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน
.....ข. ความแข็งแกร่งทางการเงิน
.....ค. การนี้กัณ
.....ง. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง |

“ท่านให้คุณค่าหรือความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด?”

- | | |
|-----------------------------------|--|
| (15).....ก. การรู้จักผิดชอบชั่วดี | (16).....ก. การวางรากฐาน |
|ข. การมีไหวพริบปฏิภาณ |ข. การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน |
|ค. ความเป็นเลิศ |ค. การมีจิตสำนึก |
|ง. การช่วยเหลือเกื้อกูล |ง. การยอมรับสิ่งใหม่ๆ |
| (17).....ก. การสร้างศรัทธา | (18).....ก. การได้รับผลตอบแทนสูง |
|ข. ความทุ่มเท |ข. ความมีมโนธรรม |
|ค. การแสวงหาสิ่งใหม่ๆ |ค. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน |
|ง. ความยั่งยืน |ง. การมีแนวทางปฏิบัติที่มั่นใจได้ว่า
จะประสบความสำเร็จ |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของตัวท่านที่มีต่องานและองค์การ

“ท่าน เห็นด้วย กับข้อความดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด”

โปรดนำตัวเลขไปเติมหน้าข้อความแต่ละข้อจนครบทุกข้อ ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

1	2	3	4	5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ทั้งสองข้างพอๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

- (1) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ
- (2) ท่านคิดว่าองค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดี ควรที่จะชักชวนเพื่อนเข้าทำงานที่นี่ด้วย
- (3) ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์การของท่านในทางที่ไม่ดี
- (4) ท่านยอมรับและปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จไปได้
- (5) ท่านคิดว่าค่านิยมและเป้าหมายของท่านกับขององค์การมีความคล้ายคลึงกัน
- (6) ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การแห่งนี้
- (7) ท่านสามารถทำงานแบบเดียวกันนี้ในองค์การอื่นได้ดีเช่นกัน
- (8) องค์การแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีความตั้งใจในการทำงานให้ได้ดีที่สุด
- (9) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่เลือกทำงานในองค์การแห่งนี้
- (10) ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับประโยชน์อะไรมากนักกับการทำงานในองค์การนี้ต่อไป
- (11) ท่านมักมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับนโยบายด้านการบริหารงานบุคลากรขององค์การ
- (12) ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ

- (13) การตัดสินใจทำงานในองค์กรแห่งนี้นับว่าเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดของท่าน
- (14) สำหรับตัวท่านแล้ว องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย
-(15) โดยทั่วไปแล้ว ฉันมีความพึงพอใจอย่างมากกับงานที่ทำอยู่
-(16) ฉันคิดที่จะเลิกทำงานนี้อยู่บ่อยๆ
-(17) ฉันมีความพอใจกับชนิดของงานที่ฉันได้ทำ
-(18) คนส่วนใหญ่ที่ทำงานเดียวกันกับฉันนี้มีความพึงพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง
-(19) คนส่วนใหญ่ที่ทำงานเดียวกันกับฉันนี้คิดว่าจะลาออกจากงานอยู่บ่อยครั้ง
-(20) ฉันวางแผนที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ไปเรื่อยๆ
-(21) บางครั้งที่ฉันรู้สึกไร้ค่าหรือไม่มีความสุข ฉันจะคิดถึงการเปลี่ยนงาน
-(22) ฉันวางแผนว่าจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ไปอีก 5 ปีหรือมากกว่านั้น นับจากปัจจุบัน
-(23) ในขณะนี้หากมีข้อเสนอเรื่องตำแหน่งงานจากที่อื่นเข้ามาฉันจะปฏิเสธไปก่อน
-(24) ฉันมีความคิดที่จะลาออกในอนาคตอันใกล้
-(25) ฉันคิดเกี่ยวกับการลาออกจากองค์กรนี้บ่อยครั้ง
-(26) ฉันกำลังมองหาที่ทำงานแห่งใหม่ที่ดีกว่านี้
-(27) ฉันก็จะลาออกทันทีที่หาที่ทำงานที่ดีกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ได้

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของท่าน

"ท่าน ปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้ในที่ทำงานของท่านบ่อยมากน้อยเพียงใด"

โปรดนำตัวเลขไปเติมหน้าข้อคำถามแต่ละข้อจนครบทุกข้อ ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

1	2	3	4	5
ไม่ปฏิบัติเลย	ปฏิบัติน้อยมาก	ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง	ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ปฏิบัติเป็นประจำ

- (1) ท่านช่วยเหลืองานของหัวหน้าในช่วงวันหยุดของท่านโดยไม่หวังผลตอบแทน
- (2) ท่านใช้เวลาในช่วงวันหยุดของท่านให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับงาน
- (3) ท่านช่วยเหลือผู้ที่มีภาระงานมาก
- (4) ท่านสอนงานให้พนักงานใหม่ แม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของตน
- (5) ท่านหลีกเลี่ยงที่จะทำงานนอกเวลาเพื่อช่วยเหลือหัวหน้าที่มีงานเร่งด่วน
- (6) ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานเร่งด่วนมาก แม้ว่าจะงานในหน้าที่ของท่านจะยังไม่เสร็จเรียบร้อย
- (7) ท่านแนะนำแหล่งข้อมูลที่จะมีประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

- (8) ท่านสอนวิธีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน
- (9) ท่านหลีกเลี่ยงที่การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน
- (10) ท่านช่วยเหลือพนักงานใหม่แก้ไขปัญหาในการทำงาน แม้จะทำให้ท่านต้องเสียเวลาในการทำงานของตน
- (11) ท่านช่วยฝึกฝนการทำงานแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าจะทำให้ท่านต้องเสียเวลาในการทำงานและไม่ใชหน้าที่ของท่าน
- (12) ท่านหลีกเลี่ยงการช่วยเหลืองานของหัวหน้างานในช่วงวันหยุดของท่าน
- (13) ท่านช่วยปรับปรุงข้อบกพร่องในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
- (14) ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน แม้จะทำให้งานของท่านเสร็จล่าช้าออกไป
- (15) ท่านแนะนำวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพแก่เพื่อนร่วมงาน
- (16) ท่านช่วยเหลือหัวหน้าเมื่อมีงานเร่งด่วนมาก แม้จะทำให้งานของท่านเสร็จล่าช้าออกไป
- (17) ท่านคอยสอดส่องดูแลความปลอดภัยโดยทั่วไปให้กับองค์กร
- (18) ท่านรักษาทรัพย์สินขององค์กรไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (19) ท่านหยุดพักระหว่างการทำงานโดยไม่สมควร
- (20) ท่านปฏิบัติงานจนเกินเวลาพักหรือเวลาเลิกงาน
- (21) ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด แม้ว่าจะไม่มีใครเห็น
- (22) ท่านคัดค้านผลการตัดสินใจที่อาจจะเกิดผลเสียต่อองค์กร แม้ว่าจะทำให้เพื่อนร่วมงานไม่พอใจ
- (23) ท่านมีความตรงต่อเวลา
- (24) ท่านหลีกเลี่ยงการหยุดงาน แม้ว่าท่านจะมีสิทธิหยุดงานได้อีกโดยไม่ผิดระเบียบขององค์กร
- (25) ท่านมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาเช้างานขององค์กรและเริ่มต้นทำงานทันที
- (26) ท่านคุยโทรศัพท์ส่วนตัวในเวลางาน
- (27) ท่านใช้อุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆ ของบริษัทอย่างประหยัดและระมัดระวัง
- (28) ท่านคอยสอดส่องดูแลการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร
- (29) ท่านนำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพที่ดีที่สุด
- (30) ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะทำให้ท่านสะดวกสบายน้อยลง
- (31) ท่านแจ้งให้ทราบล่วงหน้า กรณีที่ท่านไม่สามารถมาทำงานได้
- (32) ท่านหลีกเลี่ยงการสนทนาที่ไร้สาระในเวลาทำงาน
- (33) ท่านหยุดการทำงานก่อนเวลาพักขององค์กร
- (34) ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงงานให้มีคุณภาพดีขึ้น

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกของตัวท่านที่มีต่องาน

“ท่าน พึงพอใจ กับงานของท่านในแง่มุมมองดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด”

โปรดนำตัวเลขไปเติมหน้าข้อความแต่ละข้อจนครบทุกข้อ ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

	1	2	3	4	5
	ไม่พึงพอใจเลย	ไม่พึงพอใจ	เฉยๆ	พึงพอใจ	พึงพอใจอย่างยิ่ง

-(1) ความมั่นคงในงานที่ฉันมี
-(2) จำนวนผลตอบแทนและสวัสดิการที่ฉันได้รับ
-(3) ความเติบโตของตัวฉันและการพัฒนาตนเองที่ฉันได้รับจากการทำงานนี้
-(4) คนอื่นที่ฉันพูดคุยด้วยและทำงานด้วยกันในที่ทำงาน
-(5) การให้เกียรติและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมที่ฉันได้รับจากหัวหน้างานของฉัน
-(6) ความรู้สึกถึงความสำเร็จอันมีค่าที่ฉันได้รับจากการทำงานนี้ของฉัน
-(7) โอกาสที่จะได้รู้จักคุ้นเคยกับคนอื่นๆ ในการทำงานร่วมกัน
-(8) การสนับสนุนและการแนะแนวทางที่ฉันได้รับจากหัวหน้างานของฉัน
-(9) การจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับสิ่งที่ฉันได้ทำประโยชน์ให้กับองค์กร
-(10) ความคิดและการกระทำที่เป็นอิสระที่ฉันสามารถใช้ได้โดยตนเองในการทำงาน
-(11) ความมั่นคงเกี่ยวกับอนาคตของฉันในการทำงานในองค์กรนี้
-(12) โอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน
-(13) ความท้าทายในการทำงานของฉัน
-(14) คุณภาพโดยรวมในการเป็นหัวหน้างานที่ดีที่ฉันได้รับจากหัวหน้างานของฉันในการทำงาน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้