

ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงาน
ของพนักงานเจนเนอเรชันวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงาน
ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561

นางสาวสิริรัศมี บุญประสพกุลทร
ผู้วิจัย

ศุภรัักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,
Ph.Ds.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,
Ed.D.
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อภาสศิลป์,
Ph.D.
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล

พาสน์ ทิมทรัพย์,
D.B.A.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยกำลังใจที่ดีและความรักอันประเสริฐที่มีให้
ลูกอย่างเต็มเปี่ยมจากคุณแม่ชญาณ์พิมพ์ บุญประสพกุลทร คุณพ่อปริญญา เสมรัตน์ และความเอื้ออาทร
จากสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนในทุกย่างก้าวของชีวิต ขอขอบพระคุณในความกรุณา
ช่วยเหลือในการแนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี
ยิ่งจาก ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในสังกัดกลุ่มการขายบริษัท
บุญรอดเทรดดิ้ง จำกัด ทุกคนที่ให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ
นางสาวอัมพิกา สุนทรภักดี ที่ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ในงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้

ขอขอบคุณกำลังใจที่ดีจากบุคคลที่เป็นทั้งเพื่อนและเป็นคู่คิดในชีวิตที่คอยให้การสนับสนุน
ในทุกๆ การตัดสินใจอย่างดีเสมอมา เพื่อนๆ ที่น่ารักจากวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดลสาขา
HO รุ่น 19C ทุกคนที่คอยถามไถ่และเป็นกำลังใจให้กันและกันตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ฝ่าฟันอุปสรรค
ต่างๆ ด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้เขียนไม่สามารถกล่าว
นามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิต์แต่บิดามารดา
และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนรวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศิริรัศมี บุญประสพกุลทร

ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน
และความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง

PERSON ORGANIZATION FIT PERSON JOB FIT AND WORK ENGAGEMENT RELATION
OF GENERATION Y IN FOOD AND BEVERAGE BUSINESS

สิริรัศมี บุญประสพกุลทร 5950404

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม
กันตามระ, Ed.D., พาสน์ ทิมทรัพย์, D.B.A.

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่าง
บุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงานของพนักงาน
เจนเนอเรชันวายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง” เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์
ทางบวกและมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงาน ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัย
เชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจนเนอเรชันวายสังกัดกลุ่มการขายของธุรกิจประเภทอาหาร
และเครื่องดื่มแห่งหนึ่งจำนวน 265 คน แบ่งเป็นกลุ่มพนักงานชายจำนวน 199 คน และกลุ่มพนักงาน
สนับสนุนจำนวน 66 คน

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลในการพยากรณ์
ความผูกพันในงานมีทั้งหมด 3 ตัวคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคล
กับคุณลักษณะของงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์และด้าน
การพัฒนาพนักงานส่งผลให้พนักงานเจนเนอเรชันวายเกิดความผูกพันในงาน และนำมาซึ่งความเต็มใจ
ในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเท และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

คำสำคัญ: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ/ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน/ ความผูกพัน
ในงาน/ เจนเนอเรชันวาย

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| กิตติกรรมประกาศ | ข |
| บทคัดย่อ | ค |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ณ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย | 5 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย | 5 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย | 6 |
| 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร | 6 |
| 1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย | 6 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย | 7 |
| บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| 2.1 ความหมาย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 10 |
| 2.1.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 10 |
| 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 13 |
| 2.2 ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 14 |
| 2.2.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 14 |
| 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 16 |
| 2.2.3 การวัดและการประเมิน | 17 |
| 2.3 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน | 18 |
| 2.3.1 ความหมายของความผูกพันในงาน | 18 |
| 2.3.2 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน | 21 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|-----------|
| 2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน | 21 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 23 |
| 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 30 |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย | 31 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย | 31 |
| 3.1.1 ประชากร | 31 |
| 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง | 31 |
| 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย | 33 |
| 3.2.1 ตัวแปรต้น | 33 |
| 3.2.2 ตัวแปรตาม | 34 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 34 |
| 3.3.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย | 42 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 44 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 44 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย | 47 |
| 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล | 47 |
| 4.2 สถิติพรรณนาของตัวแปร | 49 |
| 4.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย | 53 |
| 4.3.1 สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวมนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชันวาย | 53 |
| 4.3.2 สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยรวมนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชันวาย | 56 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทที่ 5 | |
| สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 62 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 63 |
| 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร | 63 |
| 5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน | 64 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 66 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 74 |
| 5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร | 74 |
| 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยในอนาคต | 76 |
| บรรณานุกรม | 78 |
| ภาคผนวก | 84 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | 85 |
| ภาคผนวก ข ค่า CVR, T-Value, Corrected Item-Total Correlation, Cronbach's Alpha if Item Deleted และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดรายด้านและรายฉบับ | 92 |
| ประวัติผู้วิจัย | 97 |

สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 2.1 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 12 |
| 2.2 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 15 |
| 2.3 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 18 |
| 2.4 แสดงความหมายของความผูกพันในงาน | 20 |
| 2.5 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่ถูกวิจัยในต่างประเทศ | 23 |
| 2.6 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ที่ถูกวิจัยในประเทศ | 25 |
| 2.7 สรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ถูกวิจัย ในต่างประเทศ | 26 |
| 2.8 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน ที่ถูกวิจัยในประเทศ | 27 |
| 2.9 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานและตัวแปรอื่นๆ | 28 |
| 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ | 32 |
| 3.2 แสดงแนวคิดที่นำมาใช้ในงานวิจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 35 |
| 3.3 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 36 |
| 3.4 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 36 |
| 3.5 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน | 37 |
| 3.6 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 37 |
| 3.7 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | 38 |
| 3.8 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างความต้องการภายในของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | 38 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 3.9 งานวิจัยในประเทศที่ใช้ใช้แบบสอบถามความผูกพันในงานของยูเทรคท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) | 40 |
| 3.10 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันในงาน | 41 |
| 3.11 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามความผูกพันในงาน | 41 |
| 3.12 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน | 44 |
| 3.13 แสดงสมมติฐาน ตัวแปร และสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล | 45 |
| 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ที่นำมาใช้ในการศึกษา เทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละชั้นภูมิ | 47 |
| 4.2 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง | 48 |
| 4.3 สรุปค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม | 50 |
| 4.4 ข้อมูล SPSS แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร | 51 |
| 4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร | 52 |
| 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันในงาน | 54 |
| 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงาน | 57 |
| 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของทั้ง 5 ตัวแปรจากการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความผูกพันในงาน โดยนำปัจจัยทุกด้านเข้าในสมการ | 58 |
| 4.9 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความผูกพันในงาน โดยนำปัจจัยทุกด้านเข้าในสมการซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) | 59 |
| 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในสมการ | 60 |
| 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในสมการ | 61 |
| 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน | 64 |

สารบัญภาพ

| ภาพ | | หน้า |
|-----|---|------|
| 2.1 | แสดงการรวบรวมแนวคิดในเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ | 13 |
| 2.2 | กรอบแนวคิดในการวิจัย | 30 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

สภาพการณ์การแข่งขันในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทอาหารและเครื่องดื่มในปัจจุบันนี้มีธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มคืบหน้าเข้าสู่ตลาดในประเทศไทยอย่างมากมาย ทั้งสินค้าในประเทศและสินค้าต่างประเทศ ส่งผลให้ผู้บริโภคมีทางเลือกในการตัดสินใจซื้อเพิ่มขึ้น จึงก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อแย่งชิงพื้นที่ทางการตลาดอย่างรุนแรงตามมาทุกๆ การขับเคลื่อนขององค์กร เพื่อก้าวให้ทันต่อสถานการณ์และมีศักยภาพมากพอที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่ชัดเจน รวมถึงแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการที่จะต้องผสมผสานไปกับกำลังหลักสำคัญจากพนักงานที่จะนำพาให้องค์กร ไปถึงเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ในองค์กรหนึ่งนั้นประกอบด้วยพนักงานที่หลากหลายเจเนอเรชันและพนักงานแต่ละเจเนอเรชัน (Generation) ล้วนมีคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกัน เป็นผลให้ลักษณะนิสัย และรูปแบบการทำงานแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะความอดทนและความทุ่มเทในงาน งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าเจเนอเรชันแรกอย่างเบบี้บูมเมอร์ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทสูงกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายอย่างเห็นได้ชัด (Salanova & Schaufeli, 2008) แต่งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเจเนอเรชันวายยังมีไม่มากนัก ในปัจจุบันผู้คนในกลุ่มนี้ได้ก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานมากขึ้น ปัญหาพฤติกรรมที่พบตามมาคือ คนในเจเนอเรชันนี้มักไม่มีความอดทน และต้องการทำงานตามแบบฉบับของตนเอง ซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้อาจมีความผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่ต่ำและนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ เช่น ขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทำให้ผลผลิตในงานขาดประสิทธิภาพ หรือไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และประการสุดท้ายคือการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยที่ความผูกพันในงานนั้นเกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายใน มีหน้าที่ช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย และเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อทำเป้าหมายให้สำเร็จ ทำให้บุคคลมีระดับพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานและภาคภูมิใจในงานของตน (Salanova & Schaufeli, 2008)

ความผูกพันในงาน เป็นภาวะทางจิตใจที่เป็นอารมณ์ทางบวกและรู้สึกเต็มใจเกี่ยวกับงานที่ทำ โดยเน้นที่ว่าพนักงานมีประสบการณ์อย่างไรกับงานที่ทำ โดยแบ่งออกเป็นความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ความผูกพันในงานนั้นมีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ และประสิทธิภาพนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Bakker & Demerouti, 2007, 2008) หากบุคคลมีระดับความผูกพันในงานสูงย่อมนำไปสู่เจตคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมถึงตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายตั้งไว้ (วัลยา ลาภเวช, 2551) ความผูกพันในงานจึงนับว่ามีความจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรง กำลังหลักสำคัญที่เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์-อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี ไอทีต่างๆ ที่เรียกว่าแรงงานกลุ่ม “Gen Y หรือ เจนเนอเรชั่นวาย” ซึ่ง แมคครินเดิล (McCrimdile 2006, p.10) นักวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวายนั้น ได้แบ่งแยกกลุ่มรุ่นของคนออกเป็น 5 เจนเนอเรชั่นตามเกณฑ์ปีที่เกิด โดยได้อธิบายเกี่ยวกับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย หรือที่เรียกว่า Millennial ว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิด ระหว่างปี พ.ศ. 2523-2537 (ค.ศ.1980-1994) ซึ่งปัจจุบันจะมีอายุต่ำกว่า 36 ปี เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ข้อมูลในปัจจุบันพบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายนั้นมีแนวโน้มการโยกย้ายงานสูง เนื่องจากการเติบโตมาในยุคดิจิทัลทำให้คนกลุ่มนี้มีความคล่องตัวในการใช้เทคโนโลยีจึงมักใช้ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือโซเชียลมีเดียประกอบการตัดสินใจแทบทุกด้าน ด้วยคุณลักษณะพื้นฐานนี้ทำให้แรงงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นคนช่างเลือก ไม่ยึดติดกับองค์กร และพร้อมที่จะหาโอกาสในหน้าที่การงานใหม่ๆ เสมอ ซึ่งงานวิจัยต่างๆ ที่ผ่านมานั้นพบว่า เจนเนอเรชั่นวายมีระดับความผูกพันในงานที่ต่ำกว่าพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ อันเนื่องมาจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายนั้นให้ความสำคัญกับเรื่อง การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work/Life Balance)

ดังนั้นทุกๆ องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีคุณภาพเอาไว้ และยังต้องหาแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมให้พวกเขาเหล่านั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ คำจำกัดความของคำว่าบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นไม่ได้ตีความเพียงแค่ว่ามีความรู้ความสามารถเท่านั้น หากแต่ยังหมายถึงความขยันขันแข็ง ความมุ่งมั่นทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ รวมถึงงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบหลักก็ยังคงดำรงตนเพื่อเป็นตัวช่วยสำคัญในการผลักดันองค์กรให้ก้าวไปสู่จุดหมาย และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ดังเช่น มีงานวิจัยจำนวนมากที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพของคนและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดในเรื่องของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person-Environment Fit) ที่คริสตอฟ บราวน์ และคณะ (Kristof-Brown et al., 2005) ได้ทำการศึกษาและให้ข้อสรุปไว้ว่า

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้นประกอบไปด้วยมิติต่างๆ 5 มิติ ดังนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพ (Person-Vocation Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน (Person-Group Fit) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (Person-Supervisor Fit) โดยความสอดคล้องในมิติต่างๆ นั้น ส่งผลถึงต่อองค์การที่แตกต่างกันออกไป

สำหรับแนวคิดในเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) นั้น ถือเป็นแนวความคิดพื้นฐานในการหาคำตอบของความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างองค์กร พนักงาน งาน และค่านิยมที่มีของบุคคล และค่านิยมองค์กร และด้วยเหตุนี้จึงทำให้ทั้งแนวคิดเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) เป็นที่นิยมในการนำมาใช้เป็นตัวแปรในการทำงานวิจัยเพื่อศึกษาอย่างกว้างขวาง คริสตอฟ บราวน์ และคณะ (Kristof-Brown et al., 2005) ได้ให้มุมมองว่า แนวคิดด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) ในมุมมองแรกนั้นเป็นการวัดความสอดคล้องของค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์กร มุมมองที่สองเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการดึงดูดผู้สมัคร การคัดเลือก การลดจำนวน โดยกรอบแนวคิดมีพื้นฐานมาจากแนวคิดว่า องค์กรจะสามารถดึงดูดบุคคลที่มีเป้าหมาย หรือค่านิยมตรงกับองค์กรได้ และในทำนองเดียวกันบุคคลที่มีเป้าหมายของตนสอดคล้องกับขององค์กรนั้น จะถูกคัดเลือกเข้าสู่องค์กร ในขณะที่เดียวกันเขาเหล่านั้นก็ได้รับการตอบสนองเพื่อให้เป้าหมายของเขาประสบความสำเร็จด้วยเช่นกัน ซึ่งในความเป็นจริงในทางกลับกันนั้นกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายไม่สอดคล้องกับองค์กรนั้นจึงมีแนวโน้มในการลาออกอย่างสมัครใจสูง

สำหรับแนวคิดด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) คือ ความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAs) กับคุณสมบัติที่ต้องการและจำเป็นต่อการทำงานนั้นๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความเหมาะสมระหว่างความต้องการในงานกับความสามารถของบุคคล ซึ่งได้มีมีนักวิจัยมากมายที่นำความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) ไปศึกษากับตัวแปรตามต่างๆ เนื่องจากตัวแปรทั้ง 2 นั้นมีความสามารถในการหาคำตอบของความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างองค์กร พนักงาน งาน ดังเช่น Goodman and Svyantek (1991) ได้ทำการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) กับผลการปฏิบัติงาน Tepeci (2001) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) กับความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ความผูกพันกับองค์กรก็มีนักวิจัยที่สนใจนำไปศึกษากับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) (Pate 2004) และตัวแปรความ

ตั้งในงานการลาออกจากงานที่ Lui et al. (2010) นำมาศึกษากับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit)

นอกจากการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) แล้ว ยังมีผู้วิจัยอีกไม่น้อยที่เลือกศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) กับตัวแปรตามต่างๆ ดังเช่น Carless (2005) ได้ทำการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) กับความผูกพันต่อสายอาชีพ หรือ Lu, Wang, Lu, Du, และ Bakker (2014) ที่ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) กับความผูกพันในงาน

จากงานวิจัยข้างต้นพบว่า แนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์การ ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ความผูกพันต่อสายอาชีพ ซึ่งเป็นประโยชน์ในด้านการสรรหาคัดเลือกพนักงาน การรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์การ และการหาวิธีที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การที่ผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษาที่ต้องการหากลยุทธ์และวิธีที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในงานและส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งในประเด็นนี้ได้มีนักวิจัยคนไทยที่มีความสนใจคล้ายกันและได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อ โดยทำการศึกษากับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 206 คน จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงานได้นั้นคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) ในด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (เหมือนดาว คุณณะ 2549)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะเลือกทำการศึกษางานวิจัยในเรื่องแนวคิดด้านความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยต่อยอดจากงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันวายซึ่งยังไม่มีนักวิจัยท่านใดที่ได้ทำการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในองค์การธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม โดยผลจากการวิจัยจะสามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันและจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มได้

หากเปรียบเทียบสถานการณ์ของตลาดซึ่งมีสถานการณ์การแข่งขันอย่างรุนแรงดังเช่นทุกวันนี้เป็นดังสมรภูมิตรบ องค์การก็มีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องใช้เหล่าทหารศึกที่มีทั้งกำลัง มีความรู้ความสามารถ มีใจที่พร้อมจะออกรบ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างสุดกำลังความสามารถ เพื่อมาช่วยเป็นฟันเฟืองสำคัญเพื่อนำชัยชนะมาให้แก่องค์การ แม้ว่าองค์การจะมีเทคโนโลยีหรือกลยุทธ์

อื่นๆ มากมายที่จะมาช่วยในการต่อสู้กับคู่แข่ง แต่หากกำลังพลไร้ซึ่งความรู้ความสามารถ หรือมีความรู้ความสามารถแต่ไม่นำความรู้ความสามารถที่มีออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน องค์กรเองก็ย่อมมีโอกาสที่จะเป็นฝ่ายพ่ายแพ้มากกว่าได้ชัยชนะ ดังนั้นในหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนั้นมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจในการปฏิบัติงานทั้งที่ได้รับมอบหมายและงานนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่จะช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของบุคลากรกรอื่นเนื่องมาจากการมีความผูกพันในงานนั้น เป็นอีกหนึ่งส่วนที่จะเป็นกำลังหลักสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) และกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (Gen Y) โดยใช้ชื่องานวิจัยที่ทำการศึกษาว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) และความผูกพันในงาน (Work Engagement) ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง”

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีม นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงาน นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย

2. สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 2.1 ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานที่ 2.2 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย ในองค์การธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 605 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1.4.2.1 ตัวแปรต้น

- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ (Person Organization Fit) ที่ใช้ในการศึกษานั้นมีพื้นฐานตามแนวคิดของ Tepeci (2001) โดยผู้วิจัยทำการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาพนักงาน

- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน (Person Job Fit) ที่ใช้ในการศึกษานั้น มีแนวความคิดพื้นฐานตามแนวคิดของ Kristof-Brown (2005) ซึ่งได้แบ่งความสอดคล้องระหว่าง

บุคคลและงานเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน และด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือความผูกพันในงาน (Work Engagement) ตามหลักแนวความคิดของ Schaufeli & Bakker (2003)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กร ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และระดับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

2. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยทำให้ทราบว่าปัจจัยในด้านใดระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงานที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อจะได้นำผลไปพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่ถูกต้องก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนงานด้านการบริหารบุคคล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของด้านการบริหารงานบุคคลได้ในหลายมิติ อาทิ การคัดเลือกพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร และการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

4. เป็นประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และแผนกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นต่อไป

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายและคำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัยเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันดังนี้

1. องค์กร หมายถึง องค์กรเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่ทำธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานขององค์กรเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่ทำธุรกิจประเภทอาหาร และเครื่องดื่มที่ทำงานในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่ทั้งมีและไม่มีผู้ได้บังคับบัญชาในสายบังคับบัญชาของตน

3. พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ตามความหมายของแมคครินเดิล (McCordle 2006, p.10) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2523-2537 หรือมีช่วงอายุระหว่าง 21-35 ปี เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ que เริ่มเข้ามาแทนที่พนักงานรุ่นเก่าๆ ในสังคมการทำงานมากขึ้น กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายอธิบายลักษณะของคนที่เกิดมาในช่วงเศรษฐกิจกำลังรุ่งเรือง ใช้การสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต มีเครือข่ายสังคมที่มีความเร็วสูง และมีความเป็นโลกาภิวัตน์ในด้านการทำงาน กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายชอบงานที่เอื้อให้พวกเขาได้ลาพักผ่อน และคาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นและเพิ่มเงินเดือน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับงานที่มีความหมายและเติมเต็มความเป็นตัวตนของบุคคล และงานที่ไม่มีความท้าทายจะไม่ดึงดูดบุคคลกลุ่มนี้ (Park&Gursoy, 2012)

ซึ่งในงานวิจัยนี้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ทำธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 22-35 ปี และมีอายุการทำงานในบริษัทนั้น ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยสาเหตุที่เริ่มนับช่วงอายุของเจนเนอเรชั่นวายตั้งแต่ 22 ปี เนื่องจากตามระดับการศึกษาของประเทศไทยแล้ว โดยเฉลี่ยนักศึกษาจบใหม่ที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานจะมีอายุอยู่ที่ 22-23 ปี

4. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์การ โดยประกอบด้วยค่านิยมหลัก 3 ด้าน คือ

- ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) หมายถึง การแสวงหาแนวทางที่จะดำเนินการที่แตกต่างจากเดิม โดยอาศัยการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม เช่น การคิดนอกกรอบ การหาทางเลือกใหม่ๆ ที่แตกต่าง ทั้งนี้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา หรือปรับปรุงคุณภาพ และผลการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และให้เกียรติสมาชิกทุกคนในทีมเพื่อนำทีมไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

- ด้านการพัฒนาพนักงาน (Employee Development) หมายถึง การมุ่งเน้น และพัฒนาพนักงาน การให้โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ตลอดจนการเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนการพัฒนาศาอาชีพเพื่อให้พนักงานเห็นถึงความก้าวหน้าต่อไปในสายอาชีพ

5. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน คุณลักษณะต่างๆ ที่ความเข้ากันได้ของบุคคลกับงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- ความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน (Demand-Ability Job Fit: D-A Job Fit) คือ ความสามารถส่วนบุคคลที่ตรงกับความต้องการในงาน ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน

- ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน (Need-Supplies Job Fit: N-S Job Fit) คือ ความปรารถนาของบุคคลและคุณลักษณะของงานที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เช่น เป้าหมาย ความสนใจ และค่านิยมที่บุคคลต้องการกับปัจจัยที่งานมีให้ คือ ลักษณะของอาชีพ ค่าตอบแทน และคุณลักษณะของงาน

6. ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีพลังอย่างสูงในการทำงาน เกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน ทุ่มเทให้กับงาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีความยากลำบากเพียงใด มีใจจดจ่อกับงานที่ทำ โดยผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าเวลาในการทำงานนั้นผ่านไปอย่างรวดเร็วและมีความรู้สึกยากที่จะผละจากงานนั้น โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ด้านคือ

- ความขยันขันแข็ง หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีพลังกายและพลังใจในการทำงานในระดับที่สูง และเมื่อบุคคลต้องเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ก็สามารถปรับตัวกลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความตั้งใจ และพยายามทำงานของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องเผชิญ

- ความเสียสละทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การมีความทุ่มเทอย่างมากให้กับการทำงาน และรู้สึกว่างานสำคัญ รวมถึงการที่บุคคลรู้สึกกระตือรือร้น รับรู้ถึงความสำคัญของตนเองในงาน

- ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน หมายถึง การที่บุคคลมีจิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน โดยรู้สึกว่าเมื่อตนเองทำงานเวลารอบตัวจะผ่านไปอย่างรวดเร็ว รู้สึกเสมือนว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง” ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการศึกษา ดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน
3. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ความหมาย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

2.1.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การหมายถึงความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลและองค์การ ซึ่งอาจมีลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน คำจำกัดความนี้รวมถึงความต้องการที่มีร่วมกันการเห็นคุณค่าระหว่างบุคคลและองค์การ ความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลและสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การ และเป้าหมายร่วมกันและองค์การ ซึ่งถูกเรียกว่า Person-Culture Fit ในช่วงต้นทศวรรษที่ 1990 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีชื่อเสียงมากที่สุด และนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การอย่างมากมาย ที่เน้นการจับคู่ระหว่างบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การไม่ใช่แค่ภายในขององค์การเหล่านั้นเท่านั้น

ในเรื่องของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การนั้นมีหลากหลายงานวิจัยที่ได้แสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การนั้นเป็นหนึ่งในมิติของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงความตั้งใจในการลาออก การศึกษาด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้น มี

นักวิชาการที่ทำการศึกษในเรื่องดังกล่าวคือ ดาวิส (Dawis, 2005) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทฤษฎีการปรับตัวในงาน (Theory of work adjustment) ซึ่งต่อมาได้พัฒนามาเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันในชื่อของทฤษฎีความเหมาะสมกันระหว่างคน-สิ่งแวดล้อม (P-E theory) ซึ่งเกี่ยวกับคน สิ่งแวดล้อม ความเหมาะสมกัน และเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม โดยที่สิ่งแวดล้อมนั้นเป็นได้หลากหลาย เช่น สภาพแวดล้อม องค์กร งาน ครอบครัว สังคม หรือแม้แต่หมายถึงบุคคลอื่น ซึ่งความหมายของสิ่งแวดล้อมนั้น แล้วแต่ว่านักทฤษฎีท่านอื่นจะให้ความหมาย แต่สำหรับในทฤษฎีการปรับตัวในงานแล้ว สิ่งแวดล้อมนั้นหมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวความคิดต่างๆ ที่มีในยุคแรกนั้นคือ คริสตอฟ บราวน์ และคณะ (Kristof-Brown et al., 2005) พวกเขาศึกษาค้นคว้าจนพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้นประกอบไปด้วยมิติต่างๆ 5 มิติ ดังนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพ (Person-Vocation Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person-Organization Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน (Person-Group Fit) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (Person-Supervisor Fit) โดยได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับแต่ละมิติไว้ดังต่อไปนี้คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพ (P-V Fit) หมายถึงการจับคู่กันอย่างเหมาะสมในระดับต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีระดับที่กว้างที่สุดคือระดับอาชีพ (Judge & Ferris, 1992) รวมถึงการเลือกอาชีพที่ตรงกับความสนใจของตนเองซึ่งมีหลายทฤษฎีที่สนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ ทฤษฎีการเลือกงาน และทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะที่ต้องการในงาน โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นมีความหมายใกล้เคียงกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพแต่ตีความแคบกว่า

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O Fit) หมายถึงความสอดคล้องระหว่างตัวบุคคลกับทุกสิ่งในองค์กร ทั้งในด้านบุคลิก ลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กร

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน (P-G Fit) นั้นจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของความสัมพันธ์หรือการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล กล่าวคือเป็นความสอดคล้องและเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับกลุ่มทำงาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (P-S Fit) หมายถึงความสอดคล้องระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง โดยศึกษาในด้านความสอดคล้องของความคล้ายคลึงกันในด้านบุคลิกลักษณะของผู้นำและผู้ตาม หรือด้านความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างผู้นำและผู้ตาม

นอกจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่ คริสตอฟ บราวน์ และคณะ กล่าวถึงมิติของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรแล้วนั้น ยังมีแนวความคิดและงานวิจัยอื่นๆ ที่ได้อธิบายความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้ดังนี้

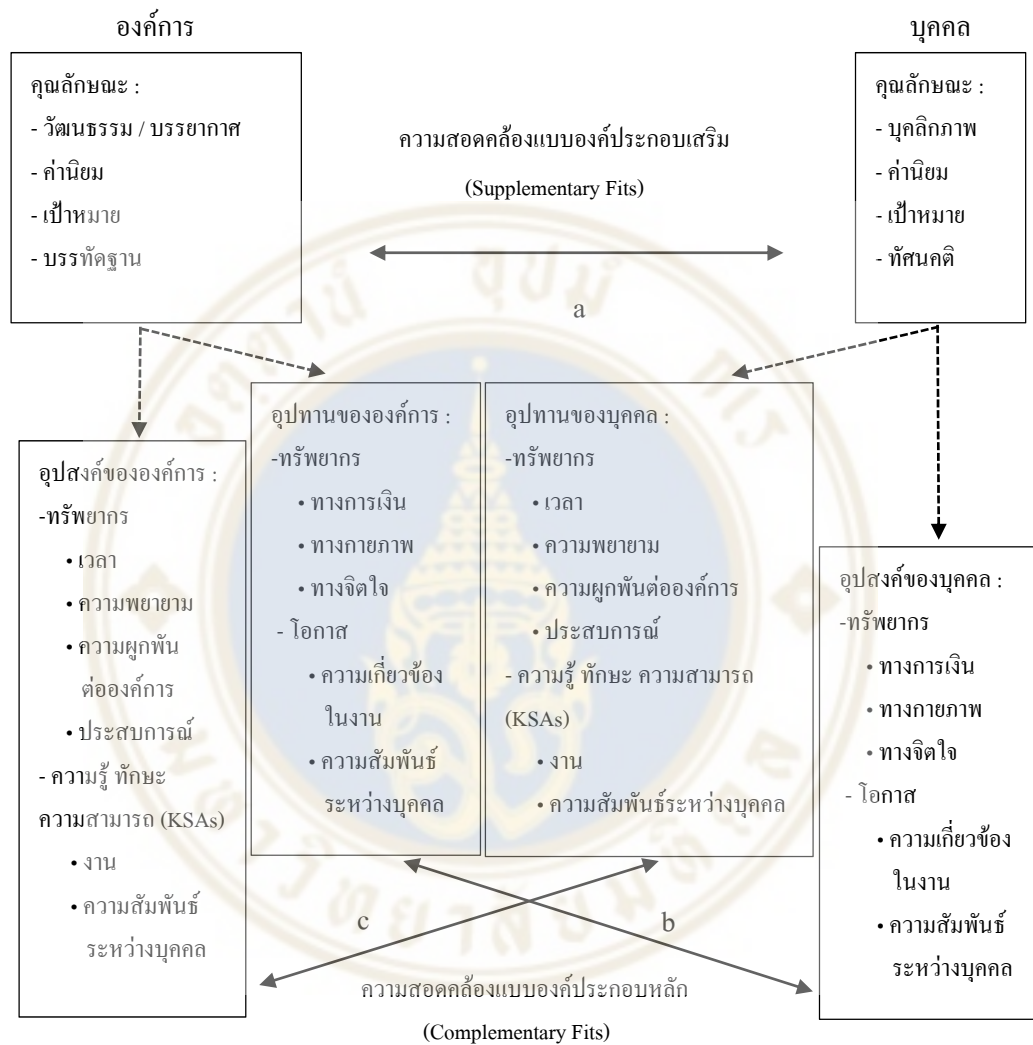
ตารางที่ 2.1 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

| นักวิจัย | ความหมาย |
|-------------------------------------|---|
| Chatman (1989) | เป็นความสอดคล้องระหว่างธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรกับค่านิยมหรือสิ่งที่บุคลากรในองค์กรให้คุณค่า หรือความหมายบางอย่างของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันหรือเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างตามที่ต้องการ |
| O'Reilly et al. (1991) | กล่าวถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ในด้านความเหมาะสมระหว่างค่านิยมส่วนบุคคล กับค่านิยมขององค์กร โดยสร้างเครื่องมือสำหรับวัดค่านิยม ซึ่งเรียกว่า Organization Culture Profile (OCP) |
| Tepeci (2001) | เป็นความสอดคล้องระหว่างค่านิยมขององค์กร (วัฒนธรรมองค์กร) และค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งค่านิยมจะเป็นตัวแทนของการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร |
| Shin (2004) | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้น คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคลิกลักษณะ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคล กับวัฒนธรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์กร |
| วจิตรวี เชิญพิพัฒนสกุล (2555) | ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคล กับค่านิยมขององค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กร |

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีค่านิยม บุคลิกภาพ ความต้องการ และเป้าหมาย ที่มีความคล้ายคลึงหรือสอดคล้องกับค่านิยม เป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์กร และเนื่องจากนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้ค่านิยมเป็นสิ่งแวดล้อมวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ตามแนวคิดของ Tepeci (2001) ที่กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กร เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

Kristof-Brown (1996) ได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดในเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยได้เสนอตัวแบบเพื่ออธิบายถึงความสอดคล้อง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงการรวบรวมแนวคิดในเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร
ที่มา: Kristof-Brown (1996, p.4)

จากภาพที่ 2.1 ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริม (Supplementary Fit) ตามความเชื่อมโยงของลูกศร a คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพื้นฐานขององค์กรกับของบุคคล โดยที่ลักษณะขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม บรรยากาศขององค์กร ค่านิยม เป้าหมาย และบรรทัดฐาน ส่วนคุณลักษณะ ของบุคคลนั้น โดยมากศึกษาในด้านค่านิยม เป้าหมาย บุคลิกภาพ และทัศนคติ เมื่อ

คุณลักษณะขององค์การและบุคคลนั้นมีความเหมือนกันก็จะทำให้ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบเสริมคงอยู่

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถอธิบายได้อีกด้านหนึ่ง คือ อุปสงค์และอุปทาน (supply and demand) ที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างงาน ซึ่งอุปสงค์และอุปทานนั้นมีผลทั้งกับองค์การและกับบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 2.1 (ลูกศรเส้นประ) โดยที่องค์การให้ทรัพยากรทางการเงิน ทางกายภาพ ทางจิตใจ ความเกี่ยวข้องในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ซึ่งตรงกับความต้องการของบุคคล เมื่อความต้องการของบุคคลสอดคล้องกับสิ่งที่องค์การมอบให้ก็จะทำให้เกิดความสอดคล้องแบบความต้องการของบุคคลกับปัจจัยที่องค์การให้ (need-supplies fit) ดังลูกศร b ในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ เมื่อความต้องการขององค์การถูกตอบสนองในด้านเวลา ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ ความรู้ ทักษะ (Judge & Ferris, 1992) และความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความสอดคล้องแบบความต้องการขององค์การกับความสามารถของพนักงาน (Demand-Abilities Fit) ดังลูกศร c ซึ่งความสอดคล้องของลูกศร b และ c สามารถเรียกอีกแบบหนึ่งได้ว่า ความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก (Complementary Fit)

จากภาพที่ 2.1 ของ Kristof-Brown (1996) สรุปได้ว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ คือ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อ

- a บุคคลและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการอีกฝ่ายหนึ่งได้ (Complementary Fit)
- b บุคคลและองค์การมีคุณลักษณะพื้นฐานเหมือนกัน (Supplementary Fit)
- c เกิดจากทั้งสองข้อ

2.2 ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

2.2.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้น อาจกล่าวได้ถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างบุคคลและงานที่ตนได้รับมอบหมาย อาจกล่าวได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงของลักษณะของงานและลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนี้ได้มีนักวิจัยจำนวนมากที่ได้ทำการค้นคว้าและได้ให้ความหมายเอาไว้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

| นักวิจัย | ความหมาย |
|----------------------------|--|
| Barrett (1978) | เป็นความเข้ากันได้ที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญกับสิ่งที่จำเป็นต้องมีในการทำงานนั้น หรือ ความรู้, ทักษะ, ความสามารถ (KSAs) ในการทำงาน |
| Caldwell & O'Reilly (1990) | เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน (job profile) กับรายลักษณะของบุคคล (individual profile) ซึ่งถ้าความสัมพันธ์ (correlation) ระหว่างลักษณะของงานกับรายลักษณะของบุคคลมีค่ามากก็เป็นสิ่งที่แสดงว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นมีมาก |
| Edwards (1991) | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน คือ ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับงาน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะที่ต้องการในงานกับความสามารถของบุคคล (demands-abilities fit) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAs) ตรงกับคุณลักษณะที่จำเป็นและความต้องการในงานนั้น ส่วนอีกด้านคือความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับสิ่งที่งานมีให้ (need-supplies fit) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่ตัวงานหรือการทำงานให้แก่บุคคล เช่น ค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นั้นสามารถตอบสนองความปรารถนาของบุคคลได้ |
| Werbel และ Grillo (1999) | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน คือ ความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ กับคุณสมบัติที่ต้องการและจำเป็นต่อการทำงานนั้นๆ และเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นใช้ในการตัดสินใจเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง โดยพิจารณาจากสิ่งที่ตนเองมีอยู่และความต้องการของงาน |
| Jaturanon (2005) | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานหมายถึงระดับที่ความชอบ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความต้องการ และค่านิยมของบุคคลหนึ่งเข้ากันได้กับข้อกำหนดของงาน การวัดความเหมาะสมในที่นี้แบ่งเป็นสองด้าน คือ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานโดยอิงความสามารถ (competency-based P-J Fit) และความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงานโดยอิงความชอบ (preference-based P-J Fit) |

ตารางที่ 2.2 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (ต่อ)

| นักวิจัย | ความหมาย |
|-----------------------|--|
| Ehrhart et al. (2006) | ความสอดคล้องนั้นสามารถประเมินได้ทั้งในเชิงอัตวิสัยหรือวัตถุวิสัย หากตีความความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเป็นเชิงอัตวิสัย คงจะหมายถึงความคิดเห็นของบุคคลหนึ่งๆ ที่คิดว่าตนเหมาะสมกับงานๆ หนึ่งได้มากน้อยเพียงใด เช่น การให้พนักงานลงมือถึงระดับที่พวกเขาารู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเข้ากันได้กับความชอบหรือความต้องการของพวกเขาในระดับใด หากมองในเชิงวัตถุวิสัยคงจะเป็นการวัดตรงที่ความชอบหรือลักษณะของบุคคลนั้นเข้ากันได้กับลักษณะของงานได้ดีเพียงใด เป็นการจับคู่ระหว่างความชอบและลักษณะของผู้หางานกับลักษณะงานให้เข้ากัน อย่างไรก็ตามการจะทราบความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนี้ได้ บุคคลนั้นต้องรู้ลักษณะบุคลิกภาพของตนเอง รวมถึงสามารถประเมินลักษณะของงานได้ด้วย |
| Hamid & Yahya (2011) | การเข้ากันได้ระหว่างลักษณะของบุคคลกับความต้องการของงาน เป็นการวัดว่าลักษณะของบุคคลนั้นเติมเต็มความต้องการของสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้อย่างไร ลักษณะของบุคคลดังกล่าวนี้หมายรวมถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ต้องใช้ในการเติมเต็มความต้องการในงาน จึงเรียกได้อีกแง่หนึ่งว่าเป็นความสอดคล้องระหว่างความต้องการและความสามารถ (demands-abilities fit) |

จากความหมายที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากผลงานวิจัยต่างๆ มาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ว่า ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นหมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับงาน แบ่งเป็น 2 มิติ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะความสามารถของบุคคลกับความต้องการที่มีในงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยของงานที่องค์กรมี

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตามแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ได้มีการพัฒนามาจากงานวิจัยของ Edwards (1991) งานวิจัยนี้ถือเป็นการเริ่มแยกองค์ประกอบเพื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องของบุคคลกับงานเป็นครั้งแรก พบว่าบุคคลจะมีพื้นฐานของความสอดคล้องกับงาน 2 มิติ คือ ความสามารถของบุคคลกับลักษณะงานที่องค์กรต้องการ และความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยของงานที่มีให้

ต่อมาจึงนำมาพัฒนาเป็นแนวทางการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร (Werbel & Gilliland, 1999) เนื่องจากองค์กรจะต้องมีการกำหนดคุณลักษณะของงานเพื่อพิจารณาความจำเป็นของพนักงานที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และความสอดคล้องของความสามารถ ทักษะและความรู้ ที่พนักงานมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคคลกับงานมีความสอดคล้องกันแล้ว องค์กรจึงสามารถพิจารณาการคัดเลือกบุคลากรได้ โดยความสอดคล้องของบุคคลกับงานถือว่าเป็นกระบวนการจ้างงานที่สำคัญและมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานมากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูล ผู้วิจัยพบว่างานวิจัยของ Kristof-Brown et al. (2005) ทำการวิจัยความสอดคล้องของบุคคลกับงานและความสอดคล้องกับปัจจัยอื่นๆ ซึ่งพบว่า ความสอดคล้องในงานนั้นประกอบไปด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถที่มีของบุคคลกับความต้องการของงาน (Demand-Ability Job Fit: D-A Job Fit) คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลในด้านความสามารถที่ตรงกับความต้องการในงาน ซึ่งหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในงาน โดยในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรนั้นจะพิจารณาคูสมบัตินี้จากประวัติย่อ การสัมภาษณ์ หรือ การทดลองทางจิตวิทยาโดยใช้มาตรวัดการประเมินในด้านต่างๆ เป็นตัววัด

2. ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน (Need-Supplies Job Fit: N-S Job Fit) คือ ความปรารถนาของบุคคลและคุณลักษณะของงานที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้นด้วยพื้นฐานของเป้าหมาย ความสนใจ และค่านิยม ที่บุคคลต้องการกับปัจจัยที่งานมีให้ คือลักษณะของอาชีพ ค่าตอบแทน และคุณลักษณะของงาน

หลายงานวิจัยมักจะศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานควบคู่ไปกับการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรแม้แต่ในวงการสรรหาบุคลากรเอง หรือเน้นในเรื่องของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมมากกว่าศึกษาเฉพาะด้านคนกับงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นเพียงมิติหนึ่งของเรื่องความสอดคล้องระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมในรูปแบบความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก หรือ Complementary fit ตามแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมของ Muchinsky & Monahan (1987)

2.2.3 การวัดและการประเมิน

การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นได้มีการกล่าวถึงครั้งแรกในงานวิจัยของ Caldwell & O'Reilly (1990) ที่ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยการเปรียบเทียบกับข้อมูลต่างๆ เพื่อดูว่าลักษณะงานนั้นมีความสอดคล้องกับบุคคลมากเท่าใด ต่อมาจึงมีข้อคำถามสร้างมาเพื่อวัดความสอดคล้องของระหว่างบุคคลกับงานในการวัดความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม

(Bretz & Judge, 1994) จนกระทั่งงานวิจัยของ Resick et al. (2007) ได้รวบรวมข้อคำถามของ Cable และ Judge (1996) รวมถึง Sak & Ashforth (1997) มาสร้างเป็นมาตรวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีข้อคำถามรวมทั้งหมด 8 ข้อคำถาม เหตุผลที่ผู้วิจัยนำมาตราวัดฉบับนี้มาใช้ เนื่องจากมาตรนี้ผ่านการแปลเป็นภาษาไทย โดย ณะฤทัย เพชรสถิตย์ (2552) และผ่านการพัฒนาข้อคำถามจากการศึกษามาตรวัดก่อนหน้าในประเด็นนี้แล้ว

2.3 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

2.3.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) เริ่มมีการปรากฏใช้งานในช่วงทศวรรษ 1990 ซึ่งมีการใช้งานคำว่า ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) และ คำว่าความผูกพันในงาน (Work engagement) แทนกันอย่างกว้างขวาง แต่ความผูกพันในงานจะเฉพาะเจาะจงมากกว่า ซึ่งแปลตามชื่อ ความผูกพันในงานหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับงานที่ทำ แต่ความผูกพันของพนักงานมักจะรวมความสัมพันธ์กับองค์กรด้วย (Bakker & Leiter, 2010)

จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานไว้อย่างหลากหลายดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

| นักวิจัย | ความหมาย |
|--------------------------------|--|
| Maslach & Leiter, (1997) | ความผูกพันจะมีลักษณะของความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม และการมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นด้านตรงกันข้าม กับมิติของความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) โดยเมื่อพนักงานเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานความกระตือรือร้นจะกลายเป็นการหมดแรง การมีส่วนร่วมจะกลายเป็นการหลบสังคมและการมีประสิทธิภาพจะกลายเป็นไร้ประสิทธิภาพ |
| Kahn (1990) | การที่บุคคลใช้เวลาและมีการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานทั้งในด้านกายภาพ ปัญญา และอารมณ์ |
| The Gallup Organization (1999) | เป็นความรู้สึกของพนักงานที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมี ความกระตือรือร้นในการทำงาน |

ตารางที่ 2.3 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (ต่อ)

| นักวิจัย | ความหมาย |
|-----------------------------|--|
| Rothbard (2001) | เป็นความตั้งใจในการทำงาน (attention) และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) |
| Harter et al. (2002) | ความผูกพันในงานคือการที่บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วม มีความพึงพอใจ และมีความกระตือรือร้นในงาน |
| Schaufeli et al. (2002) | เป็นสภาวะทางจิตใจด้านบวก และการเติมเต็มบุคคลในการทำงาน มีสภาพการณ์ที่คงทน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง (vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) นับว่าเป็นนักวิจัยคนแรกๆ ที่แยกองค์ประกอบของความผูกพันในงานออกมาได้อย่างชัดเจน |
| Saks (2006) | ความผูกพันในงานประกอบด้วยองค์ประกอบด้านปัญญา อารมณ์ และพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคล |
| Right Management (2006) | เป็นความเข้าใจและความมุ่งมั่นของพนักงานที่จะให้องค์การประสบความสำเร็จตามกลยุทธ์ทางธุรกิจ หน้าที่ขององค์การคือ จัดช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้พนักงานทำตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ |
| Ellis & Sorenson (2007) | เป็นเจตคติ หรือการรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสิ่งแวดล้อมการทำงาน หรือสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันเพียงเล็กน้อย มีความผูกใจมั่นใน 2 เรื่อง ดังนี้ 1) รับรู้ว่าตนต้องทำงานอะไรในที่ทำงาน 2) ความต้องการที่จะทำงาน |
| Maslach & Leiter (2008) | เป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกมีพลังที่จะทำงาน และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรืองานที่เติมเต็มความรู้สึกตนเองว่าสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ |
| Salanova & Schaufeli (2008) | เกิดจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งทำให้บุคคลทำพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จบุคคลนั้นจะมีพลังในการทำงานระดับสูง มีความรู้สึกกระตือรือร้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน และภาคภูมิใจในงานของตน |

ตารางที่ 2.3 แสดงความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (ต่อ)

| นักวิจัย | ความหมาย |
|---------------------|--|
| Macey et al. (2008) | ความผูกพันในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีเป้าหมาย และแสดงออกถึงพลังในการทำงาน รวมถึงแสดงให้เห็นความคิดริเริ่ม การปรับตัว ความทุ่มเทของบุคคล และการทำตามเป้าหมายขององค์กร |

นอกจากนักวิจัยต่างประเทศที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องของความผูกพันในงานแล้วนั้นในประเทศไทยเอง ก็มีนักวิจัยจำนวนไม่น้อยที่ได้ทำการศึกษาและให้ความหมายของความผูกพันในงานเอาไว้ ดังเช่น ตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 แสดงความหมายของความผูกพันในงาน

| นักวิจัย | ความหมาย |
|---------------------------------|---|
| สกวาสำราญคง (2547) | ได้นิยามความหมายของความผูกพันในงานว่า เป็นการที่พนักงานได้รวบรวมปัจจัยภายในด้านเวลา ทักษะความสามารถ และปัจจัยต่างๆ ของตนเพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร |
| วัลยา ลากเวช (2551) | เป็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงานมีความตั้งใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตลอดเวลา เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ |
| รัตนทิพย์ กุญชร ณ อยุธยา (2553) | ความผูกพันในงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานกันระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยม การให้การสนับสนุนเพื่อร่วมงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนความปรารถนาใน การดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ |
| พิมพ์พรรณ วิไลรัตน์ (2556) | ความผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตใจและ อารมณ์ทางบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะมีความขยันขันแข็งทุ่มเท ให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ รู้สึกว่างานเป็นส่วนสำคัญที่สามารถสละเวลาในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และรู้สึกว่า เป็นการยากที่จะถอนตัวออกจากงาน |

2.3.2 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาและนักวิจัยจำนวนมาก ทำให้มีผู้ให้ความหมายความผูกพันไว้เป็นจำนวนมาก แต่แนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยมากที่สุด คือ ความผูกพันในงานของชูเฟลิและเบคเกอร์ โดยชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2010) ได้อธิบายว่า ความผูกพันในงานหมายถึง สภาวะทางจิตในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวก ที่มีต่องาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้งสาม คือ

1. ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน
2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิในการทำงานสูง ใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญของชีวิตจนไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

ความผูกพันเป็นแนวคิดในสาขาจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่มุ่งศึกษามนุษย์ในแง่บวก เช่น จุดแข็ง ความสามารถ ความสำเร็จในด้านต่างๆของบุคคล การศึกษาเรื่องความผูกพันเริ่มทำการศึกษาในมุมมองขององค์การเมื่อประมาณ 15 ปีที่ผ่านมา การศึกษาเรื่องความผูกพัน (Engagement) แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นใหญ่ คือ

1. ความผูกพันส่วนบุคคล (Personal Engagement) หมายถึง การแสดงออกทางกายทางความคิดและทางอารมณ์ของบุคคลในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพัน พนักงานจะมีความเกี่ยวพันทางกาย มีการตื่นตัวทางความคิด และมีความเกี่ยวข้องกับทางอารมณ์กับบทบาทในการทำงานของตน
2. ความเหนื่อยล้าและความผูกพัน (Burn out/Engagement) ความเหนื่อยล้า คือลักษณะทางจิตที่เกิดจากความเครียดต่อเนื่องเป็นเวลานานซึ่งมีสาเหตุจากการทำงาน ส่วนความผูกพันเป็นสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความเหนื่อยล้า นักวิจัยมองว่าความเหนื่อยล้าและความผูกพันอยู่ในด้านที่ตรงข้ามกัน ความเหนื่อยล้า หมายถึง การรู้สึกหมดกำลังในการทำงาน การมีความเกี่ยวพันในงานต่ำและความรู้สึก

ว่าคนไร้ความสามารถ ขณะที่การรู้สึกมีกำลังในการทำงาน ความรู้สึกเกี่ยวพันในงาน และการรับรู้ถึงความสามารถของตนเป็นลักษณะของความผูกพัน

3. ความผูกพันในงาน (Work Engagement) คือ สภาวะทางจิตด้านอารมณ์และความคิดเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคลหรือพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง บุคคลที่มีผูกพันในงานจะมีความขยันขันแข็งในการทำงาน พยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Vigor) ทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้นเสมอ มองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน (Dedication) รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน คือ มีสมาธิในการทำงาน จิตใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้ (Absorption)

4. ความผูกพันในบทบาทของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง การที่พนักงานมีความเกี่ยวเนื่องทางอารมณ์กับบุคคลอื่นๆ มีความตื่นตัวทางความคิด เช่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานจากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดเรื่องความผูกพัน (Engagement) เป็นแนวคิดที่นักจิตวิทยาสนใจศึกษาเป็นอย่างมาก สำหรับแนวคิดที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา คือ แนวคิดความผูกพันในงาน (Work Engagement) เพราะเป็นแนวความคิดที่อธิบาย โครงสร้างของความผูกพันในงานไว้ อย่างชัดเจน และเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจศึกษาจากนักวิจัยเป็นจำนวนมาก

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่างานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความผูกพันในงาน มีจำนวนน้อย งานวิจัยส่วนมากจะศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หรือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่มีต่อทัศนคติในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจในการลาออก ซึ่งยังมีช่องว่างในการศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงาน โดยงานวิจัยดังกล่าวในประเทศไทยมีผู้ทำการศึกษาเพียงหนึ่งท่านแต่ไม่ได้ทำการศึกษาในองค์กรธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม อีกทั้งยังไม่ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยจึงต้องออกจากงานวิจัยดังกล่าว โดยการศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายในองค์กรธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม ผู้วิจัยจึงขอลำถึงงานวิจัยบางส่วนที่ทำการศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานกับตัวแปรตามอื่นๆ ดังนี้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.5 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
ที่ถูกวิจัยในต่างประเทศ

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ตัวแปร/ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|---|--|--|
| O'Reilly et al. (1991) ค่านิยม ส่วนบุคคลและวัฒนธรรม องค์การ: วิธีการประเมินความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับ องค์การ | ค่านิยม โดยแบ่งเป็นด้าน ดังนี้ 1. ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 2. ความมั่นคง 3. ความเคารพนับถือ 4. ความมุ่งมั่นผลงาน 5. ความละเอียดรอบคอบ 6. ความแข็งขัน 7. ความแน่วแน่ 8. การทำงานเป็นทีม | ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์การ เป็นตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ และ ความตั้งใจลาออกจากองค์การ |
| Goodman and Svyantek (1991) ผลของความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับองค์การที่มีต่อผล การปฏิบัติงานตามหน้าที่และ นอกเหนือหน้าที่ | 1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 2. ความสอดคล้องระหว่าง วัฒนธรรมองค์การที่บุคคล ต้องการกับวัฒนธรรมองค์การ ตามการรับรู้ของบุคคล | การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและ ความสอดคล้องระหว่าง วัฒนธรรมองค์การที่บุคคล ต้องการกับที่ได้รับจากองค์การ มีความสัมพันธ์และสามารถ ทำนายผลการปฏิบัติงานตาม หน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ได้ |
| Tepeci (2001) ผลกระทบของความ สอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์การ ต่อทัศนคติใน การทำงานของพนักงานใน อุตสาหกรรมโรงแรมใน ประเทศตุรกี | ค่านิยม โดยแบ่งเป็นด้าน ดังนี้ 1. ความซื่อสัตย์ 2. การทำงานเป็นทีม 3. ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 4. ความมุ่งมั่นที่ลูกค้า 5. การพัฒนาพนักงาน 6. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 7. ความมุ่งมั่นเพื่อผลลัพธ์ | ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพล ต่อความพึงพอใจในการ ทำงานมากกว่าค่านิยมส่วน บุคคล และความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์การมี ความสำคัญในการพยากรณ์ ทัศนคติของพนักงาน |

ตารางที่ 2.5 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ที่ถูกวิจัยในต่างประเทศ (ต่อ)

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ตัวแปร/ปัจจัย/สมมติฐานที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|--|---|--|
| Pate (2004) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ | ค่านิยมส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การ และการอบรมทางเทคนิคเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล | ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ กันในทางบวก |
| Cable and Edwards (2004) ความสัมพันธ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันของงาน | 1. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 2. การทำงานเป็นทีม | ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน |
| Kristof-Brown et al. (2005) ได้ทำการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม | 1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม 2. ความผูกพันต่อองค์การ 3. ความตั้งใจในการลาออก | ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงานมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจในการลาออกในขณะที่ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับองค์การให้ผลคล้ายคลึงกัน คือ มีความสัมพันธ์ สูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความ ตั้งใจในการลาออก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจในการลาออกและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ |

ตารางที่ 2.5 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
ที่ถูกวิจัยในต่างประเทศ (ต่อ)

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ตัวแปร/ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|---|--|---|
| Lui et al. (2010) ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์การ ความพึงพอใจใน งาน และความตั้งใจลาออก จากงานของพนักงานรัฐใน ประเทศจีน | ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยม ขององค์การ | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ องค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวก กับความพึงพอใจในงาน และมี ความสัมพันธ์ทางลบกับความ ตั้งใจลาออกจากงาน ที่ระดับ นัยสำคัญน้อยกว่า 0.01 |

ตารางที่ 2.6 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
ที่ถูกวิจัยในประเทศ

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|---|--|---|
| เหมือนดาว คุณนะ (2549) ความสัมพันธ์ของความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ องค์การและความผูกพันต่องาน | ค่านิยม โดยแบ่งเป็นด้าน ดังนี้ 1. ความซื่อสัตย์ 2. การทำงานเป็นทีม 3. ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 4. ความมุ่งมั่นที่ถูกต้อง 5. การพัฒนาพนักงาน 6. ความมุ่งมั่นเพื่อผลลัพธ์ | ปัจจัยค่านิยมทั้ง 6 ด้านที่ใช้วัด ความสอดคล้องระหว่างบุคคล และองค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่องาน ยกเว้นปัจจัยเดียวคือความมุ่งมั่น ที่ถูกต้อง |
| นิรัตน์ สุขพรรณเจริญ (2557) ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงานบริษัทยานยนต์ แห่งหนึ่ง | ความสัมพันธ์ธรรมชาติของ พนักงานและวัฒนธรรมของ องค์การที่มุ่งเน้น 7 หมวดหมู่ - ความสามารถในการแข่งขัน - ความรับผิดชอบต่อสังคม - การช่วยเหลือ สนับสนุน - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - การมุ่งมั่นเรื่องรางวัลและ ขวัญกำลังใจ | ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์การความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงานและความ สอดคล้องระหว่างบุคคลกับ หัวหน้างานนั้นมีความสอดคล้อง กัน ทางลบในระดับน้อยหมายถึง พนักงานบริษัทรับรู้ว่าคุณลักษณะ ขององค์การงานและหัวหน้างาน ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน |

ตารางที่ 2.6 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ
ที่ถูกวิจัยในประเทศ (ต่อ)

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|---------------------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - การมุ่งเน้นเรื่องผลการปฏิบัติงาน - ความมั่นคงในงาน | ในปัจจุบันไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกันกับความคาดหวังโดยพนักงานมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพความเป็นจริงเล็กน้อย |

ตารางที่ 2.7 สรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ถูกวิจัย
ในต่างประเทศ

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|---|---|--|
| Carless (2005) ผลของการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และบุคคลกับองค์การ นโยบายความเท่าเทียมกันและการสนับสนุนจากสังคม ที่มีต่อความผูกพันต่อสายอาชีพ | <ol style="list-style-type: none"> 1. การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน 2. การสนับสนุนจากสังคม 3. นโยบายความเท่าเทียมกัน | การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และบุคคลกับองค์การ การสนับสนุนจากสังคม และนโยบายความเท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสายอาชีพ |
| Lu, Wang, Lu, Du, and Bakker (2014) ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงความสอดคล้องระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมในงานและความผูกพันในงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสอดคล้องระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม 2. ความผูกพันในงาน | ความผูกพันในงาน (work engagement) เป็นสถานะที่พนักงานมีทั้งระดับความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยพลังงานและมีความผูกพันในงานที่ตนเองทำอยู่ในระดับสูง โดยความผูกพันในงานนี้สามารถจำแนกได้ 3 องค์ประกอบย่อยคือ ความรู้สึกมีพลังในการทำงาน ความทุ่มเทใน |

ตารางที่ 2.7 สรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ถูกรีวิว
ในต่างประเทศ (ต่อ)

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|---------------------------|-------------------------------------|---|
| | | การทำงาน และการมีใจจดจ่อกับงานวิจัยที่ผ่านมาระบุว่า องค์กรควรจะได้มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับงาน โดยการจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการทำงานและให้โอกาสพนักงานได้พิสูจน์ฝีมือ |

ตารางที่ 2.8 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานที่ถูกรีวิวในประเทศ

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ตัวแปร/ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|---|---|--|
| ชลลดา อรุณสันติโรจน์ชิต ชนก คงสมพงษ์ และ ฐิติวิ พรหมดวง (2557) บรรยายภาศ องค์การ ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน และความผูกพัน ในงานของพนักงานเจนวาย | 1. ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน 2. ความผูกพันในงาน | สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ ที่ว่าพนักงานเจนวายที่มีความ ผูกพันในงานสูงจะรับรู้มาตรฐาน ในการทำงานที่สูง มีความ รับผิดชอบในงานของตนเอง อย่างเต็มที่ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความภาคภูมิใจในงาน และ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงรับรู้ว่าคุณสมบัติ เหมาะสมกับงาน และงานสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการ ส่วนบุคคลได้ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ พนักงานเจนวายผูกพันกับงาน และคงอยู่ในงานปัจจุบันต่อ |

ตารางที่ 2.8 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานที่ถูกวิจัยในประเทศ
(ต่อ)

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ตัวแปร/ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|--|--|--|
| ยศยง จันทรวงศา (2558) การสนับสนุนทางสังคม ความ เหมาะสมกันระหว่างคนกับ สิ่งแวดล้อมและความผูกพัน ในงาน กรณีศึกษาพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบินบนสาย การบินแห่งหนึ่ง | 1. การสนับสนุนทางสังคม 2. ความเหมาะสมกันระหว่าง คนกับสิ่งแวดล้อม 3. ความผูกพันในงาน | การสนับสนุนทางสังคมและ ความเหมาะสมกันระหว่างคน กับสิ่งแวดล้อม (ระหว่างคนกับ องค์กรและระหว่างคนกับงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในงาน |

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพันในงานและตัวแปรอื่นๆ ที่ผู้วิจัย
ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาข้อมูลที่เชื่อมโยงกันมาใช้ในการวิจัยดังตารางที่ 2.5

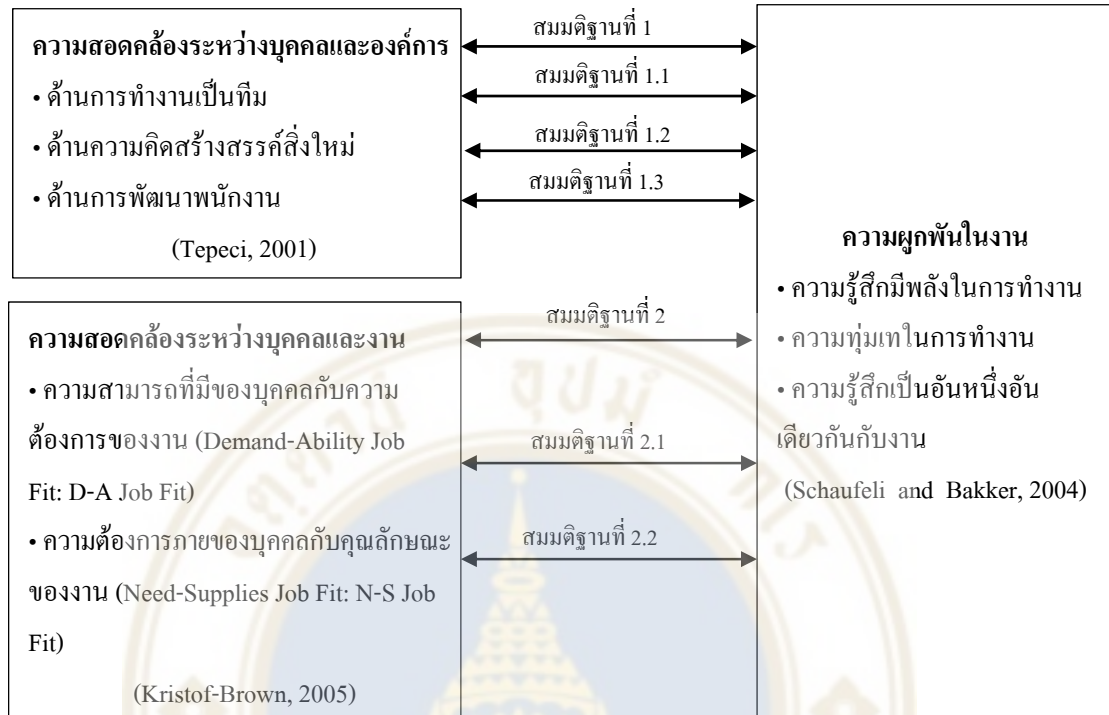
ตารางที่ 2.9 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานและตัวแปรอื่นๆ

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ตัวแปร/ปัจจัย/สมมติฐาน ที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|--|--|---|
| ภรรคพร เล็กขาว (2551) ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความเครียดและความผูกพันใน งาน ของบุคลากรสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดิน | 1. ความเครียด 2. ความผูกพันในงาน | บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดินมีความเครียดอยู่ในระดับ ต่ำ และความผูกพันในงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน |

ตารางที่ 2.9 แสดงสรุปวรรณกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานและตัวแปรอื่นๆ (ต่อ)

| ผู้วิจัย / เรื่องที่ศึกษา | ตัวแปร/ปัจจัย/สมมติฐานที่ใช้ในการศึกษา | ผลการศึกษา |
|---|--|--|
| นวลพรรณ ชื่นประโยชน์ (2554) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน 2. ความผูกพันในงาน 3. ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค 4. ผลการปฏิบัติงาน | ความผูกพันในงาน ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำนายผลการปฏิบัติงานได้ |
| ประเวช ชุ่มเกษรภูถกกิจ (2554) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง | <ol style="list-style-type: none"> 1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2. ความผูกพันในงาน 3. การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว 4. ความสุขเชิงอัตวิสัย | พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขเชิงอัตวิสัยอยู่ในระดับสูง |
| ลลิตา เดชเป้า (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน อารมณ์เชิงบวก และการริเริ่มด้วยตนเอง โดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความผูกพันในงาน 2. อารมณ์เชิงบวก 3. การริเริ่มด้วยตนเอง | <ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งมีระดับความผูกพันในงาน อารมณ์เชิงบวก และการริเริ่มด้วยตนเองสูง 2. ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการริเริ่มด้วยตนเอง 3. ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์เชิงบวก 4. อารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการริเริ่มด้วยตนเอง 5. อารมณ์เชิงบวกไม่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับการริเริ่มด้วยตนเอง |

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ในการศึกษานี้ทำการศึกษาในกลุ่มบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ซึ่งมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติงาน และสังกัดอยู่ในกลุ่มการขายของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มที่มีผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นสินค้าหลัก ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 605 คน จากจำนวน 1,280 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2561)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973, p.727) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n เท่ากับ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N เท่ากับ ขนาดประชากร

e เท่ากับ ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม (เท่ากับ 0.05)

ผลจากการคำนวณนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน

2. ผู้วิจัยกำหนดอัตราการถอนตัว (Drop out) ร้อยละ 10 คิดเป็น 24 คน ในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน

3. ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างพนักงานแต่ละชั้นภูมิดังนี้

- ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) (ชัยพร วิชาวุธ, 2553, น 121) มีทั้งสิ้น 2 ชั้นภูมิ ดังตารางที่ 3.1 โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) นั้นมีข้อดีคือ ช่วยให้วิเคราะห์เป็นส่วนๆ ในระดับย่อยได้และมีความอิสระในการจัดการในแต่ละชั้นภูมิ ประชากรจะถูกแบ่งออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) ตามลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมถึงช่วยให้ได้ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เชื่อถือได้ อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับองค์การที่ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาซึ่งแบ่งหน้าที่และขอบเขตในการทำงานของพนักงานขายและพนักงานสนับสนุนออกอย่างชัดเจนอีกด้วย

- นำจำนวนพนักงานแต่ละชั้นภูมิมาคำนวณแบบสัดส่วน (Proportion) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มให้สามารถเป็นตัวแทนของแต่ละชั้นภูมิได้จริงโดยได้เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

| ชั้นภูมิ | ประชากร แต่ละชั้นภูมิ | % สัดส่วน | จำนวน กลุ่มตัวอย่าง |
|---|--------------------------|--------------|------------------------|
| 1. กลุ่มพนักงานขาย (Sales) | 454 | 75 | 199 |
| 2. กลุ่มพนักงานสนับสนุน (Support Sales) | 151 | 25 | 66 |
| รวม | 605 | 100 | 265 |

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มพนักงานขายและกลุ่มพนักงานสนับสนุนเนื่องจากองค์การที่ผู้วิจัยเลือกทำศึกษานั้นเป็นองค์การที่อยู่ในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งมีการแข่งขันอย่างรุนแรงในภาวะตลาดปัจจุบัน ดังนั้นกลุ่มพนักงานขายจึงเป็นกลุ่มคนที่เป็นแรงกำลังหลักสำคัญที่จะสร้างยอดขายให้แก่องค์การ สามารถช่วยองค์การให้ไปถึงเป้าหมายได้และกลุ่มพนักงานสนับสนุนเองนั้นก็เป็กลุ่มที่มีส่วนช่วยอย่างมากในการสนับสนุนให้กลุ่มพนักงานขายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยผู้วิจัยได้แบ่งสัดส่วนประชากรกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องไปกับธุรกิจขององค์การ โดยกำหนดสัดส่วนดังนี้ กลุ่มพนักงานขาย (Sales) 75% และกลุ่มพนักงานสนับสนุน (Support Sales) 25%

ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งตัวแปรในงานวิจัยออกเป็น 2 ตัวแปรด้วยกันคือ

ตัวแปรต้น จำนวน 2 ตัว และตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยตามหัวข้อ 3.2

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรต้น

1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person Organization Fit) การศึกษาเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (Person Organization Fit) จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก งานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดในเรื่องของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นมีนักวิจัย ที่แนวคิดเรื่องค่านิยมของบุคคลและค่านิยมขององค์กรมาใช้ในการศึกษา ซึ่งนักวิจัยแต่ละคนก็ใช้ ปัจจัยที่ต่างกันแต่ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษานั้น มีพื้นฐานตามแนวคิดของ Mustafa Tapeçi ในปี 2001 ซึ่งมีการสรุปปัจจัยด้านค่านิยมของบุคคลและองค์กรว่ามีความสอดคล้องกัน ในทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านมุ่งเน้นที่ลูกค้า และด้านมุ่งเน้นเพื่อผลลัพธ์ ปัจจัยดังกล่าวจากแนวคิดของ Mustafa Tapeçi นั้นเหมาะสมแก่องค์กรของผู้วิจัยที่ต้องการทำการศึกษารวมถึงปัจจัยดังกล่าวนั้นยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผลการศึกษานั้นสะท้อนเห็นปัจจัยรายด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานอย่างชัดเจน ครอบคลุม โดยผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

- ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่
- ด้านการทำงานเป็นทีม
- การพัฒนาพนักงาน

2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person Job Fit) การศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ผู้วิจัยได้แนวคิดมาจาก Kristof-Brown (2005) ที่ได้ค้นพบว่าความสอดคล้องในงานนั้นประกอบไปด้วย 2 ด้าน ได้แก่

- ความสามารถที่มีของบุคคลกับความต้องการของงาน (Demand-Ability Job Fit หรือ D-A Job Fit)
- ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน (Need-Supplies Job Fit หรือ N-S Job Fit)

3.2.2 ตัวแปรตาม

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) นั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) ตามแนวคิดของชูเฟลิกและเบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2010)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจแบบวัดผลครั้งเดียว โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จำนวน 265 ชุด เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล คำนวณจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973, p.727) ซึ่งจะเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบตอบเอง (Self – Administered Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่นำมาใช้นั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงาน ตลอดจนการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบบสอบถามนี้จะไม่มีการระบุชื่อของผู้ทำแบบสอบถาม ผู้ทำแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยความสมัครใจ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการทำ 10 – 15 นาที และข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับงาน สังกัด สถานภาพ โดยให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายถูกหน้าข้อความ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งแบบนี้เป็นแบบสอบถามด้านค่านิยมของบุคคลและค่านิยมขององค์กร โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีนักวิจัยหลายท่านที่ได้ออกแบบคำถามจากงานวิจัยตามแนวคิดของตนเอง เช่น แนวคิดของ James C. Sarros (Sarros et al., 2005) ที่ในงานวิจัยได้ถึงอธิบายความสัมพันธ์ธรรมชาติของพนักงานและวัฒนธรรมขององค์กร นักวิจัยอย่าง O'Reilly et al. (1991) ที่ได้ศึกษาวิธีการที่ใช้สำหรับประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หรือแนวคิดของ Lyons (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจคุณค่าที่เกิดขึ้นในชีวิตและในที่ทำงานของคนแต่ละรุ่น ฮัตตันและคณะ (Hassan et al., 2012) วิจัยเกี่ยวกับความเหมาะสมระหว่างคนกับองค์กร ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน และความตั้งใจลาออกในพนักงานธนาคาร รวมถึง Mustafa Tepeci ที่ได้พูดถึงปัจจัยค่านิยมโดยแบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆ ในผลงานการวิจัยปี 2001 ซึ่งดัดแปลงมาจากเครื่องมือสำหรับวัดค่านิยมของ O'Reilly et al. (1991) ที่เรียกว่า Organizational Culture profile (OCP)

โดยผู้วิจัยได้จำแนกแนวคิดงานวิจัยที่มีการนำปัจจัยค่านิยมของบุคคลและค่านิยมขององค์กรมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงแนวคิดที่นำมาใช้ในงานวิจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

| ผู้วิจัย | เรื่องที่วิจัย | นักวิจัยเจ้าของแนวคิด | ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา |
|---|--|---------------------------------------|--|
| นิรัตน์ สุขพรรณเจริญ (2557) | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง | James C. Sarros (Sarros et al., 2005) | ความสัมพันธ์ธรรมชาติของพนักงานและวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งเน้น 7 หมวดหมู่ - ความสามารถในการแข่งขัน - ความรับผิดชอบต่อสังคม - การช่วยเหลือสนับสนุน - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - การมุ่งเน้นเรื่องรางวัลและขวัญกำลังใจ - การมุ่งเน้นเรื่องผลการปฏิบัติงาน |
| Cennamo & Gardner (2008) | Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. | Lyons (2003) | ค่านิยมในการทำงานแบ่งเป็น 5 ประเภท - การเรียนรู้และพัฒนา - รางวัลและผลตอบแทนโดยรวม - สภาพแวดล้อมการทำงาน - สถานภาพภายในบริษัท - การช่วยเหลือผู้อื่น, สังคม |
| พัชรา โพธิ์ไพฑูลย์ มนทิรา เวชมงคลกร อนันต์ชัย คงจันทร์ (2559) | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร | Lyons (2003) | ค่านิยมในการทำงานแบ่งเป็น 5 ประเภท - การเรียนรู้และพัฒนา - รางวัลและผลตอบแทนโดยรวม - สภาพแวดล้อมในการทำงาน - สถานภาพภายในบริษัท - การได้ช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคม |

โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามจากแนวความคิดของ Mustafa Tapeçi (Tepeci, 2001) ที่พัฒนาต่อโดย เหมือนดาว คุณณะ (2549) มาใช้ในการทำแบบสอบถามเนื่องจากแนวความคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรวัดจากค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กรตามแนวความคิดของเทปีซี (Tepeci, 2001) นั้น สามารถให้ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับองค์กรที่ผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษา อีกทั้งยังเป็นข้อคำถามที่ได้รับการยอมรับจากนักวิจัยที่ศึกษาเรื่องสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 14 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามตามค่านิยมหลักสำหรับองค์กรทั้ง 3 ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

| ข้อคำถามในด้านต่างๆ | จำนวนข้อคำถาม | ข้อคำถาม (ดูจากแบบสอบถามในภาคผนวก) |
|---------------------------|---------------|------------------------------------|
| ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | 4 | ส่วนที่ 2 ข้อคำถามที่ 1 - 4 |
| การทำงานเป็นทีม | 5 | ส่วนที่ 2 ข้อคำถามที่ 5 - 9 |
| การพัฒนาพนักงาน | 5 | ส่วนที่ 2 ข้อคำถามที่ 10 - 14 |

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ เนื่องจากมาตรวัดของลิเคิร์ตนั้นเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย อีกทั้งยังเป็นมาตรวัดที่มีความน่าเชื่อถืออีกวิธีหนึ่ง (สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวาล, 2553) โดยแต่ละข้อมีคะแนน 1-5 คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

| ระดับค่านิยมส่วนบุคคลและระดับค่านิยมหลักขององค์กร | คะแนน |
|---|-------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 |
| เห็นด้วย | 4 |
| ปานกลาง | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน จากการศึกษางานวิจัยเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้น ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิจัยที่ได้รับการยอมรับและนำแบบสอบถามมาใช้ในการวิจัยคือแบบวิจัยที่พัฒนาโดย เสกซ์ และแอสฟอรัท (Saks and Ashforth, 2002) โดยผู้วิจัย

ได้แบ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ออกเป็น 2 ด้าน ด้านแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในด้านของความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาโดย เสกซ์ และแอสฟอर्थ (Saks and Ashforth, 2002) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3.5 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน

| ข้อคำถามในด้านต่างๆ | จำนวนข้อคำถาม | ข้อคำถาม (ดูจากแบบสอบถามในภาคผนวก) |
|--|---------------|--|
| ความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน | 4 | ส่วนที่ 3 ตอนที่ 3.1 ข้อคำถามที่ 1 - 4 |

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ เนื่องจากมาตรวัดของลิเคิร์ตนั้นเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายอีกทั้งยังเป็นมาตรวัดที่มีความน่าเชื่อถืออีกวิธีหนึ่ง (สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวาล, 2553) ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

| ระดับความคิดเห็น | ค่าคะแนนคำถามเชิงบวก | ค่าคะแนนคำถามเชิงลบ |
|----------------------|----------------------|---------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | 1 |
| เห็นด้วย | 4 | 2 |
| ปานกลาง | 3 | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | 4 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | 5 |

ด้านที่สองเป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเรื่องคุณลักษณะของงานของ แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Olham) และใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากงานวิจัยของ มาลี ฤกษ์พิพัฒน์ (2537) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.7 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน

| ข้อคำถามในด้านต่างๆ | จำนวนข้อคำถาม | ข้อคำถาม (ดูจากแบบสอบถามในภาคผนวก) |
|--|---------------|--|
| ความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน | 8 | ส่วนที่ 3 ตอนที่ 3.2 ข้อคำถามที่ 1 - 8 |

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ เนื่องจากมาตรวัดของลิเคิร์ตนั้นเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายอีกทั้งยังเป็นมาตรวัดที่มีความน่าเชื่อถืออีกวิธีหนึ่ง (สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล, 2553) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างความต้องการภายในของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน

| ระดับคุณลักษณะในงานตามสภาพเป็นจริง และตามความคาดหวัง | คะแนน |
|--|-------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 |
| เห็นด้วย | 4 |
| ปานกลาง | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 |

การแปรผลคะแนนระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ทำได้โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ โดยแบ่งช่วงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ออกเป็น 3 ระดับ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นจากสูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 0}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

| | |
|--|---------------------------|
| ซึ่งสามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้ | |
| คะแนนตั้งแต่ 3.21 – 4.00 | } กำหนดให้คือระดับสูง |
| คะแนนตั้งแต่ 2.41 – 3.20 | |
| คะแนนตั้งแต่ 1.61 – 2.40 | → กำหนดให้คือระดับปานกลาง |
| คะแนนตั้งแต่ 0.81 – 1.60 | } กำหนดให้คือระดับต่ำ |
| คะแนนตั้งแต่ 0.00 – 0.80 | |

ดังนั้น ในการวัดระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างว่าอยู่ในระดับใดให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ว่าอยู่ในช่วงคะแนนระดับใด

จากหลักเกณฑ์ข้างต้นนั้น สามารถแบ่งระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้เป็น 3 ระดับดังนี้

| | |
|-----------------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 2.41 – 4.00 คะแนน | หมายถึง มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในระดับสูง |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 – 2.40 คะแนน | หมายถึง มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.80 คะแนน | หมายถึง มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในระดับต่ำ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงาน จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยผู้วิจัยพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ทั้งของในประเทศไทยและในต่างประเทศจะศึกษาแนวคิดความผูกพันในงานตามความหมายของชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2004) และใช้แบบสอบถามความผูกพันในงานของยูเทรคส์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของชูเฟลิ และคณะในปี 2002 โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงานและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ยกตัวอย่างงานวิจัยในต่างประเทศที่ใช้แบบสอบถามดังกล่าว เช่น งานวิจัยของเบคเกอร์และคณะ (Bakker, et al., 2005) ไลเชอร์และแบคเกอร์ (Leiter & Bakker, 2010) กอนซาเลส โรมานและคณะ (Gonzalez-Roma et al., 2006) มอนสเตอร์ทและโรธแมน (Mostert and Rothmann, 2006) เฮคาเนนและคณะ (Hakanen et al., 2006) เป็นต้น สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยที่ใช้แนวคิดความผูกพันในงานตามความหมายของชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufel and

Bakker, 2004) และใช้แบบสอบถามความผูกพันในงานของยูเทรคท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษามีรายละเอียดดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 งานวิจัยในประเทศที่ใช้ใช้แบบสอบถามความผูกพันในงานของยูเทรคท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES)

| ผู้วิจัย | เรื่องที่วิจัย | จำนวนข้อคำถาม |
|------------------------------|--|---------------|
| ภรรคพร เล็กขาว (2551) | ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงาน ของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน | 29 ข้อ |
| ประเวช ชุ่มเกษรภูดกิจ (2554) | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัย ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง | 22 ข้อ |
| ลลิตา เดชเป้า (2554) | ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน อารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเอง โดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ | 25 ข้อ |
| นวลพรรณ ชื่นประโยชน์ (2554) | ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานสินค้าเกษตรส่งออก | 20 ข้อ |
| ยศยง จันทรวงศา (2558) | การสนับสนุนทางสังคม ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบนสายการบินแห่งหนึ่ง | 17 ข้อ |

นอกจากแนวคิดความผูกพันในงานตามความหมายของชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2004) ที่ใช้แบบสอบถามความผูกพันในงานของยูเทรคท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ผู้วิจัยพบว่ายังมีการศึกษาเรื่องของความผูกพันในงาน โดยมีแนวคิดของเบริยส (Bears, 1984) ที่มีผู้วิจัยในไทยนำมาศึกษา โดยเบริยส (Bears, 1984) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันเอาไว้ว่า ความผูกพันในงานนั้นประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ความตั้งใจที่จะทำงานนั้นต่อไป และความพยายามและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีงานวิจัยในประเทศไทยที่นำแนวคิดนี้มาพัฒนาแบบสอบถามคือ งานวิจัยของ อโนรัตน์ เขียวคราม (2544) และงานวิจัยของ เหมือนดาว คุณณะ (2549) โดยมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่าแนวคิดของชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2004) นั้นได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีโครงสร้างที่ไม่ซ้ำซ้อนกับแนวคิดในเรื่องของความเหนื่อยหน่ายในงาน (Hallberg, 2005) อีกทั้งยังมีแบบสอบถามในการประเมินความผูกพันในงานตามคำนิยามโดยเฉพาะ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เครื่องมือตามแนวคิดของชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2004) คือแบบสอบถามความผูกพันในงานของยูเทรคซ์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ที่นวลพรรณ ชื่นประโยชน์ (2554) นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.10 แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันในงาน

| ข้อคำถามในด้านต่างๆ | จำนวนข้อคำถาม | ข้อคำถาม (ดูจากแบบสอบถามในภาคผนวก) |
|--|---------------|------------------------------------|
| ความขยันขันแข็ง | 7 | ส่วนที่ 4 ข้อคำถามที่ 1 - 7 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน | 6 | ส่วนที่ 4 ข้อคำถามที่ 8 - 13 |
| ความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน | 7 | ส่วนที่ 4 ข้อคำถามที่ 14 - 20 |

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับเนื่องจากมาตรวัดของลิเคิร์ตนั้นเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายอีกทั้งยังเป็นมาตรวัดที่มีความน่าเชื่อถืออีกวิธีหนึ่ง (สุรินทร์ทิพ สักดิ์ภูวดล, 2553) โดยแต่ละข้อมีคะแนน 1-5 คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.11 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของแบบสอบถามความผูกพันในงาน

| ระดับความคิดเห็น | ค่าคะแนนคำถามเชิงบวก | ค่าคะแนนคำถามเชิงลบ |
|----------------------|----------------------|---------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | 1 |
| เห็นด้วย | 4 | 2 |
| ปานกลาง | 3 | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | 4 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | 5 |

การแปรผลคะแนนระดับความผูกพันในงานทำได้โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ โดยแบ่งช่วงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ออกเป็น 3 ระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นจากสูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 0}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

| | | |
|--------------------------|---|-------------------------|
| คะแนนตั้งแต่ 3.21 – 4.00 | } | กำหนดให้คือระดับสูง |
| คะแนนตั้งแต่ 2.41 – 3.20 | | |
| คะแนนตั้งแต่ 1.61 – 2.40 | → | กำหนดให้คือระดับปานกลาง |
| คะแนนตั้งแต่ 0.81 – 1.60 | } | กำหนดให้คือระดับต่ำ |
| คะแนนตั้งแต่ 0.00 – 0.80 | | |

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบความผูกพันในงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างว่าอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ว่าอยู่ในช่วงคะแนนระดับใด จากหลักเกณฑ์ข้างต้นนั้น สามารถแบ่งระดับความผูกพันในงานได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 2.41 – 4.00 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันในงานในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 1.61 – 2.40 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันในงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 0.00 – 1.60 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันในงานในระดับต่ำ

3.3.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อความถูกต้องและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้อคำถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงาน

2. จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่าได้มีการตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัดด้วยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 โดยได้มีการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องจำนวน 5 คนพิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามแต่ละข้อในแบบวัดมีความเกี่ยวข้องหรือมีความสำคัญต่อการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ตามที่กำหนดไว้ จากนั้นนำไปหาอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามสูตรของลอว์ซี (Lawshe, 1997, pp. 563-575) ซึ่งค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้นั้นต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.99 จึงจะถือว่ามีความสำคัญ และสามารถนำไปใช้วัดได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.99 จะถูกตัดทิ้งไป (แบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ไม่มีข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาที่ต่ำกว่า 0.99)

3. นำแบบสอบถามไปสำรวจเชิงทดสอบ (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน จากนั้นนำผลการสำรวจจากแบบสอบถามเชิงทดสอบ (Pilot Test) มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

- วิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) ทำการหาค่าอำนาจจำแนกโดยการจัดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มต่ำ (25%) และกลุ่มสูง (25%) และนำผลของทั้งสองกลุ่มมาทดสอบหาค่า T-test และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ข้อใดที่มีค่า t เท่ากับหรือน้อยกว่า 1.75 จะตัดทิ้งไป (รัตนา ศิริพานิช, 2535) จากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกพบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์จำนวน 68 ข้อจากจำนวน 70 ข้อ โดยสามารถรายละเอียดได้จากตารางสรุปในภาคผนวก ข

- นำข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหามากกว่า หรือเท่ากับ .99 และมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .07 (Hair, 2006)

จากขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้น จะได้จำนวนข้อคำถามและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านที่จะนำไปใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยดังตารางที่ 3.12

ตารางที่ 3.12 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน

| แบบสอบถาม | จำนวนข้อ | ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) |
|--|----------|--------------------------------|
| แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 28 | .930 |
| • ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | 8 | .806 |
| • ด้านการทำงานเป็นทีม | 10 | .843 |
| • ด้านการพัฒนาพนักงาน | 10 | .835 |
| แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 20 | .908 |
| • ด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน | 4 | .772 |
| • ด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | 16 | .894 |
| แบบสอบถามความผูกพันในงาน | 20 | .941 |

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม – กันยายน ปี 2561 โดยดำเนินการดังนี้
 - ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ซึ่งมี 4 ส่วนคือ ข้อมูลส่วนบุคคล ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงาน
 - ผู้วิจัยกระจายแบบสอบถามทางโซเชียลมีเดียด้วยตนเอง
 - ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้จัดการแต่ละสาขาขององค์กรแห่งหนึ่งในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อช่วยดำเนินการกระจายแบบสอบถามให้ผู้วิจัยผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย
2. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยแบบสอบถามที่ตอบกลับมาสมบูรณ์นั้นจะนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS for windows) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment

Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.13

ตารางที่ 3.13 แสดงสมมติฐาน ตัวแปร และสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล

| สมมติฐาน | ตัวแปรที่ใช้ | สถิติที่ใช้ |
|--|--|--|
| <p>สมมติฐานที่ 1: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย</p> <p>1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ความสอดคล้องด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ - ความสอดคล้องด้านการทำงานเป็นทีม - ความสอดคล้องด้านการพัฒนาพนักงาน - ความผูกพันในงาน - ความสอดคล้องด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ - ความผูกพันในงาน | <p>Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient</p> <p>Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient และ Multiple Regression Analysis</p> |
| <p>1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ความสอดคล้องด้านการทำงานเป็นทีม - ความผูกพันในงาน | <p>Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient และ Multiple Regression Analysis</p> |
| <p>1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ความสอดคล้องด้านการพัฒนาพนักงาน - ความผูกพันในงาน | <p>Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient และ Multiple Regression Analysis</p> |

ตารางที่ 3.13 แสดงสมมติฐาน ตัวแปร และสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล (ต่อ)

| สมมติฐาน | ตัวแปรที่ใช้ | สถิติที่ใช้ |
|--|--|---|
| สมมติฐานที่ 2: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย | - ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน - ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน - ความผูกพันในงาน | Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient |
| 2.1 ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย | - ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน - ความผูกพันในงาน | Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient และ Multiple Regression Analysis |
| 2.2 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย | - ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน - ความผูกพันในงาน | Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient และ Multiple Regression Analysis |

ในกรณีที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงสมการในการทำนายความผูกพันในงานจากตัวแปรทั้ง 2 ตัว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis)

เนื่องจากงานวิจัยนี้ต้องมั่นใจได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความตั้งใจในการตอบจริงจึงได้เพิ่มการคัดกรองกลุ่มที่ให้คะแนนความเข้าใจและความตั้งใจในการตอบแบบสอบถามในระดับที่มากกว่า 3 คะแนน ผ่านข้อคำถาม “ฉันเข้าใจกระบวนการทั้งหมดของการตอบคำถามในงานวิจัยนี้” และน้อยกว่า 3 คะแนน ผ่านข้อคำถาม “ฉันไม่ได้ใช้ความตั้งใจอย่างเต็มที่ตลอดการตอบคำถามในงานวิจัยนี้”

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานของพนักงานเงินเนอเรชั่นวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง” ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสังกัดกลุ่มการขายจำนวนทั้งสิ้น 265 โดยแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานขายจำนวน 199 คน และพนักงานกลุ่มงานสนับสนุนจำนวน 66 คน แจกแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 265 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 265 ฉบับ และไม่มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้แบบสอบถามที่นำมาใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 265 ฉบับเท่ากับร้อยละ 100.0 โดยแบ่งออกเป็นชั้นภูมิได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ที่นำมาใช้ในการศึกษา เทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละชั้นภูมิ

| ชั้นภูมิ | กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดแต่ละชั้นภูมิ | กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ | ร้อยละ |
|--|------------------------------------|-------------------------------------|--------|
| • กลุ่มพนักงานขาย (Sales) | 199 | 199 | 100.0 |
| • กลุ่มพนักงานสนับสนุน (Support Sales) | 66 | 66 | 100.0 |
| รวม | 265 | 265 | 265 |

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้ศึกษาได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับงาน สังกัด และสถานภาพดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 265)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวนกลุ่ม (คน) | ร้อยละ |
|------------------------|-----------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| • ชาย | 213 | 80.4 |
| • หญิง | 52 | 19.6 |
| 2. อายุ | | |
| • 22 - 26 ปี | 15 | 5.7 |
| • 27 - 31 ปี | 121 | 45.7 |
| • 32 - 35 ปี | 129 | 48.7 |
| 3. อายุงาน | | |
| • ต่ำกว่า 1 ปี | 7 | 2.6 |
| • 1 - 3 ปี | 68 | 25.7 |
| • 4 - 10 ปี | 185 | 69.8 |
| • 10 ปีขึ้นไป | 5 | 1.9 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| • ปริญญาตรี | 247 | 93.2 |
| • สูงกว่าปริญญาตรี | 18 | 6.8 |
| 5. ระดับงาน | | |
| • เจ้าหน้าที่ | 244 | 92.1 |
| • หัวหน้าหน่วย | 16 | 6.0 |
| • ผู้จัดการ | 15 | 1.9 |
| 6. สังกัด | | |
| • กลุ่มพนักงานชาย | 199 | 75.1 |
| • กลุ่มพนักงานสนับสนุน | 66 | 24.9 |
| 7. สถานภาพ | | |
| • โสด | 162 | 61.1 |
| • สมรส | 100 | 37.7 |
| • อื่นๆ | 3 | 1.1 |

จากตารางที่ 4.2 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานสังกัดกลุ่มการขายซึ่งเป็นกลุ่มงานที่มีพนักงานเพศชายเป็นจำนวนมาก ดังนั้นพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชายจำนวน 213 คน หรือร้อยละ 80.4 รองลงมาเป็นเพศหญิงจำนวนจำนวน 52 คน หรือร้อยละ 19.6

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้เป็นกลุ่มพนักงานเงินเนอเรชั่นวายโดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 32-35 ปี จำนวน 129 คน หรือร้อยละ 48.7 อายุระหว่าง 27-35 ปี จำนวน 121 คนหรือร้อยละ 45.7 และอายุระหว่าง 22-26 ปีจำนวน 15 คน หรือร้อยละ 5.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นั้นจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 247 คน หรือร้อยละ 93.2 และมีส่วนน้อยที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีโดยมีจำนวน 18 คน หรือร้อยละ 6.8

ในด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดซึ่งมีจำนวน 161 คน หรือร้อยละ 61.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรสจำนวน 100 คน หรือร้อยละ 37.7 และสถานภาพอื่นๆ จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 1.1

ข้อมูลส่วนตัวด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานงานขายโดยมีจำนวน 199 คน หรือร้อยละ 75.1 และมีส่วนน้อยเป็นพนักงานกลุ่มงานสนับสนุนจำนวน 66 คนหรือร้อยละ 24.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 4-10 ปี จำนวน 185 คน หรือร้อยละ 69.8 รองลงมาคืออายุงาน 1-3 ปี จำนวน 68 คน หรือร้อยละ 25.7 อายุงานต่ำกว่า 1 ปีจำนวน 7 คน หรือร้อยละ 2.6 และมีส่วนน้อยที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 5 คน หรือร้อยละ 1.9

ในด้านระดับงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่โดยมีจำนวน 244 คน หรือร้อยละ 92.1 รองลงมาคือระดับหัวหน้าหน่วยจำนวน 16 คน หรือร้อยละ 6.0 และระดับผู้จัดการจำนวน 15 คน หรือร้อยละ 1.9

4.2 สถิติพรรณนาของตัวแปร

จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน สามารถสรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงาน ได้ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 สรุปค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

| ตัวแปร | ค่าเฉลี่ย (Mean) | ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ |
|--|---------------------|------------------------------|-------|
| 1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 4.11 | .497 | สูง |
| • ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | 3.92 | .547 | สูง |
| • ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.18 | .532 | สูง |
| • ด้านการพัฒนาพนักงาน | 4.19 | .553 | สูง |
| 2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | 5.00 | .636 | สูง |
| • ความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน | 3.90 | .664 | สูง |
| • ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | 3.97 | .512 | สูง |
| 3. ความผูกพันในงาน | 4.05 | .567 | สูง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

กลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และรองลงมาคือด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอยู่ที่ 4.05 โดยสามารถดูข้อมูลแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรได้จากตาราง SPSS ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ข้อมูล SPSS แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| ALLPOF | 265 | 1.30 | 5.00 | 4.1129 | .49731 |
| POFCreative | 265 | 1.13 | 5.00 | 3.9292 | .54741 |
| POFTeam | 265 | 1.20 | 5.00 | 4.1845 | .53246 |
| POFDep | 265 | 1.56 | 5.00 | 4.1966 | .55357 |
| ALLPJF | 265 | 1.67 | 6.33 | 5.0058 | .63624 |
| PJFWant | 265 | 1.25 | 5.00 | 3.8934 | .66480 |
| PJFType | 265 | 1.33 | 5.00 | 3.9675 | .51221 |
| AIEN | 265 | 1.05 | 5.00 | 4.0577 | .56756 |
| Valid N (listwise) | 265 | | | | |

หมายเหตุ: คำนวณตัวแปรในตารางที่ 4.4
 ALLPOF คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยรวม
 POFCreative คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่
 POFTeam คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม
 POFDep คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงาน
 ALLPJF คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวม
 PJFWant คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน
 PJFType คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน
 AIEN คือ ตัวแปรความผูกพันในงาน โดยรวม

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวแปร สามารถสรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความผูกพันในงาน ได้ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร

| | ตัวแปร | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1 | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | 1 | | | | | | | |
| | - ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | .874* | 1 | | | | | | |
| | - ด้านการทำงานเป็นทีม | .932* | .711* | 1 | | | | | |
| | - ด้านการพัฒนาพนักงาน | .930* | .718* | .819* | 1 | | | | |
| 2 | ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | .629* | .605* | .552* | .574* | 1 | | | |
| | - ความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน | .575* | .581* | .490* | .517* | .771* | 1 | | |
| | - ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | .582* | .551* | .516* | .534* | .975* | .611* | 1 | |
| 3 | ความผูกพันในงาน | .759* | .709* | .677* | .700* | .694* | .570* | .664* | 1 |

หมายเหตุ: * ค่า P-Value คือ sig. (1 tailed), *p < .01

จากตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวแปรพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .759$) และในรายด้านทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.1 ($r = .709$, $r = .677$, และ $r = .700$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .694$) และในรายด้านทั้ง 2 ด้านคือ ความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานและด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1 ($r = .570$, $r = .664$ ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานนั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

H_1 : ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันในงาน

| ตัวแปรต้น | ความผูกพันในงาน |
|---------------------------------------|-----------------|
| 1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ | .759** |
| • ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | .709** |
| • ด้านการทำงานเป็นทีม | .677** |
| • ด้านการพัฒนาพนักงาน | .700** |

หมายเหตุ: ค่า P-value คือ sig. (1 tailed), **p < .01

จากตารางที่ 4.6 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันในงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

จากการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยรวมกับความผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ .759 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นในสมมติฐานที่ 1 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน เมื่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยรวมสูง ความผูกพันในงานก็จะสูงตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาสมมติฐานย่อย มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่กับความผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ .709 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นในสมมติฐานที่ 1.1 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายเมื่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สูง ความผูกพันในงานก็จะสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ .677 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นในสมมติฐานที่ 1.2 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายเมื่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมสูง ความผูกพันในงานก็จะสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานกับความผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ .700 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นในสมมติฐานที่ 1.3 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายเมื่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานสูง ความผูกพันในงานก็จะสูงตามไปด้วย

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงาน

| ตัวแปรต้น | ความผูกพันในงาน |
|--|-----------------|
| 2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | .694** |
| • ความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน | .570** |
| • ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | .664** |

หมายเหตุ: ค่า P-value คือ sig. (1 tailed), ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

จากการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมกับความผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ .694 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นในสมมติฐานที่ 2 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน เมื่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมสูง ความผูกพันในงานก็จะสูงตามไปด้วย เมื่อพิจารณาสมมติฐานย่อย มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานกับความผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ .570 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นในสมมติฐานที่ 2.1 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เมื่อความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานสูง ความผูกพันในงานก็จะสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2.2 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานกับความผูกพันในงานมีค่าเท่ากับ .664 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นในสมมติฐานที่ 2.2 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 คือความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เมื่อความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานสูง ความผูกพันในงานก็จะสูงตามไปด้วย

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทั้ง 5 ตัวมาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่องาน โดยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis) ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จึงนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าระบบสมการพร้อมๆ กันในทีเดียวโดยตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยนำมาทำการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 2) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีม 3) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงาน 4) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความสามารถของบุคคลและความต้องการของงาน และด้านสุดท้ายด้านที่ 5) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของทั้ง 5 ตัวแปรจากการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความผูกพันในงาน โดยนำปัจจัยทุกด้านเข้าในสมการ

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .811 ^a | .658 | .651 | .33518 | .658 | 99.596 | 5 | 259 | .000 |

a. Predictors: (Constant), PJFType, POFTeam, PJFWant, POFCreative, POFDep

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .811 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 65.8 หรือ 65.8 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .33$

และเมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวมาวิเคราะห์ทีละตัวแปรเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคูณของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) พบว่ามีบางตัวแปรที่ไม่มีความสามารถในการพยากรณ์ ความผูกพัน ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความผูกพันในงาน โดยนำปัจจัยทุกด้านเข้า ในสมการซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B)

| ตัวแปร | B | Beta | t | P-value |
|--|------|------|-------|---------|
| ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้าน ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | .272 | .263 | 4.486 | .000 |
| ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้าน การทำงานเป็นทีม | .140 | .132 | 1.970 | .050 |
| ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้าน การพัฒนาพนักงาน | .216 | .211 | 3.098 | .002 |
| ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในด้าน ความสามารถของบุคคลและความต้องการของงาน | .051 | .059 | 1.194 | .234 |
| ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้าน ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | .336 | .303 | 6.163 | .000 |

จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่าตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้าน การทำงานเป็นทีม และตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในด้านความสามารถของบุคคล และความต้องการของงานนั้นไม่มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ซึ่งมีค่า P-value เท่ากับ .050 และ .234 ตามลำดับ

ดังนั้นจึงจะเหลือตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 2) ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงาน และ 3) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความ ต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน ซึ่งจากตารางที่ 4.9 จะพบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในด้าน ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานสามารถพยากรณ์ความความผูกพันในงานได้สูงที่สุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .336 และ .303 ตามลำดับ รองลงมาเป็น

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .272 และ .263 ตามลำดับ ในด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้น้อยที่สุดและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .216 และ .211 ตามลำดับ โดยสามารถดู ตาราง SPSS แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในสมการได้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในสมการ

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.036 | .188 | | -.191 | .849 | -.406 | .334 | | |
| | POFCreative | .272 | .061 | .263 | 4.486 | .000 | .153 | .392 | .386 | 2.593 |
| | POFTeam | .140 | .071 | .132 | 1.970 | .050 | .000 | .281 | .296 | 3.384 |
| | POFDep | .216 | .070 | .211 | 3.098 | .002 | .079 | .354 | .285 | 3.508 |
| | PJFWant | .051 | .042 | .059 | 1.194 | .234 | -.033 | .134 | .537 | 1.862 |
| | PJFType | .336 | .054 | .303 | 6.163 | .000 | .229 | .443 | .546 | 1.830 |

a. Dependent Variable: AIEN
 หมายเหตุ: คำนวณ Model ในตารางที่ 4.10
 POFCreative คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่
 POFTeam คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม
 POFDep คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงาน
 PJFWant คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความสามารถของบุคคลและความต้องการของงาน
 PJFType คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

ความผูกพันในงาน = $-0.36 + 0.272$ (ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่) + 0.140 (ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีม) + 0.216 (ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านพัฒนาพนักงาน) + 0.051 (สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความสามารถของบุคคลและความต้องการของงาน) + 0.336 (สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน)

โดยสามารถดูตาราง SPSS แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในสมการได้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในสมการ

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | | | |
| | POFCreative | .272 | .061 | .263 | 4.486 | .000 | .153 | .392 | .386 | 2.593 |
| | POFTeam | .140 | .071 | .132 | 1.970 | .050 | .000 | .281 | .296 | 3.384 |
| | POFDep | .216 | .070 | .211 | 3.098 | .002 | .079 | .354 | .285 | 3.508 |
| | PJFWant | .051 | .042 | .059 | 1.194 | .234 | -.033 | .134 | .537 | 1.862 |
| | PJFType | .336 | .054 | .303 | 6.163 | .000 | .229 | .443 | .546 | 1.830 |

a. Dependent Variable: ALIEN
หมายเหตุ: คำนวณ Model ในตารางที่ 4.11
POFCreative คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่
POFTeam คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีม
POFDep คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านพัฒนาพนักงาน
PJFWant คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความสามารถของบุคคลและความต้องการของงาน
PJFType คือ ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายสังกัดกลุ่มการขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่งจำนวนทั้งสิ้น 265 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 605 คน โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 265 ฉบับ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 265 ฉบับ โดยไม่มีแบบสอบถามที่มีการตอบไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้แบบสอบถามที่นำมาใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 265 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสำรวจแบบวัดผลครั้งเดียว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล ซึ่งจะเป็แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบตอบเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับงาน สังกัด และสถานภาพ ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามจากแนวความคิดของ Mustafa Tapeçi (Tepeci, 2001) ที่ได้นำมาพัฒนาต่อโดยนางสาว เหมือนดาว คุณณะ (2549) มาใช้เป็นทำแบบสอบถามของงานวิจัยเนื่องจากแนวความคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรวัดจากค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กรตามแนวความคิดของเทปีซี (Tepeci, 2001) สามารถให้ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับองค์กรที่ผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษา อีกทั้งยังเป็นข้อความที่ได้รับการยอมรับจากนักวิจัยที่ศึกษาเรื่องสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรอีกด้วย โดยแบบสอบถามนั้นมีข้อความทั้งหมด 14 ข้อถามและแบ่งข้อความตามค่านิยมหลักสำหรับองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีข้อความจำนวน 4 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีมมีข้อความจำนวน 5 ข้อ และด้านการพัฒนาพนักงานมีข้อความจำนวน 5 ข้อ ในส่วนที่ 3 นั้นผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ออกเป็น 2 ด้าน ด้านแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ในด้านของความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาโดย เซกซ์ และแอสฟอर्थ (Saks and Ashforth, 2002) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ด้านที่สองเป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเรื่องคุณลักษณะของงานของ แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Olham) และใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากงานวิจัยของ มาลี ฤกษ์พิพัฒน์ (2537) ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาหาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และระดับความผูกพันในงาน จากนั้นทำการทดสอบสมมติฐานถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงาน โดยผลการศึกษปรากฏดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้เป็นกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันวายโดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 32-35 ปี ซึ่งมีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันค่อนข้างสูง โดยการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 และมีส่วนน้อยที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีโดยมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดซึ่งมีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 ข้อมูลส่วนตัวด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานงานชายโดยมีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 และมีส่วนน้อยเป็นพนักงานกลุ่มงานสนับสนุนจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 4-10 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 ด้านระดับงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่โดยมีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 92.1

5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|--|---|
| สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย | ยอมรับสมมติฐาน - ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .759 |
| สมมติฐานที่ 1.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย | ยอมรับสมมติฐาน - ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .709 และมีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .322 และ .311 |
| สมมติฐานที่ 1.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย | ไม่ยอมรับสมมติฐาน - ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .677 แต่ไม่มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันในงาน |

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| สมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|--|
| <p>สมมติฐานที่ 1.3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย</p> | <p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการพัฒนาพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .700 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .709 และมีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .306 และ .298</p> |
| <p>สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย</p> | <p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>- ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .694</p> |
| <p>สมมติฐานที่ 2.1 ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย</p> | <p>ไม่ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>- ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .570 แต่ไม่มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันในงาน</p> |

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| สมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัย | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|--|---|
| สมมติฐานที่ 2.2 ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย | <p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>- ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .664 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .709 และมีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันในงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .370 และ .334</p> |

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลต่อองค์กร โดยรวมกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทปีซี (Tepeci,2001) ที่ได้พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปและการแนะนำหน่วยงานให้ผู้อื่นทราบ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยอีกท่านหนึ่งคือ กูดแมนและสเวนทิก (Goodman and Svyantek,1999) ซึ่งพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่

ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน เมื่อพนักงานและองค์กรมีค่านิยมที่สอดคล้องกันทั้งค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมองค์กรแล้วนั้น พนักงานจะรู้สึกเหมือนว่าตนเองเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนกับองค์การ โดยแสดงพฤติกรรมที่ดีไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วม หรือการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การถือ เสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การนั้น เป็นความสอดคล้อง ระหว่างค่านิยมขององค์การ และค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งค่านิยมจะเป็นตัวแทนของการวัดความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์การ (Tepeci,2001) หากบุคคลมีความสอดคล้องร่วมกันกับองค์การก็พร้อมที่จะทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานทั้งงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่ไม่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์การ ก่อให้เกิดความผูกพันใน ซึ่งหากมีระดับความผูกพันในงาน สูงย่อมนำไปสู่เจตคติที่ดีต่อองค์การ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทพลังกาย พลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมถึงตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดเวลา เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายตั้งไว้ (วัลยา ลากเวช, 2551) พิจารณา รายละเอียดในแต่ละด้านสามารถอภิปรายสมมติฐาน ได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การพบว่าพนักงาน เจเนอเรชันวายสังกัดกลุ่มการขายมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในด้านการพัฒนาพนักงานมีค่าเฉลี่ยในระดับที่สูงที่สุด เท่ากับ 4.19 รองลงมาคือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.19 และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 3.92

สมมติฐานที่ 1.1: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลต่อองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่กับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) พบว่าความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทปีซี (Tepeci, 2001) ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ องค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจ ที่จะทำงานครั้งต่อไป จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้เขียนจึงอนุมานได้ว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ องค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานด้วย

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความ สอดคล้องอยู่ในระดับสูง และมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่ม

เจนเนอเรชันวาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เกิดจากบทบาทและหน้าที่ในการทำงานเนื่องจากกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานขาย ปฏิบัติหน้าที่ในการเสนอขายสินค้าให้แก่ลูกค้าและผู้บริโภคคนสุดท้ายโอกาสในการริเริ่มใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นยังไม่กระจายไปในวงกว้าง เนื่องจากหน้าที่ในการทำงานนั้นเป็นรูปแบบเดิมซ้ำๆ ทุกๆ วัน แต่องค์กรก็ได้ให้โอกาสพนักงานในการนำเสนอความคิดใหม่อยู่เสมอ เช่น ให้พนักงานขายจัดวางเส้นทางกรังส่งสินค้าด้วยตนเอง การคิดวิธีกระจายสินค้าไปสู่ผู้บริโภคในสถานการณ์เร่งด่วน มีการระดมความคิดหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในทีมงาน รวมไปถึงการที่บริษัทนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้กับพนักงานให้เท่าทันยุคสมัยอยู่เสมอๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน กลุ่มพนักงานสนับสนุนเองก็มีโอกาสได้แสดงออกทางด้านความคิดอย่างไม่มีข้อจำกัด องค์กรมักมีกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่ให้พนักงานได้เป็นส่วนร่วมในการออกเสียงโหวต หรือแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอๆ ซึ่งมีส่วนที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานของตนเอง ด้วยรูปแบบของการทำงานในองค์กรเช่นนี้ จึงสะท้อนผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1.2 : ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การด้านการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเทปีซี (Tepeci, 2001) ที่พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานครั้งต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของเคเบิล และเอ็ดเวิร์ด (Cable and Edwards, 2004) ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในมิติความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูงก็จริง แต่ไม่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยเห็นว่า ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การในการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในระดับสูงนั้นเกิดจากรูปแบบการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในสังกัดกลุ่มการขายที่แบ่ง

การทำงานของพนักงานออกเป็นทีมลงปฏิบัติงานอยู่ในทุกพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศโดยแต่ละจังหวัดจะมีพนักงาน 1 ทีม ประกอบด้วย ผู้จัดการ หัวหน้างานระดับต้น (หัวหน้าหน่วย) และพนักงานขาย ในแต่ละทีมจะมีสมาชิกโดยเฉลี่ย 3-10 คน ยกเว้นพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีจำนวน 4 สาขา โดยที่แต่ละสาขาจะมีพนักงานมากกว่า 20 คนขึ้นไป แต่ก็มีการจัดแบ่งการทำงานเป็นทีมย่อย 3-10 คนเช่นกัน การบริหารงานขององค์กรคือให้ทุกจังหวัดเราเป้าหมายการขายเป็นรายจังหวัดและรายบุคคล ทำให้การทำงานของพนักงานทุกคนไม่เพียงแต่นึกถึงเป้าหมายของตนเองเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงยอดขายและเป้าหมายภาพรวมของทีมด้วย พนักงานสนับสนุนเองก็แบ่งหน้าที่ในการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน แต่ละแผนกรับผิดชอบงานใดก็มุ่งมั่นรับผิดชอบงานนั้นเพื่อส่งต่องานไปยังหน่วยงานอื่นๆ โดยที่ไม่เกิดข้อผิดพลาด ไม่เพียงแต่การทำงานเป็นทีมในภาพเล็กเท่านั้นการทำงานเป็นทีมขององค์กรยังหมายถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของพนักงานในสังกัดกลุ่มการขายทุกคน ที่พร้อมจะช่วยเหลือกันเสมอไม่ว่าจะเคยรู้จักกันมาก่อนหรือไม่ ทุกคนต่างยินดีที่จะช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานหรือกระทั่งเรื่องส่วนตัว วัฒนธรรมขององค์กรคือพนักงานทุกคนในองค์กรเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัว ดังนั้นเพื่อร่วมทีมทุกคนก็คือคนในครอบครัวความต่างด้านอายุของคนในทีมเปรียบเสมือนความสัมพันธ์ฉันพี่น้อง มีความรักใคร่สนิทสนมและนับถือกันเหมือนเป็นคนในครอบครัว รูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมขององค์กรพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติเสมอมาจึงสะท้อนผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในด้านการทำงานเป็นทีมมีความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 แต่การทำงานเป็นทีมหรือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดความผูกพันสมัครรักใคร่กันระหว่างบุคคลเท่านั้น ไม่ได้ก่อให้เกิดความผูกพันในงาน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมนั้นจึงไม่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 1.3: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงานกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเทปีซี (Tepeci, 2001) ที่พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ เนื่องด้วยเล็งเห็นว่าการพัฒนาคนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจอีกทั้งบริษัทยังยึดถือหนึ่งในวัฒนธรรมขององค์กรที่ว่าพนักงานทุกคนในองค์กรเปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัวที่องค์กรต้องให้ความเอาใจใส่ในการเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในตัวบุคคลนั้น ดังเช่นในทุกๆ ปี ฝ่ายบุคคลจะส่งรายชื่อหลักสูตรที่จะเปิดอบรมให้กับหัวหน้างานผ่านทางอีเมล โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้คัดเลือกหรือถามความสมัครใจของพนักงานได้บังคับบัญชาเพื่อเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสม และในระหว่างปีจะมีการแจ้งข่าวสารหลักสูตรอบรมใหม่ๆ ผ่านหน้าเว็บไซต์ขององค์กร โดยหลักสูตรที่เปิดให้เข้าอบรมก็จะมีหลากหลายแตกต่างกันไปตามแต่ละสาขาอาชีพและแตกต่างกันไปในแต่ละปี หากพนักงานคนใดสนใจก็สามารถแจ้งความจำนงสมัครเข้าร่วมได้ การอบรมนั้นๆ ได้ทันที รวมไปถึงหากพนักงานสนใจที่จะเข้าอบรมหลักสูตรจากสถาบันอื่นๆ นอกเหนือจากที่องค์กรได้จัดให้ในแต่ละปี หากผู้บริหารพิจารณาว่าเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเองและต่อองค์กร องค์กรก็ยินดีที่จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการอบรมให้กับทางพนักงาน อีกทั้งในสังกัดกลุ่มการขายเองก็มีการจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับการทำงานและแนวทางในการใช้ชีวิตเพื่อพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ โดยมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานได้นำความรู้และความเข้าใจที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อให้พนักงานได้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพในตัวเองที่มากขึ้น โดยองค์กรเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการอบรมทั้งหมด หากเป็นพนักงานขายที่อยู่สาขาต่างจังหวัดไม่สะดวกที่จะเข้ามาอบรมที่สำนักงานใหญ่ องค์กรก็จะส่งทีมผู้สอนภายใน (Internal Trainer) ลงพื้นที่เพื่อไปจัดอบรมหลักสูตรที่จำเป็นให้แก่พนักงานในพื้นที่ต่างจังหวัด เมื่อเทียบกับหลักในการพัฒนาคนขององค์กรที่กล่าวมาจึงสะท้อนให้เห็นผลการวิจัยว่า พนักงานรู้สึกว่ามีผลสอดคล้องกับองค์กรเนื่องจากได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ จากการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ และก่อให้เกิดเป็นทัศนคติที่ดีที่มีต่อองค์กร โดยมีระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์กรในด้านการพัฒนาพนักงานอยู่ในระดับสูงและเป็นด้านที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงที่สุดเท่ากับ 4.19 เมื่อพนักงานมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถที่มีในงาน มุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทกับการทำงานก่อให้เกิดความผูกพันในงานในที่สุด ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงานจึงมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

สมมติฐานที่ 2: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยรวมกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยรวมนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carless (2005) พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และบุคคลกับองค์กร การสนับสนุนจากสังคม และนโยบายความเท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสายอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศยง จันทรวงศา (2558) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมและความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม (ระหว่างคนกับองค์กรและระหว่างคนกับงาน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยรวมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน เป็นความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับงาน เกี่ยวโยงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความต้องการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะที่ต้องการในงานกับความสามารถของบุคคล (demands-abilities fit) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAs) ตรงกับคุณลักษณะที่จำเป็นและความต้องการในงานนั้น ส่วนอีกด้านคือความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับสิ่งที่มีให้ (need-supplies fit) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่ตัวงานหรือการทำงานให้แก่บุคคล เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นสามารถตอบสนองความปรารถนาของบุคคลได้ (Edwards, 1991) รูปแบบการคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น องค์กรได้มีการคัดเลือกคุณสมบัติของผู้สมัครให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสภาวะจิตใจ ธรรมชาติทางความคิด ทักษะที่ชัดเจนหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้สมัครได้ทำงานตามความคาดหวังเมื่อได้รับการตอบรับจากองค์กร และองค์กรเองก็จะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่คาดหวังเช่นกัน รวมถึงหากพนักงานปฏิบัติหน้าที่แล้วมีความประสงค์ที่จะไปปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ในหน่วยงานใหม่ บริษัทที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถย้ายตำแหน่งงานได้หากผ่านขั้นตอนการรับสมัครตามกระบวนการของบริษัท หลักในการบริหารคนขององค์กรที่กล่าวมาจึงสะท้อนให้เห็นผลการวิจัยว่า พนักงานได้ทำงานที่มีความสอดคล้องในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับตนเอง รวมถึงสิ่งที่มีให้ก็สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเช่น พนักงานต้องการที่จะเติบโตไปเป็นวิทยากร ตำแหน่งในแผนกจัดอบรมก็เปิดโอกาสให้พนักงานได้เป็นผู้สอนหรือวิทยากรภายใน หากพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านสามารถอภิปรายสมมติฐานได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานพบว่าพนักงานเจนเนอเรชันวายสังกัดกลุ่มการขายมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุดอยู่ที่ 3.97 และรองลงมาคือด้านความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้น มีค่าเฉลี่ย 3.90

สมมติฐานที่ 2.1 : ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) พบว่าความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คริสตอฟ บราวน์ และลาวเวอร์ (Kristof-Brown and Lauver, 2001) ที่พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในด้านความ

สามารถของบุคคลกับความต้องการในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกูเลต และซิงค์ (Goulet and Singh, 2002) ที่พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อสายอาชีพ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ คลาเวลล์ และ โอ เรลลี่ (Caldwell and O'Reilly, 1990) ที่พบว่า พนักงานระดับผู้จัดการจะมีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และนอกเหนือหน้าที่สูงขึ้นเมื่อพวกเขามีทักษะและความสามารถตรงกับความต้องการในงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานกับความผูกพันในงานนั้นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 เนื่องมาจากบทบาทในการทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับทักษะความรู้และความสามารถของตัวเอง ซึ่งสืบเนื่องมาจากนโยบายในการบริหารคนขององค์กรที่ได้มีเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัครที่จะเข้ามาเป็นบุคลากรขององค์กรให้มีคุณสมบัติทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ รวมถึงองค์กรเองก็ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับงานที่ทำอยู่เสมอ เช่น สังกัดกลุ่มการขายจะมีการจัดอบรมความรู้ให้แก่พนักงานขายทั้งใหม่และเก่าเพื่อเป็นการทบทวนความรู้และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณสมบัติทางด้านความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานของตนเองอยู่เสมอ หากพนักงานขาดทักษะบางอย่างที่จะช่วยทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมีเพิ่มมากขึ้น องค์กรจะเข้าไปรองรับและเติมทักษะนั้น ให้กับพนักงาน แต่ความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงานในงานวิจัยชิ้นนี้ไม่มีอิทธิพลที่จะสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน ได้อาจจะด้วยสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน

กลุ่มเงินเนอเรช่วยายที่ไม่ยึดติดอยู่กับงานและมีความรักอิสระอยู่ในตัวเองรวมถึงความสามารถที่หลากหลายของกลุ่มคนในเงินเนอเรชั้นนี้ อาจส่งผลให้พวกเขามีทางเลือกในการตัดสินใจในสายอาชีพ โดยที่ไม่ได้ยึดติดกับความผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 2.2 : ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันในงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั้นวาย

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานกับความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั้นวาย โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) พบว่าความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา อรุณสันติโรจน์และคณะ (2557) ที่พบว่าการรับรู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน และงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลได้ปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานเงินวายผูกพันกับงานและคงอยู่ในงานปัจจุบันต่อ

ความสอดคล้องระหว่างความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั้นวาย ผู้วิจัยเห็นว่าคนที่บุคคลได้ทำงานที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของตนเอง จะก่อให้เกิดความทุ่มเท มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและให้ความพยายามกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เนื่องจากมีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของพนักงานกับคุณลักษณะของงาน แนวทางในการบริหารคนขององค์การของสังกัดกลุ่มการขายได้มีกระบวนการในการให้คำปรึกษากับพนักงานเรียกว่าการโค้ช (Coaching) โดยหัวหน้างานจะเป็นคนพูดคุย สอบถาม ให้คำแนะนำและรับฟังพนักงานถึงความความต้องการของพนักงานจากนั้นทำการประเมินความต้องการของพนักงานในปัจจุบัน วิเคราะห์ความสอดคล้องความต้องการกับคุณลักษณะของงานที่ทำและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเช่น พนักงานบางคนต้องการใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการทำงาน เมื่อหัวหน้างานได้รับรู้ถึงความต้องการของพนักงานก็จะสามารถปรับลักษณะการทำงานให้สอดคล้องไปความต้องการของพนักงานได้ เมื่อพนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการของตนเองแล้วก็จะเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถ พนักงานขายมีความทุ่มเทพยายาม และมียอดขายที่สูงขึ้นเมื่อเขาเหล่านั้นมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะสอดคล้องกับคุณลักษณะของงาน (Mrugank and Ashwin, 2005)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์หัตถดอยพบว่าคุณพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันในงานสำหรับองค์กรแห่งนี้คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงาน นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถเป็นตัวแทนของตัวแปรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการปฏิบัติต่อพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และพนักงานเดิมที่ปฏิบัติงานในองค์กรในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายได้สูงที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ : ฝ่ายบุคคลควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยควรคัดเลือกรับบุคคลที่มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ และทัศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของงาน รวมถึงมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรด้วย โดยอาจมีการออกแบบแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะทางในงานด้านต่างๆ รวมถึงค่านิยมส่วนบุคคล เพื่อคัดกรองให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับความต้องการในงานและตรงกับค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รวมถึงการชี้แจงลักษณะและกรอบในการทำงานโดยละเอียดตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ในกรณีที่พนักงานมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานเดิมที่ปฏิบัติงานในองค์กร: จากข้อมูลนี้องค์กรสามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ เช่น การออกแบบงาน (Job Design) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้และทักษะที่พนักงานมีอยู่ เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีคุณลักษณะตรงกับความต้องการของตนเองแล้วนั้น ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันในงาน มุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ มีความกระตือรือร้นและเปี่ยมล้นด้วยพลังในการทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบริษัท รวมถึงยังเป็นแนวทางในการรักษาพนักงานเจนเนอเรชันวายให้คงอยู่ในองค์กร

2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่: องค์กรควรให้พนักงานใหม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ เช่น การจัดกิจกรรมต้อนรับพนักงานใหม่ มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานในองค์กรทั้งเก่าและใหม่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน สอดแทรกกิจกรรมที่ให้พนักงานใหม่ได้แสดงออกทั้งในเรื่องของความรู้ความสามารถและการแสดงออกทางความคิด เช่น ให้พนักงานใหม่ได้รับบทบาทเป็นหัวหน้ากิจกรรมในฐานต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิดโอกาสในการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นจุดเริ่มต้นในการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานเดิมที่ปฏิบัติงานในองค์กร: องค์กรควรปูพื้นฐานให้พนักงานมีทัศนคติในการกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และในขณะเดียวกันต้องกล้าที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรควรมีการสนับสนุนความคิดหรือวิธีการในการทำงานใหม่ๆ ของพนักงาน และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ปัจจุบันองค์กรมีพนักงานสังกัดกลุ่มการขายที่เป็นเจนเนอเรชั่นวายปฏิบัติงานอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ ดังนั้นจึงควรหาวิธีที่จะทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดไกลๆ รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและตนเองมีส่วนร่วมกับองค์กร การได้เป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็นจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับองค์กร เช่น การเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ จากพนักงานในพื้นที่ หรือจัดทำโครงการขึ้นเพื่อเปิดโอกาสในพนักงานได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เช่น จัดโครงการให้พนักงานร่วมแบ่งปันวิธีการขายตามสไตล์ของตนเอง โดยให้พนักงานเสนอแนวคิดและวิธีในการขายเข้ามาและรวบรวมเป็นคลังความรู้ ฯลฯ รวมไปถึงในด้านของเทคโนโลยีต่างๆ องค์กรเองก็ควรที่จะปรับตัวให้เป็นไปตามยุคสมัยโดยการนำระบบหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเป็นตัวช่วยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดปัญหา เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเจนเนอเรชั่นวาย จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมีความทันสมัย มีอุปกรณ์ในการช่วยเหลือพนักงานในการทำงานทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกมากขึ้น เมื่อสามารถทำงานได้สะดวกมากขึ้น และมีปัญหาน้อยลง พนักงานเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงาน เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างเต็มความสามารถตามมา

3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านการพัฒนาพนักงานเป็นตัวแทนที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีอิทธิพลและสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ : ฝ่ายบุคคลควรชี้แจงรายละเอียดเรื่อง ของทิศทางการเติบโตในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนให้แก่พนักงาน จัดทำคู่มือให้พนักงานใหม่ได้ รับทราบว่าหากต้องการเติบโตในองค์กรจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่ตำแหน่งหนึ่งโดยการเลื่อนตำแหน่ง หรือเติบโตข้ามสายงาน ต้องผ่านการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างไรและต้องพัฒนาในด้านใดบ้าง องค์กรได้เข้ามาสนับสนุนตรงนี้อย่างไรเพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้ว่าตนเองควรปฏิบัติตนอย่างไร หากต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการวางแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน (Training Roadmap) ให้มีความชัดเจน เหมาะสมและตอบโจทย์ตามนโยบายขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงานเดิมที่ปฏิบัติงานในองค์กร: องค์กรควรมุ่งเน้นให้เกิดการ พัฒนาพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานานอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาใน ด้านทักษะเชิงลึกในงานหรือด้านทักษะพื้นฐานทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานขายผู้ที่ถือเป็น หัวใจหลักของธุรกิจจากข้อมูลพบว่าพนักงานขายที่เป็นกำลังสำคัญส่วนมากขององค์กรอยู่ใน เจนเนอเรชันวายมีลักษณะนิสัยเป็นคนช่างเลือก ไม่ยึดติดกับองค์กร และพร้อมที่จะหาโอกาสในหน้าที่ การงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ดังนั้นแผนการอบรมจากฝ่ายบุคคลจึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มคนเหล่านี้ โดยจัดหาหลักสูตรการอบรมที่ทันสมัย น่าสนใจ มุ่งเน้นการฝึกฝนทักษะในงานขาย และความสำคัญ ของทักษะทางเทคนิค (Technical Skill) เพิ่มมากขึ้น ลดข้อจำกัดของการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นด้านพื้นที่ ในการปฏิบัติงานของพนักงานขายที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ความคุ้มค่าในการอบรม ควรคิดหาวิธีการอื่นๆ ที่จะสามารถพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้มีการใช้สื่อหรือ เครื่องมือต่างๆ สำหรับการเรียนรู้ของพนักงานเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าทางด้านเงิน เวลา และ ทรัพยากรมากที่สุด องค์กรควรส่งเสริมการใช้สมรรถนะในการพัฒนาพนักงานขายเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การวางแผนการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อให้พนักงานที่เป็นกลุ่มเจนเนอเรชันวายมีความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและพร้อมที่จะพัฒนา พวกเขาให้ก้าวไปพร้อมกับบริษัท เมื่อพนักงานมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถที่มีในงาน มุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทกับการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันในงานในที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาประชากรในสายงานอื่นๆ เช่น สายการตลาด หรือกลุ่มคนในเจนเนอเรชันอื่นๆ รวมถึงธุรกิจภาคเอกชนในอุตสาหกรรมอื่น เพราะลักษณะกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันซึ่งอาจส่งผล ต่อความผูกพันในงานที่ต่างกันออกไป

2. เพิ่มจำนวนประชากรในการศึกษา เช่น เป็นพนักงานหรือบุคลากรของทั้งองค์กร ไม่เฉพาะเจาะจงเงินเดือนเรชนั้ โดยอาจทำการศึกษาท้บบริษัทอื่นๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมธุรกิจเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและสามารถนำไปต่อยอดงานวิจัยได้
3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เป็น 2 ตัวแปร ที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษาจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม งานวิจัยในอนาคต ควรขยายการศึกษาไปยังตัวแปรมิติอื่นๆ เช่น ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน หรือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพ เป็นต้น
4. ในการแปรผลการวิจัยเป็นผลการวิจัยจากการสำรวจเพียงองค์กรเดียวในอุตสาหกรรม ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ไม่สามารถตีความในองค์กรอื่นๆ หรือกลุ่มธุรกิจอื่นๆ ได้



บรรณานุกรม

- ชลลดา อรุณสันติโรจน์, ชิดชนก คงสมพงษ์ และ ธุสริรี พรหมดวง. (2557). *บรรยากาศองค์การความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความผูกพันในงานของพนักงานเจนวาย: การวิจัยผสวนวิธี*. ปรินญาวิทยาศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลพรรณ ชื่นประโชชน์. (2554). *ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิรัตน์ สุขพรรณเจริญ. (2557). *ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 40 (1) ,166-179.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงานการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรา โพธิ์ไพฑูย์ มนทิรา เวชมงคลกร อนันต์ชัย คงจันทร์ (2559) *ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 38(147), 107-137.
- พิมพ์พรณ วิไลรัตน์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาความผาสุกทางใจ กับความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันในงานของบุคลากรในบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง*. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรรคพร เล็กขาว. (2551). *ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันใน งานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน*. *งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มาลี ฤกษ์พิพัฒน์. (2537). *ผลกระทบของความต้อการสัมฤทธิ์ผล ความต้อการสัมพันธ์ ความต้อการอำนาจ และความต้อการอิสระที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงาน*. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยศยง จันทรวงศา. (2558). การสนับสนุนทางสังคม ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบนสายการบินแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา เดชเป้า. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน อารมณ์เชิงบวก และการริเริ่มด้วยตัวเอง โดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทิน ชนะบุญ. (2560). สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น. สืบค้นจาก: <http://kkpho.go.th/km/index.php/2017-08-10-06-37-01/category/2-r2r-5?download=7:1-1>.
- เหมือนดาว คุณณะ. (2549). ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความผูกพันต่องาน. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อโนรัตน์ เจียวคราม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ กับความคล้อยคลึงทางด้านเจตคติต่องานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demand-resource model: State of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E.(2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Barrett-Lennard, G. T. (1978). The Relationship Inventory: Later development and adaptations. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 68
- Bearse, Linda N. (1984). *A Development of Job, Organizational, and Professional Commitment, and Evaluation of Their Relationships With Performance*. University Microfilms International.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bretz, R.D. and Judge, T.A. (1994) Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834
- Caldwell, D., & O'Reilly, C. 1990. Measuring person-job fit using a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75: 648-657.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of Person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.
- Chorkaew Jaturanonda, Suebsak Nanthavanij (2005) Optimizing employee-job assignment based on competency-based and preference-based person-job fit. *The International Journal of Industrial Engineering: Theory, Applications and Practice*, 12(4):365-377.
- Christina Maslach, Michael Leiter. (2008) Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3):498-512.
- Daniel M. Cable, Timothy A. Judge. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 67(3), 294–311.
- Dawis, R. V. (2005). Career development and counseling: putting theory and research at work. *The Minnesota Theory of Work Adjustment*. Brown, Steven D. (Ed)., pp. 3-23.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. *International review of industrial and organizational psychology*, (6), 283-357.
- Ehrhart, M. G., Bliese, P. D., & Thomas, J. L. (2006). Unit-level OCB and unit effectiveness: Examining the incremental effect of helping behavior. *Human Performance*, 19(2), 159-173.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ellis C. M., and Sorensen A. (2007). Assessing Employee Engagement: The Key to Improving Productivity. *Perspectives*, 15(1).
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Goodgman, S.A. & Svyantak, D.J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: do shared Values matter. *Journal of Vacation Behavior* 55, 254-275.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73-91
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work re-design*. Reading, MA: Addison Wesley. Pearson/Prentice Hall.
- Hair, F.J et.al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. N.J.: Prentice-Hall International, Inc.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., and Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hallberg, U.E. (2005). *A thesis of fire: Study work engagement, type A behavior and burnout*. Dissertation. Stockholm University.
- Hamid, A. S. N., & Yahya K. K. (2011). *Relationship between person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: A study among engineers in semiconductor companies in Malaysia*. Annual Conference on Innovations in Business & Management, London, UK.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hassan, M. U., Akram, A., & Naz, S. (2012). The relationship between person- organization fit, person-job fit and turnover intention in banking sector of Pakistan: The mediation role of psychological climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2 (3).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- James C. Sarros, Robert J. Willis, Gill Palmer, (2005). The nature and purpose of the DBA: A case for clarity and quality control. *Education + Training*, 47(1), 40-52,
- Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resource Planning*, 15, 47-67.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lawche, C.H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology* 28, 563-575.
- Liu, B. et al. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: an empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality an international journal*, 38(5): 615-625.
- Lu, C., Wang, H., Lu, J., Du, D., & Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 142-152.
- Lyons, S. (2003). *An Exploration of Generational Values in Life and at Work*. Ph, D. dissertation, Carleton University, Ottawa, Canada.
- Macey, W. H., & Xcheneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- McCrinkle, M, and Hooper, D. (2006). *Generation Y attracting, engaging and leading a new generation at work, White paper*. University of Tasmania, Hobart.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*, 34, 479-491.
- Muchinsky, Paul M.; Monahan, Carlyn J. (1987). What is Person-Environment Congruence? Supplementary versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268.
- O'Reilly III, 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.
- Resick, C.J., Baltes, B.B. and Shantz, C.W. (2007). Person-Organization Fit and Work-Related Attitudes and Decisions: Examining Interactive Effects with Job Fit and Conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1446-1455.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Salanova, M and Schaufeli, W.B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Shin, Y. (2004). A Person-Environment Fit Model for Virtual Organization. *Journal of Management*, 30(5), 725-743.
- Tepeci, M. (2001). The effect of personal values, organizational culture, and person-organization fit on individual outcomes in the restaurant industry. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 62(6-A), 2238.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉันนางสาวสิริรัศมี บุญประสพกุลทร นักศึกษาปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์ และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำงานวิจัยส่วนบุคคลเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ สอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และความผูกพันในงานของพนักงานเงินเนเรชั่นวายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง” ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ดีด้วยความช่วยเหลือจากท่าน

แบบสอบถามที่ท่านได้กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการอ้างอิงแหล่งที่มาและจะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน รวมถึงไม่มีความผูกพันหรือผูกมัดท่านแต่อย่างใด ดังนั้นขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นลงในแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้ออย่างตรงไปตรงมา กรุณาอ่านคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด

แบบสอบถามใช้ระยะเวลาในการทำ 10 – 15 นาที โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ

ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน

ส่วนที่ 4 ความผูกพันในงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความผูกพันในงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน
- กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 22 – 26 ปี 27 – 31 ปี
 32 – 35 ปี 35 ปีขึ้นไป

3. อายุงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี
 4 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา (ที่ได้รับสูงสุด)

- ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับงาน

- เจ้าหน้าที่ หัวหน้าหน่วย ผู้จัดการ

6. สังกัด

- กลุ่มพนักงานขาย กลุ่มพนักงานสนับสนุน

7. สถานภาพ

- โสด สมรส อื่นๆ ระบุ

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (ค่านิยมส่วนบุคคล)

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

| ค่านิยมส่วนบุคคล | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| 1. คุณชอบประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน | | | | | |
| 2. คุณชอบเสนอแนวคิดที่ต่างไปจากเดิมในการทำงาน | | | | | |
| 3. เมื่อเกิดปัญหาคุณชอบหาวิธีแก้ปัญหาในงานด้วยวิธีที่ต่างไปจากเดิม | | | | | |
| 4. คุณมักริเริ่มเอาระบบใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน | | | | | |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 5. คุณคิดว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมเป็นสิ่งสำคัญ | | | | | |
| 6. คุณให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมทีม | | | | | |
| 7. คุณต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม | | | | | |
| 8. คุณคิดว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างเปิดเผยเป็นเรื่องสำคัญ | | | | | |
| 9. คุณให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีม | | | | | |
| ด้านการพัฒนาพนักงาน | | | | | |
| 10. คุณให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 11. คุณชอบเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนา หรือเสริมทักษะให้ดีขึ้น | | | | | |
| 12. คุณคิดว่าการมีแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ | | | | | |
| 13. คุณคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งจากภายในเป็นสิ่งสำคัญ | | | | | |
| 14. คุณชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในสายอาชีพ | | | | | |

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (ค่านิยมภายในบริษัท)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

| ค่านิยมภายในบริษัท | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| 1. บริษัทของคุณมีการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการบริหาร | | | | | |
| 2. บริษัทของคุณมีการสนับสนุนความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ของพนักงาน | | | | | |
| 3. บริษัทของคุณให้ความสำคัญกับการหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่ต่างไปจากเดิม | | | | | |
| 4. บริษัทของคุณมีการนำระบบใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน | | | | | |
| ด้านการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 5. บริษัทของคุณมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 6. บริษัทของคุณมีนโยบายสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 7. บริษัทของคุณสนับสนุนให้สมาชิกส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม | | | | | |
| 8. บริษัทของคุณมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างเปิดเผย | | | | | |
| 9. บริษัทของคุณให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีม | | | | | |
| ด้านการพัฒนาพนักงาน | | | | | |
| 10. บริษัทของคุณมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | | | | | |
| 11. บริษัทของคุณเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาหรือเสริมทักษะให้ดีขึ้น | | | | | |
| 12. บริษัทของคุณมีแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ | | | | | |
| 13. บริษัทของคุณสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งจากภายใน | | | | | |
| 14. บริษัทของคุณให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเทคนิคและความรู้ใหม่ๆ ในสายธุรกิจ | | | | | |

ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตอนที่ 3.1: แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

| ความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ความรู้ของคุณตรงกับความรู้ที่ต้องการในงาน | | | | | |
| 2. ทักษะของคุณตรงกับทักษะที่จำเป็นในงาน | | | | | |
| 3. ความสามารถของคุณสอดคล้องกับความสามารถที่ต้องการในงาน | | | | | |
| 4. คุณจบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่คุณทำอยู่ | | | | | |

ตอนที่ 3.2: แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างความสามารถของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

| ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| คุณลักษณะงานตามความคาดหวัง | | | | | |
| 1. คุณต้องการงานที่หลากหลายหน้าที่ | | | | | |
| 2. คุณต้องการงานที่ต้องใช้ประสบการณ์หลายๆ อย่าง | | | | | |
| 3. คุณชอบงานที่ได้ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะทาง | | | | | |
| 4. คุณต้องการใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการทำงาน | | | | | |
| 5. คุณต้องการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเองเมื่อเมื่อการทำงานมีปัญหา | | | | | |
| 6. คุณต้องการมีอำนาจในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงงานด้วยตนเอง | | | | | |
| 7. คุณต้องการมีอิสระในการจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน | | | | | |
| 8. คุณต้องการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง | | | | | |

| ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ฉันเข้าใจกระบวนการทั้งหมดของการตอบคำถามในงานวิจัยนี้ | | | | | |
| 10. ฉันไม่ได้ใช้ความตั้งใจอย่างเต็มที่ตลอดการตอบคำถามในงานวิจัยนี้ | | | | | |
| คุณลักษณะงานตามสภาพที่เป็นจริง | | | | | |
| 1. งานของคุณมีหลากหลายหน้าที่ | | | | | |
| 2. งานของคุณต้องอาศัยประสบการณ์หลายๆ อย่าง | | | | | |
| 3. งานของคุณจำเป็นต้องอาศัยความสามารถพิเศษเฉพาะทาง | | | | | |
| 4. งานของคุณต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน | | | | | |
| 5. คุณสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเองเมื่อเมื่อการทำงานมีปัญหา | | | | | |
| 6. คุณมีอำนาจในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงงานด้วยตนเอง | | | | | |
| 7. คุณมีอิสระในการจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน | | | | | |
| 8. คุณสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง | | | | | |

ส่วนที่ 4 ความผูกพันในงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

| ความผูกพันในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านความขยันขันแข็ง | | | | | |
| 1. ฉันรู้สึกว่าคุณมีความกระตือรือร้นอย่างมากในการทำงาน | | | | | |
| 2. ฉันรู้สึกว่าคุณทำงานอย่างกระฉับกระเฉงและเปี่ยมล้นด้วยพลัง | | | | | |
| 3. เมื่อฉันตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน | | | | | |
| 4. ฉันสามารถทำงานได้ต่อเนื่องเป็นระยะเวลาหลายๆ | | | | | |

| ความผูกพันในงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. หากพบปัญหาในเวลาทำงาน ฉันให้ความสนใจกับปัญหาได้เร็วมาก | | | | | |
| 6. เวลาทำงาน ฉันพยายามอย่างเต็มที่แม้แต่เวลาที่พบปัญหาต่างๆ | | | | | |
| 7. ฉันรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน | | | | | |
| ด้านความเสียสละทุ่มเทในงาน | | | | | |
| 8. ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่นี้มีเป้าหมาย | | | | | |
| 9. ฉันเป็นคนกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | |
| 10. ฉันได้รับแรงบันดาลใจจากการทำงาน | | | | | |
| 11. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ | | | | | |
| 12. สำหรับฉันงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย | | | | | |
| 13. ฉันสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานล่วงเวลาได้ | | | | | |
| ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน | | | | | |
| 14. ในขณะที่ฉันทำงานเวลาผ่านไปเร็วมาก | | | | | |
| 15. ในขณะเวลางาน ฉันทำงานอย่างจริงจังจนลืมทุกอย่างรอบตัวฉัน | | | | | |
| 16. ฉันรู้สึกมีความสุขเวลาที่ฉันทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 17. ฉันง่วนอยู่กับการทำงาน | | | | | |
| 18. ฉันเพลิดเพลินมากเวลาที่ได้ทำงาน | | | | | |
| 19. เป็นเรื่องยากที่ฉันจะปลีกตัวออกจากงานที่ทำอยู่ | | | | | |
| 20. ฉันไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ | | | | | |

ภาคผนวก ข

ค่า CVR, T-Value, Corrected Item-Total Correlation, Cronbach's Alpha if Item Deleted และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดรายด้านและรายฉบับ

| ข้อคำถาม | CVR | T-Value | Reliability | |
|--|------|---------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ค่า Cronbach's Alpha (28 ข้อ) = .930 | | | | |
| 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ค่า Cronbach's Alpha (8 ข้อ) = .806 | | | | |
| 1. คุณชอบประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน | 1.00 | 4.563 | .431 | .796 |
| 2. คุณชอบเสนอแนวคิดที่ต่างไปจากเดิมในการทำงาน | 1.00 | 4.216 | .473 | .791 |
| 3. เมื่อเกิดปัญหาคุณชอบหาวิธีแก้ปัญหาในงานด้วยวิธีที่ต่างไปจากเดิม | 1.00 | 4.343 | .379 | .803 |
| 4. คุณมักริเริ่มเอาระบบใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน | 1.00 | 3.782 | .373 | .804 |
| 5. บริษัทของคุณมีการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการบริหาร | 1.00 | 3.136 | .620 | .768 |
| 6. บริษัทของคุณมีการสนับสนุนความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ของพนักงาน | 1.00 | 2.762 | .629 | .766 |
| 7. บริษัทของคุณให้ความสำคัญกับการหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่ต่างไปจากเดิม | 1.00 | 2.922 | .688 | .755 |
| 8. บริษัทของคุณมีการนำระบบใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน | 1.00 | 2.459 | .540 | .781 |
| 2. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่า Cronbach's Alpha (10 ข้อ) = .843 | | | | |
| 1. คุณคิดว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมเป็นสิ่งสำคัญ | 1.00 | 5.058 | .433 | .838 |
| 2. คุณให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมทีม | 1.00 | 5.927 | .462 | .836 |
| 3. คุณต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม | 1.00 | 3.855 | .416 | .839 |

| ข้อคำถาม | CVR | T-Value | Reliability | |
|--|------|---------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 4. คุณคิดว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างเปิดเผยเป็นเรื่องสำคัญ | 1.00 | 5.335 | .297 | .848 |
| 2. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่า Cronbach's Alpha (10 ข้อ) = .843 | | | | |
| 5. คุณให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีม | 1.00 | 5.634 | .469 | .835 |
| 6. บริษัทของคุณมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 1.00 | 3.240 | .625 | .820 |
| 7. บริษัทของคุณมีนโยบายสนับสนุนการทำงานเป็นทีม | 1.00 | 3.626 | .704 | .812 |
| 8. บริษัทของคุณสนับสนุนให้สมาชิกส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม | 1.00 | 2.945 | .663 | .816 |
| 9. บริษัทของคุณมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างเปิดเผย | 1.00 | 2.883 | .612 | .822 |
| 10. บริษัทของคุณให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในทีม | 1.00 | 1.804 | .681 | .814 |
| 3. ด้านการพัฒนาพนักงาน ค่า Cronbach's Alpha (10 ข้อ) = .835 | | | | |
| 1. คุณให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง | 1.00 | 6.073 | .444 | .828 |
| 2. คุณชอบเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนา หรือเสริมทักษะให้ดีขึ้น | 1.00 | 3.105 | .420 | .830 |
| 3. คุณคิดว่าการมีแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งสำคัญ | 1.00 | 3.980 | .507 | .823 |
| 4. คุณคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งจากภายในเป็นสิ่งสำคัญ | 1.00 | 4.118 | .565 | .815 |
| 5. คุณชอบแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในสายอาชีพ | 1.00 | 4.965 | .487 | .824 |
| 6. บริษัทของคุณมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 1.00 | 3.343 | .661 | .803 |
| 7. บริษัทของคุณเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนา หรือเสริมทักษะให้ดีขึ้น | 1.00 | 2.042 | .613 | .809 |
| 8. บริษัทของคุณมีแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ | 1.00 | 1.837 | .636 | .807 |
| 9. บริษัทของคุณสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งจากภายใน | 1.00 | 1.836 | .565 | .816 |

| ข้อคำถาม | CVR | T-Value | Reliability | |
|--|------|---------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 10. บริษัทของคุณให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเทคนิคและความรู้ใหม่ๆ ในสายธุรกิจ | 1.00 | 1.047** | - | - |
| แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ค่า Cronbach's Alpha (20 ข้อ) = .908 | | | | |
| 1. ด้านความสามารถของบุคคลกับความต้องการของงาน ค่า Cronbach's Alpha (4 ข้อ) = .772 | | | | |
| 1. ความรู้ของคุณตรงกับความรู้ที่ต้องการในงาน | 1.00 | 2.619 | .675 | .673 |
| 2. ทักษะของคุณตรงกับทักษะที่จำเป็นในงาน | 1.00 | 4.317 | .706 | .661 |
| 3. ความสามารถของคุณสอดคล้องกับความสามารถที่ต้องการในงาน | 1.00 | 4.519 | .612 | .707 |
| 4. คุณจบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่คุณทำอยู่ | 1.00 | 2.102 | .442 | .846 |
| 2. ด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน ค่า Cronbach's Alpha (16 ข้อ) = .894 | | | | |
| 1. คุณต้องการงานที่หลากหลายหน้าที่ | 1.00 | 2.037 | .538 | .889 |
| 2. คุณต้องการงานที่ต้องใช้ประสบการณ์หลายๆ อย่าง | 1.00 | 3.770 | .611 | .885 |
| 3. คุณชอบงานที่ได้ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะทาง | 1.00 | 2.625 | .572 | .887 |
| 4. คุณต้องการใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการทำงาน | 1.00 | 2.915 | .649 | .884 |
| 5. คุณต้องการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเองเมื่อเมื่อการทำงานมีปัญหา | 1.00 | 4.551 | .659 | .884 |
| 6. คุณต้องการมีอำนาจในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงงานด้วยตนเอง | 1.00 | 3.668 | .534 | .889 |
| 7. คุณต้องการมีอิสระในการจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน | 1.00 | 2.933 | .571 | .887 |
| 8. คุณต้องการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง | 1.00 | 4.301 | .633 | .885 |
| 9. งานของคุณมีหลากหลายหน้าที่ | 1.00 | 4.336 | .619 | .885 |
| 10. งานของคุณต้องอาศัยประสบการณ์หลายๆ อย่าง | 1.00 | 1.146** | - | - |
| 2. ด้านความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน ค่า Cronbach's Alpha (16 ข้อ) = .894 (ต่อ) | | | | |
| 11. งานของคุณจำเป็นต้องอาศัยความสามารถพิเศษเฉพาะทาง | 1.00 | 2.582 | .491 | .890 |
| 12. งานของคุณต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน | 1.00 | 4.163 | .636 | .885 |

| ข้อคำถาม | CVR | T-Value | Reliability | |
|--|------|---------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 13. คุณสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเองเมื่อการทำงานมีปัญหา | 1.00 | 3.241 | .583 | .887 |
| 14. คุณมีอำนาจในการแก้ไขเปลี่ยนแปลงงานด้วยตนเอง | 1.00 | 3.894 | .686 | .882 |
| 15. คุณมีอิสระในการจัดการเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน | 1.00 | 3.521 | .483 | .891 |
| 16. คุณสามารถกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง | 1.00 | 2.450 | .356 | .899 |
| แบบสอบถามความผูกพันในงาน ค่า Cronbach's Alpha (20 ข้อ) = .941 | | | | |
| 1. ฉันรู้สึกว่าคุณมีความกระตือรือร้นอย่างมากในการทำงาน | 1.00 | 2.849 | .537 | .940 |
| 2. ฉันรู้สึกว่าคุณทำงานอย่างกระฉับกระเฉงและเปี่ยมล้นด้วยพลัง | 1.00 | 3.038 | .518 | .940 |
| 3. เมื่อฉันตื่นนอนตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน | 1.00 | 2.925 | .746 | .936 |
| 4. ฉันสามารถทำงานได้ต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานๆ | 1.00 | 4.243 | .746 | .936 |
| 5. หากพบปัญหาในเวลาทำงาน ฉันทำความเข้าใจกับปัญหาได้เร็วมาก | 1.00 | 3.431 | .662 | .937 |
| 6. เวลาทำงาน ฉันพยายามอย่างเต็มที่แม้แต่เวลาที่พบปัญหาต่างๆ | 1.00 | 3.650 | .710 | .936 |
| 7. ฉันรู้สึกอยากมาทำงานทุกวัน | 1.00 | 4.126 | .603 | .938 |
| 8. ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่นี้มีเป้าหมาย | 1.00 | 4.884 | .606 | .938 |
| 9. ฉันเป็นคนกระตือรือร้นในการทำงาน | 1.00 | 3.155 | .709 | .936 |
| 10. ฉันได้รับแรงบันดาลใจจากการทำงาน | 1.00 | 3.993 | .718 | .936 |
| 11. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ | 1.00 | 4.716 | .713 | .937 |
| 12. สำหรับฉันงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย | 1.00 | 3.468 | .745 | .936 |
| 13. ฉันสามารถเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานล่วงเวลาได้ | 1.00 | 4.946 | .635 | .938 |
| แบบสอบถามความผูกพันในงาน ค่า Cronbach's Alpha (20 ข้อ) = .941 (ต่อ) | | | | |
| 14. ในขณะที่ฉันทำงานเวลาผ่านไปเร็วมาก | 1.00 | 4.719 | .655 | .937 |
| 15. ในขณะที่เวลาผ่านไป ฉันทำงานอย่างจริงจังจนลืมทุกอย่างรอบตัวฉัน | 1.00 | 3.798 | .604 | .938 |

| ข้อคำถาม | CVR | T-Value | Reliability | |
|--|------|---------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 16. ฉันรู้สึกมีความสุขเวลาที่ฉันทำงานอย่างเต็มที่ | 1.00 | 4.557 | .663 | .937 |
| 17. ฉันง่วนอยู่กับการทำงาน | 1.00 | 3.741 | .503 | .940 |
| 18. ฉันเพลิดเพลินกับเวลาที่ได้ทำงาน | 1.00 | 4.538 | .702 | .937 |
| 19. เป็นเรื่องยากที่ฉันจะปลีกตัวออกจากงานที่ทำอยู่ | 1.00 | 3.013 | .443 | .941 |
| 20. ฉันไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ | 1.00 | 3.845 | .772 | .935 |

