

คณะจิตวิทยา

อิทธิพลของการประเมินกันแท้ของตนเองต่อความผูกใจมั่นในองค์การ
โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาบริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด

นางสาวชมภูณัฐ มุททาร์ตัน

นายอดิศร ศักดิ์สูง

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา 3800420 โครงการทางจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

คณะจิตวิทยา

THE EFFECT OF CORE SELF-EVALUATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT :
THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: THE AMWAY (THAILAND) COMPANY.

Miss Chomphunuch Muttaratc

Mr. Adisorn Saksung

This Project Submitted in Partial Fulfillment of 3800420 Senior project in Psychology

Faculty of Psychology Chulalongkorn University

Academic Year 2010

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ อธิปไตยของการประเมินแก่นแท้ของตนเองต่อความผูกใจมั่นในองค์การ
โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาบริษัท แอมเวย์ (ประเทศ
ไทย) จำกัด

โดย นางสาวชมภูณัฐ มุททาร์ตัน และนายอดิศร ศักดิ์สูง

สาขาวิชา จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต๋พันธ์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรี

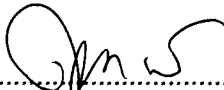
..... คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์)

 อาจารย์ที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต๋พันธ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต)

ชมภูวนุช มุทหาร์ทน์และอดิศร ศักดิ์สูง : ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกันแท้ของตนเองและความผูก
ใจมั่นในองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาบริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย)
จำกัด. (THE EFFECT OF CORE SELF-EVALUATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT :
THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION)

อาจารย์ที่ปรึกษา : อ.ดร.ณัฐสุดา เต็มพันธ์, 87 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกันแท้ของตนเองและ
ความผูกใจมั่นในองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็น นักธุรกิจ
แอมเวย์ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร 2) มาตรการความ
พึงพอใจในงาน 3) มาตรการประเมินกันแท้ของตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์
ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า การประเมินกันแท้ในตนเองมีผลรวมทั้งหมดต่อความผูกใจมั่นในองค์กร
(β_2) มีค่าเท่ากับ .642*** , $p < .001$ โดยการประเมินกันแท้ในตนเองมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการ
ทำงาน (β_3) มีค่าเท่ากับ .267*** , $p < .001$ และมีการส่งต่อผ่านความพึงพอใจในการทำงานไปยังความ
ผูกใจมั่นในองค์กร($\beta_1 \times \beta_3$) มีค่าเท่ากับ .375

สาขาวิชา.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา..... 2553ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

CHOMPHUNUCH MUTTARAT AND ADISORN SAKSUNG : THE EFFECT OF CORE SELF-EVALUATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION.

SENIOR PROJECT ADVISOR: NATTASUDA TAEPHANT, Ph. D. 87 pp.

The purpose of this research was to study the effect of core self-evaluation on organizational commitment with the mediating role of job satisfaction. Participants were 200 employees of the amway (thailand) company. The instruments were 1) The Core Self-Evaluation Scale, 2) The Job Satisfaction Scale, and 3) The Organizational Commitment Scale. The data were analysed by Multiple Regression Analysis.

The result indicates that job satisfaction mediates the influences of core self-evaluation on organizational commitment, with the total effect (β_2) of .642*** , $p < .001$, the direct effect (β_3) of .267*** , $p < .001$, and the indirect effect ($\beta_1 \times \beta_4$) of .375*** , $p < .001$

Field of study..... PSYCHOLOGY..... Student's signature..... *Adisorn Saksung, Chomphunuch*
Academic year..... 2010..... Advisor's signature..... *Nattasuda T.*

กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของอ.ดร.ณัฐสุดา เต๋พันธ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยาที่กรุณาให้ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจตรา และแก้ไขข้อบกพร่องในงานวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้และประสบการณ์ต่างๆจนสามารถทำงานวิจัยนี้ได้สำเร็จ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัย รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอด ณ ที่แห่งนี้

ขอขอบคุณนุชบาวดี มีมั่งคั่ง คุณเขวง คุณชยางกุล และคุณพิชญ์ ปัญญาพันธ์ เป็นผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล และนักธุรกิจแอมเวย์ทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คุณมนฤดี สายสิงห์ ตำแหน่งนักวิจัยผู้ช่วยประจำศูนย์ประเมินทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับคำแนะนำ และความช่วยเหลือในเรื่องของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคนสำหรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญให้งานวิจัยนี้เสร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้ความรัก ความห่วงใย คอยดูแลผู้วิจัยเสมอมา ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยได้จัดทำโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	27
สมมุติฐานการวิจัย.....	27
ขอบเขตของการวิจัย.....	27
คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องในการวิจัย.....	28
ตัวแปรในการวิจัย.....	30
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	30
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
กลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	34
ขั้นตอนการทดลองและเก็บข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	62
รายการอ้างอิง.....	66

ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก	69
ภาคผนวก ข	70
ภาคผนวก ค	78
ภาคผนวก ง	79
ประวัติผู้เขียนการค้นคว้าอิสระ.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพมาตรวัด.....	45
2. สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพมาตรวัด.....	46
3. สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน.....	47
4. ผลการวิเคราะห์ร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง (N=120 คน).....	49
5. ค่ามัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากตัวแปรต่างๆ (N=200).....	50
6. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรในขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามแนวทางการทดสอบในขั้นตอนที่ 1-3.....	54
7. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานและค่าสถิติ Z ที่ส่งผ่านตัวแปรสื่อคือความพึงพอใจในการทำงานในความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกันแท้ในตนกับความผูกใจมั่นในองค์กร.....	57
8. ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความพึงพอใจในงานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N=80).....	70
9. ผลการวิเคราะห์มาตรวัดการประเมินกันแท้ในตนเองโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N=80).....	75
10. ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นในองค์กรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด(Corrected Item-Total Correlation) (N=150).....	76

สารบัญรูปร่าง

ภาพ	หน้า
1. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองใน การทำงานและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น.....	7
2. พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ ความสามารถของตนเองในการทำงานและความคาดหวังผล ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน.....	8
3. ค่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานผลทางตรงระหว่าง การประเมินแก่นแท้ในตนกับความผูกใจมั่นในองค์การและ ผลอ่อนที่มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ.....	56

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"ทุกอย่างบนโลกนี้คือการขาย" (Robert T. Kiyosaki) ไม่ว่าจะขายแรง ขายของ ขายสมอง หรือขายบริการ ล้วนแล้วคือการขายแทบทั้งสิ้น และสำหรับการขายตรงก็ถือเป็นแนวทางใหม่ของการตลาด ในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน การจัดจำหน่ายที่ไม่ต้องมีหน้าร้าน ไม่ต้องมีลูกจ้าง ไม่ต้องมีเงินทุนสูงไม่ต้องมีการโฆษณา มีแต่ลงทุนด้านเวลาเพื่อมาศึกษาข้อมูลและพัฒนาทักษะของความเป็นเจ้าของกิจการ เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนก็สามารถทำได้ โดยที่ไม่ต้องมีความเสี่ยงทางการเงินหากปฏิบัติตามกฎจรยาบรรณ เพราะฉะนั้นการประสบความสำเร็จในธุรกิจขายตรงจึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลมากกว่าสภาพทางการเงินและเศรษฐกิจ

ในยุคปัจจุบันอาชีพการขายตรงถือว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความนิยมเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยอาชีพขายตรงนั้นเป็นอาชีพที่มีอิสระ มีรายได้ตอบแทนความขยันคุ้มค่าเหนื่อย มีความมั่นคงในการหารายได้ ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ ธุรกิจยังคงมีความสามารถในการเปิดตลาดทั้งด้านผู้ซื้อสินค้าและผู้ทำธุรกิจ มีโอกาสของความเจริญก้าวหน้าตามความขยันหมั่นเพียรโดยบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลมีผลต่อการประสบความสำเร็จมากหรือน้อยแตกต่างกันไป และบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลนี้เองที่สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ยังมีโอกาสพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้น ฉลาดขึ้น เข้มแข็งขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้นและเป็นผู้กว้างขวางจากการที่ได้รู้จักผู้คนมากมาย หลายประเภทอีกด้วย ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสพผลสำเร็จขององค์การ ความผูกพันของพนักงานกับองค์การ (Organizational Commitment) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการรักษานักธุรกิจหรือสมาชิกไว้ในองค์การและส่งเสริมให้ทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัญหาด้านการลาออกของคนในองค์การ การที่นักธุรกิจใหม่ที่สมัครเข้ามาเป็นหุ้นส่วนกับบริษัทและทำงานในองค์การด้วยกันนั้นไม่วางแผนทำงานตามเป้าหมายของตนหรือขององค์การ อาจทำให้ความสำเร็จหรือรายได้ที่ควรได้ตั้งแต่เข้ามาภายในสามเดือนแรกของนักธุรกิจเกิดขึ้นช้า อันส่งผลต่อการไปเปิดโอกาสแก่ผู้ที่สนใจทำธุรกิจเช่นเดียวกันกับตนได้ยากขึ้น และยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ของทีมงานที่ทำให้ผู้มุ่งหวังรายใหม่ขาดความเชื่อมั่นในองค์การ ซึ่งเมื่อเทียบกับบริษัทหนึ่งบริษัท กล่าวคือการทำงานที่พนักงานปฏิบัติงานไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการฝึกฝนพนักงานที่เสียไป ประกอบกับค่าใช้จ่ายในการรับสมัครพนักงานใหม่และการคัดเลือกพนักงานเป็นปัญหาที่หลายบริษัทต้องทำการแก้ไข เพื่อผลประโยชน์ในระยะยาว จากเหตุผลที่กล่าวไปข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันใจมั่นกับองค์การ เพื่อให้รู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันระหว่างนักธุรกิจกับองค์การ ซึ่ง

ยึดเหนี่ยวให้ทีมงานคงอยู่ในองค์กรต่อไปและมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของนักธุรกิจ ในองค์กรด้วยการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการกลุ่มตัวอย่างที่มาจากองค์กรที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพสูง มีระบบที่ไม่เคร่งครัดการทำงานที่ไม่ตายตัวเพื่อที่จะได้ศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพต่อความผูกใจมั่นในองค์กรได้อย่างชัดเจน ซึ่งก็ได้มีความสนใจที่จะศึกษาในผู้ประกอบกิจการชายตรง นักธุรกิจแอมเวย์ เพราะลักษณะเด่นดังที่กล่าวไปข้างต้น ทำให้ธุรกิจแอมเวย์นั้น มีจุดเด่นคือเข้าง่ายออกง่าย ไม่มีสัญญาจ้าง ไม่มีการผูกมัด หรือกฎกติกาใดๆ และวิธีการปฏิบัติงานทำได้มากมายหลายวิธี สมาชิกในองค์กรหรือผู้ประกอบกิจการชายตรงแต่ละคนสามารถทำตามวิธีที่ตัวเองชอบ ทำตามเอกลักษณ์ลักษณะของแต่ละคนได้โดยสะดวก และงานตามอาชีพนี้ยังคงมีการหมุนเวียนเข้าออกจากองค์กรจำนวนมากหลังจากการเข้าร่วมอาชีพและการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มชายตรงแล้ว เป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ “บุคลิกภาพ” ที่เป็นตัวสะท้อนเจตคติ การคิด ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิตหรือการทำงานของแต่ละบุคคลออกมาผ่านทางกรปฏิบัติต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ต่างๆ คงปฏิเสธไม่ได้ว่าบุคลิกภาพส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของเราในทุกๆด้าน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีความสนใจศึกษาในบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการทำงาน เพราะเห็นความสำคัญว่าเป็นบุคลิกภาพหลักที่ใช้ในการดำรงชีพ การประเมินแก่นแท้ของตนเอง (Core Self – Evaluation) เป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่มีพื้นฐานมาจากการการที่แต่ละบุคคลจะมีการพิจารณาและประเมินตนเองทั้งด้านบวกและลบอยู่เสมอ ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะของเจตคติที่แตกต่างกันดังที่จะกล่าวถึงในเวลาต่อไป

Cantor (1990) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อการประเมินแก่นแท้ของตนเอง Ross, Rolheiser, & Hogaboam-Gray(2000) ได้ทำการศึกษาและสรุปไว้ว่า การประเมินตนเองที่แตกต่างกันทำให้ผู้ประเมินตนเองเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มขีดความสามารถการพัฒนาของบุคคล เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเองเป็นข้อมูลที่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น เมื่อบุคคลรับทราบถึงข้อเด่น ข้อบกพร่องในการทำงาน และได้หาวิธีการพัฒนางานตนเองที่แตกต่างกัน เช่นกัน Judge, Bono, Erez, & Locke (2005) กล่าวว่า การประเมินตนเองทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ และมีผลจากการวิจัยหลายเรื่อง พบว่า การประเมินตนเองช่วยให้ผู้ประเมินเกิดความเคารพนับถือตนเอง รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ปฏิบัติงานมุ่งสู่ความสำเร็จ และลดภาวะความเครียดในการทำงาน ซึ่งช่วยให้เกิดผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและการใช้ชีวิตในที่สุด จึงอาจสรุปได้ว่าบุคลิกภาพการประเมินแก่นแท้ของตน ส่งผลต่อการใช้ชีวิต ต่อการทำงาน และต่อความพึงพอใจในงานอย่างชัดเจน

ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ลักษณะงาน ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ เงินเดือน ไปจนถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน สภาพที่ทำงาน เวลาทำงาน ทั้งหมดส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน คนที่มีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมมีความต้องการที่จะคงสถานภาพการทำงานของตนเองภายในองค์การสูงกว่าคนที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ จากงานวิจัยของ Mathieu and Zajac, 1990 กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และงานวิจัยของ กริฟเฟธ และฮูม กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับความผูกใจมั่นในองค์การ จากงานวิจัยข้างต้นการที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้เกิดการการทำงานที่ยาวนานกว่า มีแรงจูงใจในการทำงานที่มากกว่าและได้ผลงานที่ดีกว่า จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน และความผูกใจมั่นในองค์การ (ชวลิตรัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก คือเป็นในทิศทางเดียวกัน เมื่อมีความพึงพอใจในงานมากก็จะรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น ($r = 0.69$: Mathieu and Zajac, 1990)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกใจมั่นในองค์การ มาเป็นตัวแปรสื่อเพื่อเชื่อมโยงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินเกณฑ์ของตนเองกับความผูกใจมั่นในองค์การ โดยสามารถกำหนดทิศทางของความสัมพันธ์ได้ว่าการประเมินเกณฑ์ของตนเอง เป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่ความพึงพอใจในงานของนักธุรกิจรายตรง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการสร้างความผูกใจมั่นในองค์การของทีมงาน และจะนำไปสู่การคงอยู่ของบุคลากรที่มีศักยภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประเมินแก่นแท้ของตนเอง

การประเมินแก่นแท้ของตนเองมีพื้นฐานมาจากการการที่แต่ละบุคคลจะมีการพิจารณาและประเมินตนเอง ทั้งด้านบวกและลบอยู่เสมอ ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะของเจตคติที่แตกต่างกัน โดยการประเมินตนเองนั้นจะครอบคลุมเนื้อหา 3 ด้านได้แก่ การประเมินถึงลักษณะเฉพาะ แหล่งที่มาของการประเมินและขอบเขตของการประเมิน ซึ่งได้เริ่มมีงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินแก่นแท้ของตนเองในงานวิจัยของ Cantor (1990) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อการประเมินแก่นแท้ของตนเอง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความแตกต่างของการรับรู้ของบุคคล 2 ประการคือ

1. การประเมินแก่นแท้ของตนเองจะเป็นมุมมองของบุคคลที่รูปแบบความชัดเจนน้อยกว่าการรับรู้เนื่องจากมันคือการประเมินมิใช่การรับรู้
2. การประเมินแก่นแท้ของตนเองมิใช่เป็นบุคลิกลักษณะที่อยู่กึ่งกลางของบุคลิกภาพ หากแต่เป็นลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลมากกว่า

ต่อมาแนวความคิดของการประเมินแก่นแท้ของตนเองได้ถูกนำใช้อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 8 งานวิจัย ได้แก่ งานทางด้านจิตวิทยา, งานวิจัยจิตวิทยาคลินิก, การฝึกทางด้านจิตวิทยาคลินิก, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความเครียด, การพัฒนาการของเด็ก, บุคลิกภาพและจิตวิทยาสังคม หลังจากนั้น Judge et al.(1997) ได้นำเอาการประเมินแก่นแท้ของตนเองมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานซึ่งพบว่า ไม่เพียงแต่การประเมินพนักงานจากปัจจัยภายนอกเท่านั้นที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน หากแต่การที่พนักงานมีการประเมินแก่นแท้ของตนเองก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นเดียวกัน (Judge et al.,1997) โดยหากพนักงานนั้นมี การประเมินแก่นแท้ของตนเองเป็นไปในทางบวกก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการประเมินแก่นแท้ของตนเองในทางลบ ซึ่งในงานวิจัยนี้เองได้แบ่งการประเมินแก่นแท้ของตนเองออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่

แนวคิดและองค์ประกอบของการประเมินแก่นแท้ของตนเอง

1. การเห็นคุณค่าของตนเอง (Self-Esteem)

การเห็นคุณค่าของตนเองเป็นการรับรู้พื้นฐานของการประเมินแก่นแท้ของตนเอง (Core self-evaluation) และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของหลักการประเมินแก่นแท้ของตนเองอีกด้วย เนื่องจากการเห็นคุณค่าของตนเอง คือ การประเมินถึงคุณค่าของตนเองในทุกด้าน (Bono & Judge, 2003) เป็นความรู้สึกยอมรับนับถือในตนเองเกิดจากความสามารถในการประเมินความสำเร็จของตนเองโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานของตนเองที่ได้ตั้งเอาไว้และสามารถทำความคาดหวังสำเร็จลงได้ (อติวรรณ อภิรักษ์ชาคร, 2550) ซึ่งการเห็นคุณค่าของตนเองถือเป็นความคิด ความรู้สึกที่บุคคลมองมาที่ตนเอง (รัชนิย์ แก้วคำศรี, 2545) มีผลมาจากความเชื่อภายในตนเองและประสบการณ์จากภายนอกรวมกันเกิดเป็นความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถ (Branden, 1981) การเห็นคุณค่าของตนเองมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในตนเองโดยผ่านการประเมินตนเองจากความคิด ความรู้สึก ค่านิยมและเป้าหมายของตนเองออกมาเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งการพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเองนั้นถูกนำเสนอผ่านทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของมนุษย์ (Maslow, 1970 cited in รัชนิย์ แก้วคำศรี, 2545) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับชั้นและการเห็นคุณค่าของตนเองอยู่ในความต้องการของมนุษย์ลำดับที่ 4 คือ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีการนับถือตนเองในระดับสูง เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้แล้วก็จะมีการพัฒนาไปสู่ขั้นต่อไป คือ การรู้จักคุณค่าแห่งตนอย่างแท้จริง (Self-actualization)

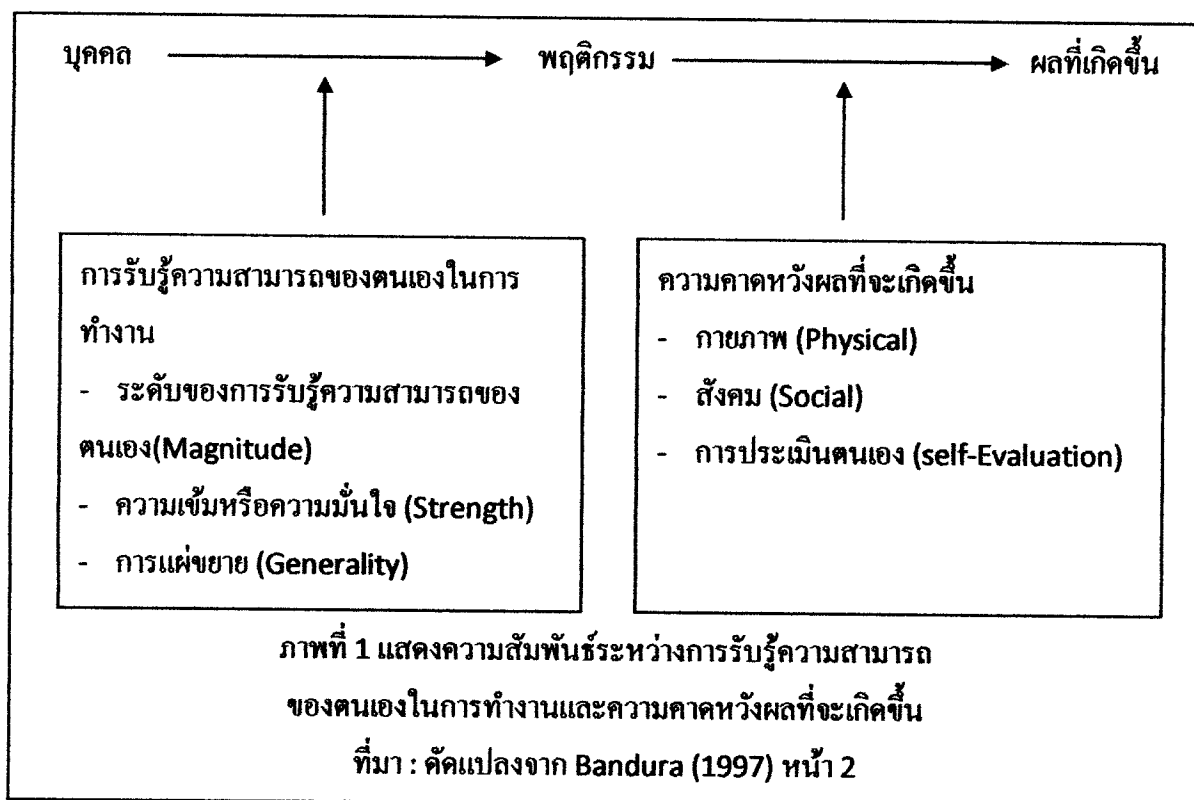
การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งของปัจจัยด้านบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคล ดังที่ Robbins (2003) ได้กล่าวไว้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังในการประสบความสำเร็จ นั่นหมายความว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความสามารถ ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ โดยจะเลือกงานที่ท้าทายและมีลักษณะพิเศษ และพบว่าคนที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมองงานที่ท้าทายว่าเป็นงานที่ยาก และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ (Locke, McClear, and Knight, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับ Dodgson and Wood (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง ส่วนใหญ่จะเผชิญกับความล้มเหลวได้ ทำให้สามารถประสบความสำเร็จได้ จากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษา

หาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร และโดยมากมุ่งศึกษาในแง่ที่ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลหรือไม่อย่างไร สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยนั้น มีผู้ที่ศึกษาในเรื่องนี้ ได้แก่ มานิตย์ สะสมทรัพย์ (2547) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผลจากการศึกษาพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Generalized Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเป็นการประเมินความสามารถของตนเองที่สามารถจัดการและปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ องค์ประกอบนี้เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงระดับทัศนคติทางบวกที่มีต่อตนเอง (Bono & Judge, 2003) Bandura (1989) เชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคลและการพัฒนาความสามารถของตนเองนั้นมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงานในคุณภาพที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานสูงหรือต่ำต่อสภาพการณ์นั้น ดังนั้นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานในสภาพการณ์นั้น และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน อาจจะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันเช่นกัน บุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่เชื่อว่าตนสามารถจัดการได้ แต่จะหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่เชื่อว่ายากเกินความสามารถในการจัดการของตนเอง ถ้าบุคคลมีการรับรู้ว่ามี ความสามารถสูง เขาจะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา มีความเข้าใจและความพยายามในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคและความยากลำบาก

Bandura (1997) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 1



จากภาพที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนในการจัดการหรือแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้นจนสำเร็จได้แตกต่างกันในระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ความเข้มหรือความมั่นใจ และการแผ่ขยาย ส่วนความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นเป็นการตัดสินใจของบุคคลถึงผลที่ได้จากการกระทำพฤติกรรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ผลทางกายภาพ ผลทางสังคม และการประเมินตนเอง ซึ่งสามารถให้ผลทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้น การที่บุคคลจะทำพฤติกรรมใดๆนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและความคาดหวังผลที่ได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ต้องการไม่เพียงแต่ความคาดหวังของบุคคลเท่านั้น แต่บุคคลจะต้องมีความเชื่อว่าจะสามารถทำพฤติกรรมนั้นได้ด้วย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำของบุคคลนั้นๆ ดังภาพที่ 2

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		ต่ำ	สูง
การรับรู้ความสามารถ ของตนเองในการทำงาน	สูง	ปฏิเสธ ไม่พึงพอใจ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม	เกิดการกระทำ มีความพึงพอใจ
	ต่ำ	ไม่สนใจในการกระทำ ขาดความกระตือรือร้น	รู้สึกหมกมุ่นค่า เกิดความท้อแท้

ภาพที่ 2 พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ในการทำงานและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน
ที่มา : คัดแปลงจาก Bandura (1997) หน้า 20

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมและอารมณ์ของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ถ้าหากว่าบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถสูง และได้รับการตอบสนองด้วยรางวัลที่มีคุณค่า จะสนับสนุนให้เกิดการกระทำและความพึงพอใจ แต่ถ้าผลที่เกิดขึ้นเกิดการตอบสนองในระดับต่ำหรือไม่ตอบสนอง บุคคลจะเลิกกระทำและพยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานต่ำ และผลที่จะเกิดขึ้นสูง บุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่ทำกิจกรรมนั้นๆ เกิดความท้อแท้ และลดคุณค่าของตนเอง ทำให้ขาดโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง Bandura (1997)

นอกจากนั้นการรับรู้ความสามารถนี้ยังส่งผลต่อการกระทำในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่างๆ ความคิด สภาวะอารมณ์อีกด้วย (พิพัฒนชญา งามดีเลิศวงศ์, 2551) พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงย่อมที่จะมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานลักษณะที่ตนเองมีความถนัด ประสบความสำเร็จมากกว่า ความล้มเหลวและจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองก็ย่อมที่จะเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความเชื่อในปัจจุบันควบคุม (Locus of control)

ความเชื่อในปัจจุบันควบคุม นั้น เป็นส่วนประกอบหนึ่งของการประเมินแก่นแท้ของตนเอง (Core Self-Evaluation) โดยความหมายที่มีผู้วิจัยกล่าวไว้จะมุ่งไปที่การรับรู้ของบุคคลว่าผลของการกระทำที่ตนเองได้รับเป็นผลมาจากพฤติกรรมของตัวเอง (Shackleton, 1995) ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความเชื่อในปัจจุบันควบคุมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่ได้รับและจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะบุคลิกภาพในการทำงานและการดำรงชีวิตของพนักงาน จากงานวิจัยของ Spector, (1988) แบ่งความเชื่อในปัจจุบันควบคุม เป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1.1 ความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายใน (Internal work locus of control) คือ การที่บุคคลมีความเชื่อว่า สิ่งที่เกิดกับตนเองนั้นเป็นผลหรือการกระทำที่มาจากตนเอง เป็นผู้กำหนด ควบคุม และส่งผลให้ผู้ที่มีความเชื่อมีบุคลิกที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ดีพร้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปกับองค์การ
- 1.2 ความเชื่อในปัจจุบันควบคุมภายนอก (External work locus of control) คือ การที่บุคคลมีความเชื่อว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นมาจากอิทธิพลภายนอกหรือเกิดจากปัจจัยที่ตนเองไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์นั้นได้ เช่นมีความเชื่อว่าผลที่เกิดอาจจะมาจากโชคชะตาเคราะห์กรรม หรืออำนาจเหนือธรรมชาติ เป็นต้น โดยจะมีบุคลิกไม่มีความมั่นใจในตนเอง มีความวิตกกังวลสูง เชื่องช้า ไม่ชอบแก้ไขปัญหา ขาดแรงจูงใจในการทำงาน (ทัศนัญญา งามดีเลิศวงศ์)

ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตน คือ การรับรู้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากพฤติกรรมของตัวเองโดยที่ตัวเองสามารถควบคุมได้ ซึ่ง Rotter (1966) ได้สรุปพฤติกรรมที่สำคัญจากผลการวิจัย ว่าบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนเองสูงนั้น เป็นบุคคลที่มีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสิ่งแวดล้อม มีความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในงานสูง และเมื่อประสบความสำเร็จแล้วก็จะใช้ความรู้ความสามารถปรับปรุงแก้ไขได้เอง ส่วน Spector (1982) พบว่า บุคคลที่มีอำนาจควบคุมภายในตนเอง จะมีความพึงพอใจมากกว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตนเอง คือ บุคคลจะเชื่อในความสามารถที่มีอยู่ในตัวของตัวเองมากกว่าจะอิงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสูง ในขณะที่ Robbins (1994) ได้กล่าวว่า คนที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยตัวเองรวมทั้ง มีแนวโน้มที่จะเกิดความพึงพอใจในงาน และรับรู้ความเครียดได้น้อยกว่าบุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนซึ่งได้กล่าวถึง ความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนไว้หลายมุมมองดังนี้ Rotter (1966) กล่าวว่าความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตน (Internal locus of control) หมายถึงความเชื่อที่บุคคลมีต่อประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นผลของการกระทำของตน และตนเองสามารถควบคุมได้ ในส่วน Furnham (1992) กล่าวถึง ในอำนาจควบคุมภายในตน ในเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงการที่บุคคลมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนจะมีความพึงพอใจในงาน มากกว่าบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน และบุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนมักจะมีตำแหน่งงานที่สูงและมีเงินเดือนที่สูงกว่าคนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน ในขณะที่ Robbins (1994) กล่าวว่า บุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนมักจะทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง รวมทั้งที่มีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน และบุคคลที่เชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนมักจะมีตำแหน่งงานที่สูงและมีเงินเดือนที่สูงกว่าคนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน จึงจะเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความคิดที่ว่าคนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่าคนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน และ Nelson and Quick (1997) กล่าวในทำนองเดียวกันว่าบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตน สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ และพบว่าคนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนเอง จะมีความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในงาน และความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ Nahavandi and Malekzadeh (1999) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตน จะมีความเครียดน้อย มีความพึงพอใจในงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีรวมทั้งมักจะเป็นที่ยอมรับให้ร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญ

4. บุคลิกภาพด้านหวั่นไหว (Neuroticism)

บุคลิกภาพด้านหวั่นไหว (Neuroticism) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า บุคลิกภาพความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นหนึ่งในบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นแสดงออกมาของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) โดยความหมายของบุคลิกภาพแบบหวั่นไวนั้นมีหลายงานวิจัยได้ให้คำนิยามเอาไว้ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านหวั่นไหวจะเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ทางด้านลบบ่อยครั้ง (Cloninger, 2004) และแสดงอารมณ์ออกมาเป็นความวิตกกังวล มีสภาวะอารมณ์ที่ไม่คงที่ มีความเคารพนับถือในตนเองน้อยและส่งผลให้มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่ำ (รุ่งอรุณ สมเคราะห์, 2550) และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน (สกนธ์ อาภาภรณ์กุล, 2547) สอดคล้องกับ Kirkcaldy, Thome and Thomas (1989) พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความกดดันและความไม่พึงพอใจในงาน อนึ่งในการ

ประเมินว่าบุคคลใดจะมีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหนั้นประเมินจาก ผู้ที่มีจิตใจเอนเอียง โศกเศร้า มีความคาดหวังต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกินความเป็นจริง (ณัฐกานต์ มานูวงศ์, 2550)

บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความหัวนั้ไหนจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ โดยในงานวิจัยของ สกนธ์ อภาภรณ์กุล (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบกับความพึงพอใจในงาน พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหนมีผลต่อความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความหัวนั้ไหนในระดับสูงจะคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ในระดับสูงตามไปด้วย (Furham et.al., 1999) ซึ่งปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบจากปัจจัยภายนอก อาทิเช่น ผลตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน การบริหารองค์การ เป็นต้น ดังนั้นพนักงานจะมีความพึงพอใจในงานในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่คำนึงถึงปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งเป็นผลมาจากตัวพนักงานเอง เนื่องจากพนักงานที่มีแรงจูงใจที่จะทำงานด้วยตนเองย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานได้ง่ายกว่าบุคคลที่ต้องการปัจจัยภายนอกเพื่อมาใช้ในการจูงใจให้มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่แล้ว

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นในส่วนของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบและความพึงพอใจในงาน พบว่าบุคลิกภาพที่เป็นอารมณ์ทางด้านลบ คือบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหนจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินแก่นแท้ของตนเอง คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยการเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และบุคลิกภาพด้านความหัวนั้ไหน บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นคนที่ตระหนักถึงความสามารถของตนเองในการทำงานจึงสามารถแก้ปัญหาได้ดี ทั้งยังมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้ว่าตนถนัดในงานลักษณะใดและสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนนำมาสู่ความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงย่อมทำงานได้ตรงตามความเหมาะสมกับตนเอง และนำมาสู่ความพึงพอใจในงานเช่นกัน ส่วนความเชื่อในปัจจัยควบคุมที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกจนกลายเป็นบุคลิกภาพในการทำงาน และปัจจัยสุดท้ายคือบุคลิกภาพด้านความหัวนั้ไหน หากบุคคลใดมีบุคลิกภาพด้านความหัวนั้ไหนอยู่ในระดับสูงก็จะส่งผลทำให้ความพึงพอใจในงานลดน้อยลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นในองค์การ

เนื่องจากผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแก่นแท้ของตนเอง กับความผูกใจมั่นในองค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่ใกล้เคียงไว้ดังนี้

Naquin และ Holton III, (2002) ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพ อารมณ์ ความรู้สึก และความผูกใจมั่นต่อ งาน (ซึ่งประกอบด้วย จริยธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกใจมั่นทางความรู้สึก และความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่อง) ต่อแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนรู้ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นภายในองค์การจำนวน 239 คนผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ความรู้สึกทางบวก ความผูกใจมั่นต่องาน และบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ในการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และความผูกใจมั่นต่องาน กล่าวคือ บุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ (บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านคล้ายตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่) มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึก แต่มีบุคลิกภาพทางด้านแปรปรวนทางอารมณ์เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึก และผลวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า มีบุคลิกภาพเพียง 3 ด้านที่สัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่อง คือ บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง และบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่อง ส่วนบุคลิกภาพด้านคล้ายตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Morrison (1997, อ้างถึงใน Guilloux, Dubost, & Gauzente, 1999) ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้ซื้อสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ (Franchisees) ต่อความตั้งใจที่จะทำธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป ความสัมพันธ์กับผู้ขายสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ (Franchisers) การดำเนินธุรกิจเฟรนไชส์ และความผูกใจมั่นต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ซื้อสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ จำนวน 307 ราย ผลการวิจัยพบว่า

บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะยังคงธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป ส่วนบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านคล้ายตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะยังคงทำธุรกิจต่อไป

บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสัมพันธ์กับผู้ขายสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ และบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จัดการดำเนินธุรกิจเฟรนไชส์

บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการดำเนินธุรกิจเฟรนไชส์ และบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำเดินธุรกิจเฟรนไชส์

บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นต่อองค์กร และบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองและบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อองค์กร

จากการศึกษาของ Fumham, Forde, และ Ferrari (1999) ที่ทำการศึกษานบุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวสรุปไว้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's (1995) ได้อธิบายว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูง จะคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน (Job Security) สถานภาพในองค์กร (Status) ผลตอบแทน (Rewards) และสภาพการทำงาน (Work Condition) โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะมีการคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนสูงกว่าการคำนึงถึงปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งได้แก่ ความเจริญเติบโตของตนเอง (Personal Growth) ความสำเร็จ (Achievement) การทำงานที่น่าสนใจ และการได้รับการชื่นชมยอมรับ (Recognition)

จากลักษณะบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ กับแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยดังกล่าว พบว่าพนักงานจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนตนเองสูง ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะ ไม่มีความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อองค์กรเปลี่ยนแปลง สถานภาพจากการทำงานก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย อันจะทำให้ตนเองสูญเสียปัจจัยต่างๆเหล่านี้ (ความมั่นคงในงาน สถานภาพในองค์กร ผลตอบแทน และสภาพการทำงาน) พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ และจะรู้สึกมีความรู้สึกทางลบกับองค์กร มีแนวโน้มที่จะร้องทุกข์ทางจิตใจ (Psychological Complaint) และมักไม่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมักรับรู้ว่าเป็นเงื่อนไขในการทำงาน (Work Condition) เป็นสิ่งไม่พึงปรารถนาเสมอ ซึ่งพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานย่อมมีแนวโน้มที่จะไม่ผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oreg (2003) ที่พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความแปรปรวนทางอารมณ์สูงมีแนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสูง

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน Job Satisfaction

ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น จากงานวิจัยของ Mathieu and Zajac, 1990 กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และงานวิจัยของ กริฟเฟอ และธูม กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับความผูกใจมั่นในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บริโภคและความสามารถในการรักษาความพึงพอใจของผู้บริโภคให้อยู่ในระดับสูง เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์และช่วยให้ธุรกิจสามารถวางกลยุทธ์ต่างๆได้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้บริโภคกับสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนและผลที่ตามมาจะค่อนข้างซับซ้อนและเป็นคำถามที่เมื่อทราบคำตอบแล้วจะนำไปสู่กลยุทธ์สู่ธุรกิจส่วนใหญ่ได้ (Mittal, Ross and Baldasare, 1998)

แนวความคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1. นิยามของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นคำที่มีผู้ให้คำนิยามความหมายไว้หลายแนวทาง และจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาการให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานพบว่า สามารถจำแนกได้เป็น 2 แนวทาง (ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) คือ

กลุ่มที่ 1 ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะสันนิษฐานทางเจตคติ

Spector (1997) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ เป็นขอบเขตที่บอกได้ว่าพนักงานนั้นชอบ (พึงพอใจ) หรือ ไม่ชอบ (ไม่พึงพอใจ) ในงานที่เขาทำ

Jewell (1998) .ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ เป็นเจตคติ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงานโดยผู้ที่มีความพอใจจะเป็นผู้ที่ชอบมากกว่าไม่ชอบงานที่ทำอยู่

Muchinsky (2003 อ้างถึงใน ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือระดับความพึงพอใจในงานซึ่งเกิดจากงานที่พนักงานกระทำ

กลุ่มที่ 2 ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะสันนิษฐานด้านการรู้คิด

Locke (1976) .ให้นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่อยู่ในลักษณะของอารมณ์ทางบวก ซึ่งเป็นผลมาจากที่บุคคลผู้นั้นได้รับจากการทำงานหรือได้รับประสบการณ์จากงานที่ทำ

Mathis และ Jackson (1994 อ้างถึงใน ศิริวรรณ คงชานาญลิติต, 2550) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงผลลัพธ์ทางอารมณ์ทางด้านบวกซึ่งประเมินจากประสบการณ์การทำงานโดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

Robbin (1991) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ เป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นกับงานหนึ่งๆ ซึ่งเป็นผลต่างของรางวัลหรือสิ่งที่พนักงานได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่พนักงานคิดว่าควรจะได้

อารี (2537) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น คณงานที่มีต่องานและต่อนายจ้างเป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล มีผลมาจากความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจที่ได้รับการตอบสนอง

ปรียาพร (2541) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2. แนวคิดและองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน สามารถศึกษาได้ในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านต่างๆ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ชวลัญญ์ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) การศึกษาความพึงพอใจเฉพาะด้านนั้น จะช่วยให้เราทราบถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ โดยทั่วไปมักจะศึกษาในด้านต่างๆ ดังเช่น การติดต่อสื่อสาร เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะองค์การ นโยบายขององค์การ ค่าตอบแทนความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ ความมั่นคง และการบังคับบัญชา (Spector, 1997)

Locke (1976) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1. งาน(Work) งานเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้คนพึงพอใจ กล่าวคือ คนนั้นชอบงานนั้นหรือเปล่า ถ้าชอบก็จะมี ความพอใจสูง นอกจากนี้งานที่มีลักษณะท้าทายก็จะทำให้คนเกิดความสนใจแต่ต้องเป็นงานที่มีความยากง่ายเหมาะสมกับความสามารถของตนทำด้วย
2. ค่าจ้าง(Pay) ค่าจ้างแรงงานอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกค้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ ซึ่งค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม และยุติธรรมจะทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจได้
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง(Promotion) เนื่องจากทุกคนมีความคาดหวังว่าจะได้รับการพิจารณาเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ ความพึงพอใจในการทำงานจึงจะเกิดขึ้น
4. การยกย่องชมเชย(Recognition) เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จแล้วได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ บุคคลนั้นก็เกิดความพอใจ
5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
6. สภาพการทำงาน (working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไปเช่น ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หัวหน้าที่มีทักษะในการบริหารงาน มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาได้ สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือและมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานสวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานเปิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

D. Schultz และ S.E. Schultz (2002 อ้างถึงในเฉลิมรัตน ไทยวี, 2548) ได้กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะของบุคคลก็สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้บางตัวสามารถใช้เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานของคนที่มีความหลากหลายได้โดยประกอบด้วย

1. อายุ (Age) โดยทั่วไปความพึงพอใจในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุพบว่าน้อยที่สุดจะมีความพึงพอใจงานต่ำที่สุด ความสัมพันธ์นี้อ้างถึงคนงานระดับปฏิบัติการและพนักงานประจำสำนักงานและสำหรับพนักงานขายและพนักงานหญิง ทำไมความพึงพอใจในงานจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุของพนักงานเมื่อการสนองตอบต่องานที่ได้ทำมักจะก่อให้เกิดความผิดหวังอยู่เป็นประจำ ซึ่งสามารถอธิบายได้ใน 3 ลักษณะ
2. เพศ (Gender) สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมาก ได้แก่ปัจจัยของกลุ่มที่ผันแปรไปตามเพศ เช่น ผู้หญิงมักจะได้รับค่าจ้างในการทำงานน้อยกว่าผู้ชายทั้งที่ลักษณะงานเหมือนกัน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งก็มีน้อยกว่าผู้ชาย พนักงานหญิงส่วนใหญ่เชื่อว่าเขาทำงานหนักมากกว่าพนักงานชายที่ได้ผลตอบแทนเท่าๆกัน เห็นได้ชัดเจนว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
3. เชื้อชาติ (Race) โดยทั่วไป พนักงานที่เป็นคนผิวขาวจะมีความพึงพอใจในการทำงานของพวกเขา มากกว่าพนักงานที่ไม่ใช่ชนผิวขาว อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เขาหรือเธอจะต้องมีงานเสียก่อน ถึงแม้ว่าชนกลุ่มใหญ่จะเป็นคนกลุ่มน้อย แต่คนส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นงานประจำที่ได้รับค่าจ้างต่ำและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าหรือประสบผลสำเร็จ ดังนั้นคนงานเหล่านี้จึงไม่เกิด ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและพยายามที่จะหางานใหม่เพื่อให้ได้ค่าจ้างที่เหมาะสม
4. ความสามารถในการนึกคิด (Cognitive ability) ระดับสติปัญญามีความสัมพันธ์อย่างสูงกับผลปฏิบัติงานและสร้างระดับ เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่มีสติปัญญาสูงเกินไปสำหรับงานของเขา และเขาก็จะมองว่างานนั้นไม่มีความท้าทาย ไม่มีความสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายและเกิดเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน แต่บุคคลที่ต้องทำงานที่จำเป็นใช้บุคคลที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าผู้มุ่งหวังในการแนะนำให้รู้จักกันระดับแรกๆ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน (Job Experience) ระยะเริ่มแรกของการสร้างงาน พนักงานใหม่จะมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่พวกเขาทำ
6. การใช้ทักษะ (Use a skill) จากการศึกษพบว่า บุคคลมีความสุขในการทำงานโดยที่เขามีโอกาสที่จะใช้ความสามารถที่เขามีอยู่

7. ความเหมาะสมของงาน (Job Congruence) ความเหมาะสมของงานที่มีอ้างอิงว่า เหมาะสมระหว่าง ความต้องการงานและความสามารถของพนักงานบริษัท เหตุผล ความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลโดยตรง

8. ความยุติธรรมขององค์การ (Organizational justice) กล่าวถึงพนักงานให้รู้ว่าทำอะไรให้เห็นความยุติธรรมเป็นส่วนหนึ่งของงานอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

9. บุคลิกภาพ (Personality) ผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปรับตัวและอารมณ์คงที่ได้ดี

10. ระดับของอาชีพ (Occupation level) อาชีพในระดับสูงหรือสถานะของงานส่วนใหญ่เกิด ความพึงพอใจในการทำงานนำมาซึ่งความตั้งใจที่เกิดขึ้นตามความรับผิดชอบของงานเดิมนั้นๆ

นอกจากนี้ได้มีงานวิจัยทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยงานวิจัยของชวลัญญ์ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ได้ทำงานวิจัยเรื่องปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์การ โดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ซึ่งปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์การในการศึกษานี้ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับจากองค์การและสมาชิกคนอื่นในทีม หรือบริษัทที่ทำงานอยู่ด้วย

วรรณกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน(Job satisfaction) ของพนักงานชาย

ความพึงพอใจในงานของพนักงานชาย เป็นความรู้สึกทางอารมณ์และเป็นการประเมินมิติต่างๆ ของงาน โดยพนักงานแต่ละคน ในกรณีที่พนักงานชายเป็นพนักงานของบริษัท บรรยากาศในการทำงาน (work environment) จะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามพนักงานแต่ละคนอาจมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันถึงแม้ว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานที่เหมือนกัน ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีทัศนคติและความเชื่อ ที่แตกต่างกัน

ความแตกต่างกันของปัจเจกบุคคล เช่น อายุ การศึกษา บุคลิกภาพ สถานะทางครอบครัว สถานะทางการเงิน พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน ปัจจัยต่างๆ มากมายที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ธรรมชาติของงาน (Nature of the job) ผลตอบแทน (Pay) การโปรโมท (Promotion) การได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition and status) ความมั่นคงในงาน (Security) ผลประโยชน์ต่างๆ (Benefit) การได้รับคำปรึกษา (Supervision) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Working conditions) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) นโยบายและการ

บริหารของบริษัท (Company and management) และผลการทำงานของพนักงานเอง (Performance) (Stanton, Buskirk and Spiro, 1995)

จากการที่ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้นๆที่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอหรือไม่ หากไม่ได้รับการตอบสนองบุคคลก็จะเกิดความรู้สึกในทางลบ นั่นคือเกิดความไม่พึงพอใจ แต่หากได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลนั้นๆก็จะเกิดความรู้สึกในทางบวก คือเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ดังนั้นความรู้สึกพึงพอใจในงาน จึงมีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกใจมั่นในองค์กร

ความผูกใจมั่นในองค์กร (Organization Commitment)

ความยึดมั่นผูกใจมั่นต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่ได้เข้าร่วมในกิจกรรม หรือปฏิบัติงานขององค์กร โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกมีสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตินรากร, 2550: 279) อีกทั้งยังให้ความหมายในเชิงแลกเปลี่ยน กล่าวคือ ความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างสืบเนื่องจากการได้ลงทุนด้านเวลา ทักษะ ความสามารถ และสายสัมพันธ์ส่วนตัวเพื่อสิ่งนั้น (Becker, 1960) ซึ่งเราอาจเรียกโดยภาพรวมของสิ่งนั้นว่า ผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเกิดจากความผูกพันกับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยม (Buchanan, 1974: 533 อ้างถึงใน อรรวรรณ แยมสรวลสกลกุล, 2544)

นักวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ได้เสนอนิยามของความผูกพันกับองค์กรไว้หลากหลาย สามารถแบ่งได้เป็น 3 ความหมายหลักๆ คือ

1. นักวิจัยที่เสนอว่าความผูกพันกับองค์กร คือความรู้สึกผูกพันกับพนักงานกับองค์กร ที่เกิดจากพนักงานได้ซั้งน้ำหนัก (side-bet) หรือคำนวณถึงผลประโยชน์และผลเสียที่มีต่อตัวพนักงาน เมื่อยังคงอยู่หรือออกจากองค์กรไป ซึ่งผลของการซั้งน้ำหนักดังกล่าวจะกำหนดพฤติกรรมของพนักงานในอนาคต เช่น เมื่อพนักงานคำนวณ

ถึงผลประโยชน์และผลเสียแล้วพบว่าการคงอยู่ในองค์การได้ผลประโยชน์สูงกว่า พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ และคงอยู่ในองค์การต่อไป นักวิจัยที่สนับสนุนการนิยามในความหมายนี้ได้แก่ เบคเกอร์ (Becker, 1960) เฮอริบีเนียค และอลัตโต (Hrebiniak and Alutto, 1972)

2. นักวิจัยที่เสนอว่าความผูกพันกับองค์การ เป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ที่เกิดจากการรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์การ พนักงานจะตั้งใจทุ่มเทพลังในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีให้กับองค์การ นักวิจัยที่สนับสนุนการนิยามในความหมายนี้ได้แก่ แคนเตอร์ (Kanter, 1968) พอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเดย์ และบัวเลียน (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974) บิวแคนัน || (Buchanan ||, 1974) โอไรลีย์และแชตแมน (O'Reilly and Chatman, 1986) และไมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991)

3. นักวิจัยที่เสนอว่าความผูกพันกับองค์การ เป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ที่เกิดจากบรรทัดฐาน ค่านิยมสำคัญของสังคมหรือตัวพนักงาน โดยเฉพาะค่านิยมในเรื่องความจงรักภักดี การทดแทนบุญคุณ และการคำนึงถึงศีลธรรมอันดีงาม พนักงานรู้สึกผูกพันและอยู่ในองค์การ เพราะพนักงานรู้สึกว่าเมื่อได้เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว จะต้องจงรักภักดีต่อองค์การต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นการตอบแทนต่อองค์การ นักวิจัยที่สนับสนุนการนิยามในความหมายนี้ได้แก่ มาร์ชและแมนนารี (Marsh and Mannari, 1977) และเวียนเนอร์ (Wiener, 1982)

เห็นได้ว่านิยามของนักวิจัยทั้ง 3 กลุ่มสอดคล้องกันในประเด็นผลลัพธ์ของความผูกพันกับองค์การคือ พนักงานที่รู้สึกผูกพันกับองค์การ จะคงอยู่ในองค์การต่อไป แต่มีความแตกต่างกันในประเด็นของสาเหตุหรือกลไกที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การ กล่าวคือ นักวิจัยในกลุ่มแรกได้ให้นิยามความผูกพันกับองค์การว่าเกิดจากการซึ่งนำหน้าระหว่างผลประโยชน์ และผลเสียของพนักงานระหว่างการคงอยู่หรือออกไปจากองค์การ นักวิจัยกลุ่มที่สองได้นิยามความผูกพันกับองค์การว่าเกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีส่วนร่วมในองค์การและนักวิจัยกลุ่มที่สามได้นิยามความผูกพันกับองค์การว่าเกิดขึ้นจากบรรทัดฐาน ค่านิยมของสังคมหรือพนักงานในเรื่องความจงรักภักดีซึ่งในปัจจุบันก็ยังไม่สามารถหาข้อยุติในประเด็นนี้ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนิยามความผูกพันกับองค์การโดยเน้นไปที่ประเด็นผลลัพธ์ของความผูกพันกับองค์การมากกว่าการเสนอรวมไปถึงสาเหตุของความผูกพันกับองค์การว่า เป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่ในองค์การต่อไป และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของตัวพนักงานในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การมีหลายแนวคิด สำหรับในประเทศไทยงานวิจัยของสมชาย วรรณานุกโร (2547) ซึ่งวิเคราะห์บริภูณานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2535-2545 จำนวน 122 เรื่องพบว่า แนวคิดหลักที่นักวิจัยในประเทศนิยมใช้ศึกษา ได้แก่

1. แนวคิดของ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974 quoted in Steers, 1977, p.46) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์การคือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ที่เกิดจากพนักงานรู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีส่วนร่วมกับองค์การ ซึ่งลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะมี 3 ประการคือ มีความเชื่อมั่น ยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกกับองค์การต่อไป

2. แนวคิดของ ไมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์การ คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์การจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อหรือไม่ โดยความผูกพันกับองค์การจะประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

2.1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่

เกิดจากอารมณ์ของพนักงานซึ่งต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีส่วนร่วมในองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันในด้านนี้ คือการแสดงออกถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ

2.2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่มาจากหน้าที่ ความ

รับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์การต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันในด้านนี้ คือการแสดงออกถึงความคิดที่ว่าเราควรจะต้องอยู่ในองค์การ

2.3. ความผูกพันด้านคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึง

ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์การ การอยู่ในองค์การเกิดขึ้นจากได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์การ

ปัจจุบันแนวคิดของไมเยอร์ และอัลเลน เป็นที่สนใจของนักวิจัยเป็นอย่างมาก เนื่องจากได้รวบรวมสาเหตุของความผูกพันกับองค์การที่เป็นประเด็นถกเถียงกันทั้ง 3 สาเหตุ มาไว้ในแนวคิดเดียว จึงสามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความผูกพันกับองค์การได้ดีกว่าแนวคิดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) ซึ่งมีจุดด้อย

คือ ใช้แนวคิดความผูกพันแบบมิติเดียวคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ จึงไม่ครอบคลุมหรืออธิบายถึงพนักงานที่อยู่ในองค์การเนื่องจากรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่ในองค์การต่อไป หรือพนักงานที่อยู่ในองค์การเพราะมีความจำเป็น ซึ่งเห็นได้จากการศึกษาของดันแฮม กรูบ และแคสทานีดา (Dunham, Grube and Castaneda, 1994) ในกลุ่มตัวอย่าง 2,734 คน และการศึกษาของแฮ็กเก็ต ไบซิโอ และฮอลด์อร์ฟ (Hackett, Bycio and Hausdorf, 1994) ศึกษาในพยาบาลจำนวน 2,301 คน เพื่อประเมินภาวะสัมพันธ์นิฐานของความผูกพันกับองค์การตามแนวคิดของไมเยอร์ และอัลเลน ยืนยันว่ามีความตรงเชิงภาวะสัมพันธ์นิฐาน (Construct Validity) และการศึกษาของคอมเมียร์ส และโฟร์เนียร์ (Commeiras and Fournier, 2001) ได้ทดสอบความตรงเชิงภาวะสัมพันธ์นิฐานจากการใช้แบบสอบถามความผูกพันกับองค์การ (The Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)) ของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) โดยศึกษากับพนักงานขายสินค้าอุตสาหกรรมจำนวน 2 กลุ่ม พบว่า มีความตรงเชิงภาวะสัมพันธ์นิฐานในกรณีที่ผู้วิจัยนิยามความผูกพันกับองค์การว่ามีเพียง 2 ด้าน คือด้านจิตใจและด้านคงอยู่ คณะที่ดันแฮม และคณะ (Dunham et al., 1994) ให้ความเห็นว่า การใช้แบบสอบถาม OCQ เหมาะกับการวัดความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจมากที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงใช้แนวคิดความผูกพันกับองค์การของไมเยอร์และอัลเลน ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันกับองค์การ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านคงอยู่ เป็นหลัก

ผลของความผูกพันใจมั่นในองค์การ

ผลของความผูกพันกับองค์การมีหลายประการ ผู้วิจัยขอนำเสนอเฉพาะที่สำคัญดังนี้

การคงอยู่ของพนักงาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์การกับการคงอยู่ของพนักงานพบว่า มีการศึกษาผ่านปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย คือ

1. ความตั้งใจที่จะหางาน การวิเคราะห์ห่อภิมารของแมทธิว และซาเจค (Mathieu and Zajac, 1990) พบว่าความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะหางาน
2. ความตั้งใจลาออก การวิเคราะห์ห่อภิมานของแมทธิว และซาเจค (Mathieu and Zajac, 1990) การศึกษาของไอเวอร์สัน และบัททิกีก (Iverson and Buttigieg, 1999) ในกลุ่มพนักงานดับเพลิงในออสเตรเลีย จำนวน 505 คน และการศึกษาของดันแฮม และคณะ (Dunham et al., 1994) พบว่า ความผูกพันองค์การโดยรวม ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตัดสินใจลาออก ส่วนความผูกพันกับองค์การด้านคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออก

3. ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร และพฤติกรรมการทำงานใหม่ การศึกษาของคูและคณะ (Ko et al., 1997) ในพนักงานจำนวน 867 คนจากบริษัท 2 แห่ง ในประเทศเกาหลีใต้ พบว่า ความผูกพันกับองค์กรทั้งสามด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันในองค์กร

วิลเลียม และฮาเซอร์ (Williams and Hazer, 1986) เป็นการทดสอบแบบจำลองในการลาออก พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรม การคาดหวังของพนักงานก่อนเข้ามาทำงาน และภาวะผู้นำ กับความผูกพันกับองค์กร

อีไบ ฟรีแมน รัช และแลนซ์ (Eby, Freeman, Rush and Lance, 1999) ซึ่งใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณเพื่อทดสอบแบบจำลองในการเกิดความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม เป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างแรงจูงใจภายใน กับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ

ยูเซฟ (Yousef, 2002) ในพนักงานจำนวน 361 คน พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่าง ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือของบทบาท กับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านคงอยู่

ลก และครอฟฟอร์ด (Lok and Crawford, 2001) ในพยาบาล จำนวน 251 คน พบว่า อายุ อายุงาน รูปแบบของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมของหอผู้ป่วยแบบราชการ และแบบนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร แต่ไม่พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรดังกล่าวไปสู่ความผูกพันกับองค์กร

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาตัวแปรสองตัวดังกล่าวนี้

4. วรรณกรรมเกี่ยวกับการขายตรง (Direct selling)

สมาพันธ์การขายโดยตรงแห่งโลก (World Federation of Direct Selling Association หรือ WFDSA) และสมาคมขายโดยตรง (ไทย) ได้นิยาม การขายตรง ว่าหมายถึง การทำตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคในลักษณะของการนำเสนอขายต่อผู้บริโภคหรือที่อื่นๆ ซึ่งห่างจากที่ตั้งร้านค้าปลีกถาวร ทั้งนี้ผู้ขายตรงใช้การอธิบายหรือการสาธิตสินค้าเป็นกลยุทธ์หลักในการเสนอขาย (ฐานเศรษฐกิจ, 2540)

Herbig and Yelkur (1997) กล่าวว่า ถึงแม้การขายตรงเป็นการขายสินค้าหรือบริการที่หลากหลายแตกต่างกัน แต่ใช้กลยุทธ์การตลาดต่างๆ สำหรับสินค้าที่หลากหลายเหล่านั้นเหมือนกัน พนักงานขายหรือผู้จำหน่ายจะมีความเป็นอิสระ ไม่มีสัญญาจ้างกับบริษัท ไม่ใช่พนักงานของบริษัท มีรายได้จากการขายสินค้าซึ่งซื้อมาจากผู้ผลิตหรือผู้จำหน่ายอื่นๆ และโดยปกติจะได้รับค่าตอบแทนในลักษณะของค่านายหน้า โดยทั่วไปพนักงานขายส่วนใหญ่จะเป็นผู้หญิงซึ่งทำงานขายตรงในลักษณะที่ไม่ใช่งานประจำ โดยจะไปเสนอขายสินค้าให้กับเพื่อนฝูงญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน บางครั้งจึงเรียกลักษณะการขายแบบนี้ว่า การตลาดแบบเครือข่าย (Network marketing)

จะเห็นได้ว่า การขายตรงเป็นช่องทางการจัดจำหน่ายที่มีประสิทธิผลมากวิธีหนึ่งเมื่อเทียบกับการตลาดแบบเดิมๆ เนื่องจากสามารถกระจายสินค้าออกจากผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย ไปยังผู้ขายและผู้บริโภคได้โดยตรง ไม่ต้องผ่านคนกลาง ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายทางการตลาดมาก นับเป็นช่องทางที่กำลังแข่งขันกับการจัดจำหน่ายโดยผ่านร้านค้าปลีก ผู้ขายตรงจะทำหน้าที่แทนร้านค้าปลีกภายใต้กรรมสิทธิ์การทำธุรกิจด้วยตนเอง และสามารถกระจายสินค้าได้จำนวนมากตามที่ต้องการได้ ทำให้การจัดจำหน่ายรูปแบบนี้เติบโตได้รวดเร็วและไม่มีขีดจำกัดหลักการพื้นฐานของธุรกิจขายตรงทุกระบบมาจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแบบบุคคลต่อบุคคล ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการขายสินค้ากับลูกค้า ผู้ขายต่อเพื่อนผู้ขาย หรือบริษัทต่อผู้ขายของตนเอง สินค้าที่มักจำหน่ายด้วยวิธีขายตรงจะเป็นสินค้าที่ผู้บริโภคต้องซื้อหาไว้เป็นประจำ อาจเป็นสินค้าที่มีลักษณะพิเศษและต้องมีการสาธิตแนะนำโดยผู้ขายก่อน ผู้ขายมีหน้าที่นำสินค้ามาส่งมอบให้ถึงบ้าน และให้บริการอื่นๆ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพอใจสูงสุด นอกจากนี้สินค้าจะมีการรับประกัน ส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าเครื่องสำอาง อาหารเสริม หนังสือเครื่องครัว เครื่องใช้ในบ้าน เสื้อผ้า ของเล่นเด็ก เป็นต้น (ฐานเศรษฐกิจ, 2540)

ระบบขายตรงมีหลายลักษณะได้แก่ การขายสินค้าถึงที่ (Door to door) ระบบพาร์ตี (Party plan) การขายทางไปรษณีย์ (Direct mail) การขายโดยผ่านสื่อทางไกล (Telemarketing) การจัดแสดงสินค้า (Exhibition) และการจัดสัมมนา (Seminar) (ดอกเบ็ญจธุรกิจ, 2541) การขายตรงในไทยเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นในกลุ่มลูกค้าที่

เคยซื้อสินค้าจากผู้ขายตรงและบุคคลทั่วไปซึ่งได้เลือกการขายตรงเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม นักขายตรงทั้งชายและหญิงประกอบธุรกิจนี้เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ เช่น ทำเป็นอาชีพเสริม ทำเป็นอาชีพประจำ ทำเพราะต้องการมีเพื่อนฝูง หรือสังคม บางคนทำเพราะเห็นว่าเป็นอาชีพที่ท้าทาย ทำเพื่อเพิ่มรายได้และช่วยทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (ฐานเศรษฐกิจ, 2540)

การขยายตัวของเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันเป็นสัญญาณบอกว่า ธุรกิจขายตรงกำลังรุ่งเรืองสวนกระแสเศรษฐกิจ มีการเติบโตทั้งในกลุ่มผู้ซื้อ และกลุ่มตัวแทนขาย เนื่องจากเป็นช่องทางที่จะตอบสนองความต้องการของคนทั้งสองกลุ่มได้ นอกจากนี้ระบบการขายของร้านค้าสมัยใหม่ เช่น ห้างสรรพสินค้า และร้านค้าส่วนลด ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่อยู่นอกตัวเมือง ซึ่งมีอยู่จำนวนมากได้ (ดอกเบ็ญธุรกิจ, 2541)

ผู้วิจัยเห็นว่าในยุคปัจจุบันธุรกิจเครือข่ายถือได้ว่าเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่มีการขยายตัวสูงมาก ระบบขายตรงแบบหลายชั้น(Multi-level Marketing หรือ MLM) เป็นช่องทางในการทำธุรกิจหรือการตลาดที่ใช้หลักการกระจายสินค้า โดยตัวของผู้บริโภคสินค้าโดยตรงเป็นสำคัญ ในลักษณะของการเป็นตัวแทนอิสระ หรือผู้จำหน่ายอิสระ หรือผู้บริโภคอิสระ ซึ่งจะสมัครเป็นสมาชิกของบริษัทขายตรงเพื่อร่วมรับสิทธิในผลประโยชน์ทางการตลาดต่างๆ เป็นค่าตอบแทน เช่น รายได้หรือคอมมิชชั่น ทั้งหมดนี้เพื่อให้เกิดโอกาสในการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีขีดจำกัด (จรรยาบรรณธุรกิจขายตรงโลก ,2549)

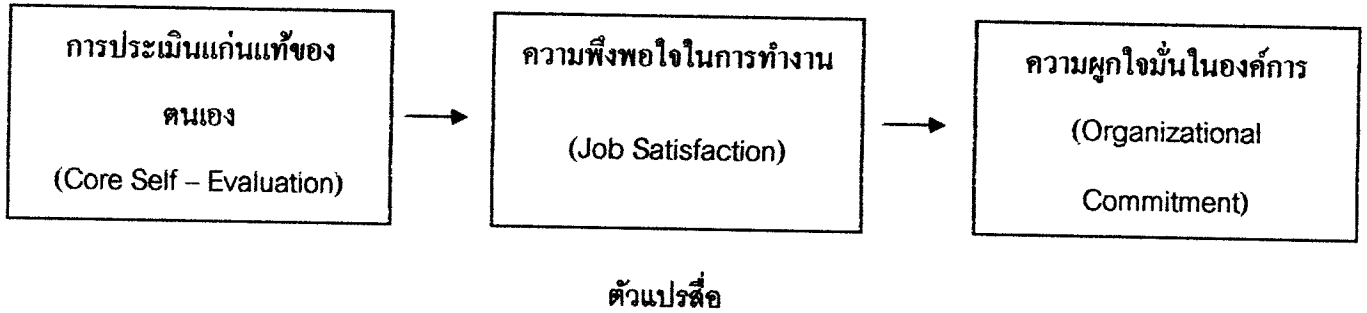
ธุรกิจขายตรงทุกวันนี้จึงเติบโตกว้างไกลไปในระดับนานาชาติและกระจายอยู่ทั่วทุกมุมโลก ดังสังเกตได้จากการประกาศอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องของธุรกิจขายตรงที่ประกาศโดยสมาพันธ์การขายตรงโลก ซึ่งมีการดำเนินงานในประเทศต่างๆกว่า 170 ประเทศทั่วโลก ที่กล่าวว่า แนวโน้มของธุรกิจขายตรงกำลังเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเปรียบเทียบกับจากปี 2544 มียอดขายปลีกทั่วโลก 78.65 พันล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐ และในปี 2550 มียอดขายปลีกทั่วโลก 114 พันล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐ หรือคิดเป็นอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นเกือบ 68.9% (ไม่รวมประเทศจีน) และมีนักขายตรงทั่วโลกจาก 43.49 ล้านคน เพิ่มขึ้นเป็น 62.7 ล้านคน คิดเป็นอัตราการเติบโตกว่า 69.3% มูลค่าตลาดรวมของธุรกิจขายตรงไทย จากปี 2543 คิดเป็น 20.81 พันล้านบาท และในปี 2550 คิดเป็น 41.7 พันล้านบาท (สมาคมขายตรงไทย,2552) และในปัจจุบันเป็นธุรกิจขายตรงอันดับหนึ่งของไทย มียอดขายในปี 2552 คิดเป็น 13,300 ล้านบาท และมีนักธุรกิจรวมถึงสมาชิกกว่า หนึ่งในล้านคน (โอกาสทางธุรกิจแอมเวย์, 2553) บริษัทแอมเวย์ คอร์ปอเรชั่น มียอดธุรกิจแอมเวย์ทั่วโลกในปี 2551 มากกว่า 8.2 พันล้านเหรียญสหรัฐ มีนักธุรกิจแอมเวย์กว่า 3.6 ล้านคนในกว่า 80 ประเทศและมีพนักงานกว่า 13,000 คนทั่วโลก มีห้องปฏิบัติการทดลองวิจัยพัฒนาทั่วโลกรวม 65 แห่ง พร้อมนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคกว่า 500 คน เป็นเจ้าของ

สิทธิบัตรมากกว่า 700 รายการ และผลงานตีพิมพ์ในวารสารชั้นนำกว่า 400 ชิ้น ซึ่งข้อมูลต่างๆเหล่านี้ เป็นหนึ่งใน
เหตุผลที่ทางกลุ่มของเราได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกและนักธุรกิจขายตรงจากบริษัทแอมเวย์ (ประเทศไทย)
จำกัด เป็นข้อมูลหลักในการศึกษาและทำการวิจัย (ฐานเศรษฐกิจ, 2551)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกันแท้ของตนเองและความผูกใจมั่นในองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

การประเมินกันแท้ของตนเองส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์กรโดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ นักธุรกิจแอมเวย์ จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น นักธุรกิจแอมเวย์ จำนวน 150 คน โดยใช้หลักเกณฑ์ในการสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของ Hair, Black, Babin, Anderson และ Tatham (2006)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทำนายการประเมินกันแท้ของตนเองต่อความผูกใจมั่นในองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักธุรกิจแอมเวย์จำนวน 300 คน จาก ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2553 จนถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2554

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวก หรือทางลบ ของบุคคลที่มีต่อ งานที่ทำ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้นๆ ได้รับการ ตอบสนองอย่างเพียงพอหรือไม่ โดยในงานวิจัยนี้ใช้แนวคิดจากมาตรวัด JDI (Job Descriptive Index) ของ Smith et al. (1969) โดยนำมาตรวัดของ () ซึ่งพัฒนามาจาก () แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบได้แก่

1. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
2. ความพึงพอใจในงานด้านรายได้
3. ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า
4. ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน
5. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันกับองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่ในองค์การต่อไป และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานซึ่งต้องการ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีส่วนร่วมในองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือ การแสดงออกถึง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์การนี้ต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือ การแสดงออกถึงความคิดที่ว่าเขาควรจะอยู่ในองค์การ การอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

ความผูกพันด้านคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่ เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์การ การอยู่ในองค์การเกิดจากได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือ การแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์การ

การประเมินแก่นแท้ของตนเอง (core self-evaluation) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลจากการประเมินหรือมอง ตนเองว่ามีความชอบหรือความไม่ชอบในตนเอง มองว่าตนมีความสามารถหรือประสิทธิภาพหรือไม่ มีความรู้สึกว่า

ตนเองมีอำนาจหรือไม่มีอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อมของตนเอง และมีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้หรือไม่

ผู้มุ่งหวัง(Prospect) คือ บุคคลซึ่งมีความสนใจในธุรกิจ หรือสนใจในผลิตภัณฑ์

สปอนเซอร์(Sponsor) คือ การเล่าข้อมูลทางธุรกิจให้กับผู้มุ่งหวัง ที่สนใจในธุรกิจ

นักธุรกิจ(Amway Business Owner; ABO) คือ คำที่ใช้เรียกทีมงานหรือสมาชิกในองค์กรของธุรกิจแอมเวย์ ซึ่งมีหน้าที่ในการเปิดโอกาสทางธุรกิจแก่ผู้มุ่งหวัง และแนะนำผลิตภัณฑ์แก่ผู้มุ่งหวัง รวมถึงการติดตามดูแลและให้ข้อมูลเพิ่มเติมจนผู้มุ่งหวังเกิดความเข้าใจและตัดสินใจเป็นสมาชิก (member) หรือนักธุรกิจ

งานพื้นฐาน คือ งานเบื้องต้นที่นักธุรกิจแอมเวย์ต้องทำเป็นและทำสม่ำเสมอเมื่อต้องการสร้างความเติบโตให้เกิดขึ้นกับธุรกิจของตน ประกอบไปด้วย 4 ข้อใหญ่ (3S 1M) คือ

1. สปอนเซอร์ (Sponsor)
2. แนะนำสินค้า (Sharing)
3. ติดตามให้ข้อมูลเพิ่มเติม (Service)
4. การประชุม (Meeting)

อัพไลน์(Up Line) คือ ผู้ให้การสปอนเซอร์ผู้มุ่งหวังหรือผู้ที่ให้การฝึกอบรมสอนงานต่างๆให้ตลอดระยะเวลาในการเริ่มต้นทำธุรกิจจนประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตนวางไว้

ดาวไลน์(Down Line) คือ ผู้มุ่งหวังที่เปลี่ยนสถานะมาเป็นนักธุรกิจ หรือสมาชิก ซึ่งอยู่ภายในองค์กรของตน และตนสามารถช่วยจัดการเรื่องยอดธุรกิจและเรื่องความเข้าใจในสินค้าได้ ตลอดจนติดตามให้เกิดความเป็นมืออาชีพในธุรกิจนี้

ไซด์ไลน์(Side Line) คือ นักธุรกิจที่อยู่ในองค์กรเดียวกันแต่ไม่ได้เกิดจากการให้การสปอนเซอร์เอง และไม่มีผลเกี่ยวเนื่องกันในเรื่องของผลประกอบการทางธุรกิจ หากเทียบกับพนักงานบริษัท ไซด์ไลน์ ก็คือเพื่อนร่วมงานนั่นเอง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น : การประเมินแก่นแท้ของตนเอง

ตัวแปรตาม : ความผูกใจมั่นในองค์การ

ตัวแปรสื่อ : ความพึงพอใจในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้องค์การที่ศึกษาทราบถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกใจมั่นในองค์การของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแก่นแท้ของตนเองกับความผูกใจมั่นในองค์การของพนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในการทำงานตลอดจนการพัฒนาองค์การ
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การในระดับที่สูงขึ้น
3. ทำให้ผู้ประเมินทราบข้อเด่น ข้อบกพร่อง และขอบเขตการพัฒนาตนเองในแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนางานอย่างไรในอนาคต

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแก้ตัวของตนเองและความผูกใจมั่นในองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในนักธุรกิจแอมเวย์ มีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ นักธุรกิจแอมเวย์ จำนวน 200 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี ได้นัก นักธุรกิจแอมเวย์ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของ Hair, Black, Babin, Anderson และ Tatham (2006) ที่กำหนดว่า ตัวแปรต้น 1 ตัว ควรจะมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 20 คน ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรต้น 2 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงต้องการอย่างน้อย 40 คน ซึ่งในงานวิจัยนี้ เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัด 3 มาตร ดังนี้

1. **มาตรวัดความผูกพันกับองค์การ** : ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรวัดความผูกพันกับองค์การของ ซว็ลด์นุส เหล่าทูนท์ฌน์(2548) ซึ่งได้พัฒนามาจากมาตรวัดความผูกพันกับองค์การของ Meyer & Allen (1997)
2. **มาตรวัดความพึงพอใจในงาน** : ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจากมาตรวัดความพึงพอใจในงานของ พรรณพิลาศ เกิดวิชัย (2552) ซึ่งได้พัฒนามาจากมาตรวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของ รุ่งอรุณ สมเคราะห์ (2550) ซึ่งมาตรวัดนี้อ้างอิงแนวทางของมาตรวัดความพึงพอใจในงาน JDI (Job Descriptive Index) ที่แปลและพัฒนาเป็นภาษาไทยโดย สมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนามาจากมาตรวัดของ Smith et al. (1969) มาตรนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 54 ข้อ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ .970 โดยภายในมาตรแยกออกเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 5 ด้านได้แก่

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .923)

ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .945)

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกทั้งหมด (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .791)

ความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 8 ข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .887)

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 10 ข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .923)

ลักษณะของแบบวัด เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, ไม่เห็นด้วย, และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความเห็นด้วย	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
ไม่เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	3	3
เห็นด้วย	2	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การคิดคะแนน กลับคะแนนของข้อคำถามทางลบ (ได้แก่ข้อ 2,7-11,15-16,18,20,23,25,28-29,34-37,39,41-43,45,49-50,52-54,56,58) จากคะแนน 5=1,4=2,3=3,2=4,1=5 แล้วจึงคิดคะแนนรวมของแบบวัดในแต่ละองค์ประกอบโดย

คะแนนของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน อยู่ในช่วง 12-16 คะแนน

คะแนนของความพึงพอใจในงานด้านรายได้ อยู่ในช่วง 8-40 คะแนน

คะแนนของความพึงพอใจในงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า อยู่ในช่วง 4-20 คะแนน

คะแนนของความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา อยู่ในช่วง 14-70 คะแนน

คะแนนของความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในช่วง 16-80 คะแนน

3. มาตรการประเมินกันแท้ของตนเอง : ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจากมาตรวัดการประเมินกันแท้ของตนเองของพรหมพิลาศ เกิดวิชัย (2552) ซึ่งได้พัฒนามาจากมาตรวัดการประเมินกันแท้ของตนเอง (Core Self evaluation Scale : CSES) ของ Judge, Erez, Bono & Thoresen (2003)

มาตรมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 10 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อ เป็นข้อกระทงทางลบ 6 ข้อซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ .862

ลักษณะของแบบวัด เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, ไม่เห็นด้วย, และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความเห็นด้วย	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
ไม่เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	3	3
เห็นด้วย	2	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การคิดคะแนน กลับคะแนนของข้อคำถามทางลบ (ได้แก่ข้อ 2,4,6,8,10,12) จากคะแนน $5=1,4=2,3=3,2=4,1=5$ แล้วจึงคิดคะแนนรวมของแบบวัดโดย

คะแนนที่ได้ของการประเมินแก่ตนเอง อยู่ในช่วง 10-50 คะแนน

การพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร

มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1. ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

- 1.1 ผู้วิจัยปรับปรุงมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ของ Mayer & Allen (1997) และสร้างข้อกระทงเพิ่มเติม และปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้ข้อกระทงทั้งหมด 33 ข้อ ใน 3 องค์ประกอบ คือ *ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ* จำนวน 11 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ ข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ *ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่* จำนวน 11 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ ข้อกระทงทางด้านลบ 5 ข้อ *ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน* จำนวน 11 ข้อ ซึ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ ข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ รวมทั้ง 3 องค์ประกอบมีข้อกระทงทางบวก 18 ข้อ และ ข้อกระทงทางลบ 15 ข้อ
- 1.2 ผู้วิจัยนำมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้จำหน่ายตรงอิสระในธุรกิจแอมเวย์เป็นจำนวนทั้งสิ้น 2 ครั้ง ได้ผลดังนี้คือ
 - 1.2.1 ผู้วิจัยนำมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้จำหน่ายตรงอิสระในธุรกิจแอมเวย์จำนวน 150 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-

Total Correlation :CITC) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตารางการวิเคราะห์ดังนี้

- 1.2.1.1 ทำการวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และทำ t-test กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ คือ ข้อกระทงทั้ง 33 ข้อ ผ่านเกณฑ์ (t-test) จำนวน 31 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ (t-test) จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเป็นความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่ทั้ง 2 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 1
- 1.2.1.2 นำข้อกระทงที่ผ่านจากข้อ 1.2.1.1 มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation :CITC) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าข้อกระทง 31 ข้อ ผ่าน เกณฑ์การวิเคราะห์ CITC จำนวน 22 ข้อ ซึ่งเป็นความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ 9 ข้อ ความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่ 6 ข้อ ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน 7 ข้อ โดยเป็น ข้อความทางบวก 10 ข้อ ข้อความทางลบ 12 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในแต่ละด้าน ตั้งแต่ .651 ถึง .815 รายละเอียดดัง ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกพันกับองค์การ (Organizational Commitment) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) (n = 150)
- 1.2.2 ผู้วิจัยนำมาตรวัดความผูกพันกับองค์การ ที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้จำหน่ายตรงอิสระในธุรกิจแอมเวย์จำนวน 100 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation :CITC) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตารางการวิเคราะห์ดังนี้
 - 1.2.2.1 ทำการวิเคราะห์ข้อกระทงวิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และทำ t-test กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ คือ ข้อกระทงทั้ง 22 ข้อ ผ่านเกณฑ์ (t-test) จำนวน 20 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ (t-test) จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเป็นความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่ 1 ข้อ และความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐานอีก 1 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 2

1.2.2.2 นำข้อกระทงที่ผ่านจากข้อ 1.2.2.1 มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation :CITC) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าข้อกระทง 20 ข้อ ผ่าน เกณฑ์การวิเคราะห์ CITC จำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ 9 ข้อ ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน 6 ข้อ ส่วนความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่พบว่าไม่ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยเป็นข้อความทางบวก 7 ข้อ ข้อความทางลบ 8 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในแต่ละด้าน ตั้งแต่ .652 ถึง .795 รายละเอียดดังตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกพันกับองค์การ (Organizational Commitment) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation: CITC) (n = 100)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นในองค์การ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
ข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N=150)

ข้อความ	ข้อที่ ผ่าน/ไม่ ผ่านจาก การ วิเคราะห์ ค่า t-test	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนน รวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้ง 1	ครั้ง 2
		31 ข้อ	22 ข้อ
ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment)			
1. ฉันมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับองค์การนี้	ผ่าน	.777*	.780*
2. ฉันภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงองค์การให้บุคคลภายนอกฟัง	ผ่าน	.824*	.851*
3. ฉันตระหนักว่าปัญหาขององค์การก็คือปัญหาของฉัน	ผ่าน	-.004	-
4. องค์การแห่งนี้มีความหมายกับฉันมาก	ผ่าน	.430*	.443*
5. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ผ่าน	.632*	.610*
6. ฉันมีทัศนคติเกี่ยวกับองค์การในแง่ดี	ผ่าน	.049*	-
7. ฉันไม่รู้สึกผูกพันกับองค์การ	ผ่าน	.211*	.235*
8. ฉันยินดีที่จะลาออกจากองค์การนี้หากพบว่ามียุทธศาสตร์อื่นที่ให้ ผลตอบแทนมากกว่า	ผ่าน	.333*	.301*
9. ฉันคิดว่าฉันเป็นเพียงแค่พนักงานคนหนึ่งขององค์การนี้เท่านั้น	ผ่าน	.593*	.600*
10. ฉันรู้สึกว่าองค์การให้ความสำคัญเฉพาะกับคนที่ทำประโยชน์ให้กับ องค์การเท่านั้น	ผ่าน	.727*	.752*
11. ฉันไม่รู้สึกสนุกกับชีวิตการทำงานในองค์การนี้	ผ่าน	.723*	.743*
Cronbach's Coefficient Alpha		.815	

*p<.05

ข้อความ	ข้อที่ผ่าน/ไม่ผ่านจากการวิเคราะห์ค่า t-test	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
		31 ข้อ	22 ข้อ
ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)			
12. ฉันเสียสายสัมพันธ์ประโยชน์ ที่ฉันจะได้รับรวมถึงเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทลงไป ถ้าฉันต้องลาออกจากองค์กรนี้ไปเพื่อตั้งต้นใหม่	ผ่าน	.142*	.490*
13. ฉันระมัดระวังตัวอย่างยิ่ง เพื่อไม่ให้ถูกกล่าวหาว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความผิดพลาด	ไม่ผ่าน	-	-
14. ฉันดีใจทุกครั้งที่ได้เข้าร่วมกับองค์กร	ผ่าน	.327*	.510*
15. ฉันจะต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมาก หากต้องไปทำงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน	ผ่าน	.251*	.349*
16. ฉันพยายามให้ความร่วมมือ เพื่อที่จะได้รับประโยชน์จากองค์กรมากขึ้น	ผ่าน	.141*	-.032
17. ฉันเชื่อว่าองค์กรนี้ ทำให้ฉันสามารถประสบความสำเร็จในเป้าหมายของชีวิตได้	ไม่ผ่าน	-	-
18. ฉันอยู่ในองค์กรนี้เพราะมีความจำเป็น	ผ่าน	-.124	-
19. ฉันมีทางเลือกน้อยมาก ที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร	ผ่าน	-.091	-
20. หากมีทางเลือกที่ดีกว่านี้ ฉันจะลาออกจากองค์กรนี้	ผ่าน	.189*	.234*
21. ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่จะต้องเข้าร่วมตามวันที่กำหนดขององค์กร	ผ่าน	.491*	.629*
22. ฉันพยายามทำงานในองค์กรนี้ เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ตนว่างงาน	ผ่าน	.291*	.502*
Cronbach's Coefficient Alpha		.718	

*p<.05

ข้อความ	ข้อที่ผ่าน/ไม่ผ่านจากการวิเคราะห์ค่า t-test	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
		31 ข้อ	22 ข้อ

ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

23. ฉันพยายามที่จะคาดการณ์และหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้องค์การต้องเสียชื่อเสียง	ผ่าน	.283*	.317*
24. ฉันเห็นว่าเมื่อทำงานให้กับองค์กรใด ก็จะต้องรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรนั้น	ผ่าน	-.096*	-
25. ไม่ใช่หน้าที่ของฉันที่ต้องทดแทนบุญคุณที่องค์กรมีให้แก่ฉัน	ผ่าน	-.505*	-
26. ฉันจะไม่ลาออก ถ้าต้องทำให้คนในองค์กรเดือดร้อน แม้ว่าการลาออกจะเป็นประโยชน์ต่อตัวฉันก็ตาม	ผ่าน	.093*	-
27. ฉันคิดว่าฉันต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เป็นการตอบแทนต่อองค์กร	ผ่าน	.528*	.779*
Cronbach's Coefficient Alpha		.651	

*p<.05

ข้อความ	ข้อที่ผ่าน/ไม่ผ่านจากการวิเคราะห์ค่า t-test	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ	
		ระหว่างข้อ	กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ
		ครั้ง 1	ครั้ง 2
		31 ข้อ	22 ข้อ
28. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าอาจจะไม่ชอบก็ตาม	ผ่าน	.208*	.365*
29. ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ใช่ค่านิยมสำคัญของฉัน	ผ่าน	.177*	.231*
30. ฉันไม่รู้สึกรังเกียจข้อผูกมัดใดๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงานให้กับองค์กร	ผ่าน	.219*	.277*
31. ฉันไม่เชื่อว่าการทำงานตามหน้าที่(งานพื้นฐาน)เป็นสิ่งที่จำเป็น	ผ่าน	.106*	-
32. ฉันคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของฉัน ที่จะต้องประพฤติดนให้ดีต่อองค์กร	ผ่าน	.467*	.452*
33. ฉันคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของฉัน ที่จะพูดถึงองค์กรแต่ในทางที่ดี	ผ่าน	.512*	.614*
มาตรวัดความผูกพันกับองค์กรโดยรวม	Cronbach's Coefficient Alpha	.850	

* $p < .05$

- 1.3.1 คำนวณความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่า มีค่าความเที่ยงของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ทั้งฉบับเท่ากับ .850

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นในองค์การ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
ข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N=100)

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่นๆ
ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment)	CITC 20 ข้อ ครั้งที่ 1 ค่า t-test
1 ฉันมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับองค์การนี้	ผ่าน .696*
2 ฉันภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงองค์การให้บุคคลภายนอกฟัง	ผ่าน .702*
3 ฉันไม่รู้สึกร่วมกับองค์การ	ผ่าน .483*
4 ฉันยินดีที่จะลาออกจากองค์การนี้หากพบว่ามืองค์การอื่นที่ให้ ผลตอบแทนมากกว่า	ผ่าน .443*
5 ฉันคิดว่าฉันเป็นเพียงแค่พนักงานคนหนึ่งในองค์การนี้เท่านั้น	ผ่าน
6 องค์การแห่งนี้มีความหมายกับฉันมาก	ผ่าน .490*
7 ฉันรู้สึกว่าองค์การให้ความสำคัญเฉพาะกับคนที่ทำประโยชน์ ให้กับองค์การเท่านั้น	ผ่าน .607*
8 ฉันไม่รู้สึกละอายกับการทำงานในองค์การนี้	ผ่าน .372*
9 ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ผ่าน .219*
	.625*
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	.795

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่นๆ
ความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)	CITC 20 ข้อ ค่า t-test ครั้งที่ 1
10 ฉันเสียสายสัมพันธ์ประโยชน์ที่ฉันจะได้รับรวมถึงเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทลงไป ถ้าฉันต้องลาออกจากองค์การนี้ไปเพื่อตั้งต้นใหม่	ผ่าน .048*
11 ฉันดีใจทุกครั้งที่ได้เข้าประชุมกับองค์การ	ไม่ผ่าน
12 หากมีทางเลือกที่ดีกว่านี้ ฉันจะลาออกจากองค์การนี้	ผ่าน -
13 ฉันจะต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมาก หากต้องไปทำงานกับองค์การอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน	ผ่าน .192* -.160*
14 ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่จะต้องเข้าประชุมตามวันที่กำหนดขององค์การ	ผ่าน .032*
15 ฉันพยายามทำงานในองค์การนี้ เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ตนว่างงาน	ผ่าน -.115*
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	-.026

* $p < .05$ (Critical $r = .196$, $df = 100$)

ตารางที่ 2 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นในองค์การ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N=100$)

ข้อ	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ
	ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	CITC 20 ข้อ ค่า t-test ครั้งที่ 1
16	ความจงรักภักดีต่อองค์การไม่ใช่ค่านิยมสำคัญของฉัน	ผ่าน .323*
17	ฉันพยายามที่จะคาดการณ์และหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้องค์การต้องเสียชื่อเสียง	ผ่าน .216*
18	ฉันไม่รู้ถึงข้อผูกมัดใดๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงานให้กับองค์การ	ไม่ผ่าน -
19	ฉันคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของฉัน ที่จะต้องประพฤติตนให้ดีต่อองค์การ	ผ่าน .413*
20	ฉันคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของฉัน ที่จะพูดถึงองค์การแต่ในทางที่ดี	ผ่าน .432*
21	ฉันคิดว่าฉันต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เป็นการตอบแทนต่อองค์การ	ผ่าน .641*
22	ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม	ผ่าน .614*
	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	.652
	มาตรวัดความผูกพันกับองค์การโดยรวม Cronbach's Coefficient Alpha	.835

* $p < .05$ (Critical $r = .196$, $df = 100$)

- 1.3.2 **คำนวณความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่า มีค่าความเที่ยงของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ทั้งฉบับเท่ากับ .835**
- 1.4 **ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของมาตรวัด โดยหาความตรงของมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ในบริบทขององค์กรนี้ ด้วยวิธีหาสหสัมพันธ์กับมาตรวัดความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) ของจิราภรณ์ ดวงเพชร (2550) ในงานวิจัยหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันกับองค์กร ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จำหน่ายตรงอิสระในธุรกิจแอมเวย์ จำนวน 30 คน ตอบมาตรทั้งสองชุดแล้วหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการตอบทั้งสองมาตรพบว่า มาตรวัดความผูกพันกับองค์กร ในบริบทขององค์กรที่ใช้ในการวิจัยนี้มีสหสัมพันธ์กับมาตรวัดความผูกพันกับองค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $r(30) = .78, p < .001$**

2. เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความเห็นด้วย	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	1
ไม่เห็นด้วย	6	2
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	5	3
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน	4	4
ค่อนข้างเห็นด้วย	3	5
เห็นด้วย	2	6
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	7

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักธุรกิจแอมเวย์ ดังนี้

ครั้งที่ 1: ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากนักธุรกิจแอมเวย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 150 คน วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตราวัด โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแก่นักธุรกิจแอมเวย์ จำนวน 150 ฉบับ และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 150 ฉบับ โดยแบบสอบถามที่ได้รับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ถูกต้องและครบถ้วนทุกฉบับ รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 3

สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพมาตราวัด

การเก็บข้อมูล ครั้งที่ 1	จำนวนแบบสอบถาม	
	ฉบับ	เปอร์เซ็นต์
แจกแบบสอบถาม	150	100%
รับแบบสอบถามคืน	150	100%
ฉบับที่ไม่สมบูรณ์	0	0%
ฉบับที่สมบูรณ์	150	100%

จากตาราง ผู้วิจัยนำมาตราวัดความผูกพันกับองค์การ ที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้จำหน่ายตรงอิสระ ในธุรกิจแอมเวย์จำนวน 150 คน

ตารางที่ 4

สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 เพื่อวิเคราะห์คุณภาพมาตรฐานวัด

การเก็บข้อมูล ครั้งที่ 2	จำนวนแบบสอบถาม	
	ฉบับ	เปอร์เซ็นต์
แจกแบบสอบถาม	100	100%
รับแบบสอบถามคืน	100	100%
ฉบับที่ไม่สมบูรณ์	0	0%
ฉบับที่สมบูรณ์	100	100%

จากตาราง ผู้วิจัยนำมาตรฐานวัดความผูกพันกับองค์กร ที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้จำหน่ายตรงอิสระ ในธุรกิจแอมเวย์จำนวน 100 คน

ครั้งที่ 2 : ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ชุด

ตารางที่ 5

สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

การเก็บข้อมูลจริง	จำนวนแบบสอบถาม	
	ฉบับ	เปอร์เซ็นต์
แจกแบบสอบถาม	200	100%
รับแบบสอบถามคืน	200	100%
ฉบับที่ไม่สมบูรณ์	0	0%
ฉบับที่สมบูรณ์	200	100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS for Windows version 16.0 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างความผูกใจมั่นในองค์การซึ่งเป็นตัวแปรตาม กับการประเมินแก่ตนเอง และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด ประกอบด้วยตัวแปรต้น คือ การประเมินแก้แทนในตนเอง ตัวแปรตาม คือ ความผูกใจมั่นในองค์การและตัวแปรสื่อ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 2 : แนวทางการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ทดสอบตัวแปรสื่อด้วยการวิเคราะห์การถดถอย ตามขั้นตอนของ Baron และ Kenny (1986) โดยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายระหว่างการประเมินแก้แทนในตนเอง(ตัวแปรต้น) กับความพึงพอใจในการทำงาน (ตัวแปรสื่อ)

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายระหว่างการประเมินแก้แทนในตนเอง(ตัวแปรต้น) กับ ความผูกใจมั่นในองค์การ (ตัวแปรตาม)

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการประเมินแก้แทนในตนเอง(ตัวแปรต้น) และตัวแปรสื่อ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และการประเมินแก้แทนในตนเอง(ตัวแปรต้น) กับความผูกใจมั่นในองค์การ (ตัวแปรตาม)

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ตัวแปรสื่อจากสูตรของ Sobel (1982)

ตอนที่ 3 : ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด

2.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง (N=120 คน)

	ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	107	53.5
	หญิง	93	46.5
สถานภาพในการทำงาน	ทำธุรกิจแอมเวย์เต็มเวลา	138	69
	ทำธุรกิจแอมเวย์ควบคู่กับงานประจำ หรือธุรกิจส่วนตัว	62	31
ระดับความสำเร็จ	ส่วนลด 6%-12%	-	-
	ส่วนลด 12%-21%(เต็มเงิน) และเต็มทอง	71	35.5
	แพลตินัม และ ทัมทิม	119	59.5
	มรกต ,เพชร ,เพชรบริหาร และสูงขึ้นไป	10	5
ระดับรายได้(บาท)	ต่ำกว่า 10,000	-	-
	10,001-30,000	69	34.5
	30,001-50,000	108	54
	50,001-70,000	12	6
	70,001-90,000	6	3
	90,001 ขึ้นไป	5	2.5

ตามตาราง แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของนักธุรกิจแอมเวย์ ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 53.5 สถานภาพในการทำงานส่วนใหญ่เป็นนักธุรกิจแอมเวย์เต็มเวลา คิดเป็นร้อยละ 69 ระดับความสำเร็จส่วนใหญ่อยู่ในช่วงแพลตินัมและทัมทิม คิดเป็นร้อยละ 59.5 และระดับรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 30,001-50,000 คิดเป็นร้อยละ 54

1.2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากตัวแปรต่างๆ รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 7

ค่ามัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากตัวแปรต่างๆ (N=200)

ตัวแปร	Mean	SD	ตัวแปร		
			1	2	3
1. การประเมินแก่กันแท้ในตนเอง	3.92	.756	(.771)		
2. ความพึงพอใจในงาน	4.41	.437	.674***	(.939)	
3. ความผูกใจมั่นในองค์การ	6.43	.539	.642***	.736***	(.835)

*** $p < .001$

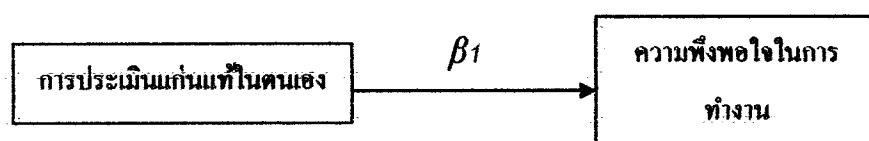
หมายเหตุ : 1) ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่คำนวณด้วยวิธีสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การประเมินแก่กันแท้ในตนเอง ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกใจมั่นในองค์การจะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทั้งคู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การประเมินแก่กันแท้ในตนเองกับความพึงพอใจในงานมีค่ามากที่สุด เป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดความสัมพันธ์ ปานกลาง ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแก่กันแท้ในตนเองกับความผูกใจมั่นในองค์การมีค่า รองลงมา เป็นความสัมพันธ์ทางบวกขนาดความสัมพันธ์ปานกลาง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกใจมั่นในองค์การมีค่าต่ำสุด เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ขนาดความสัมพันธ์ปานกลาง

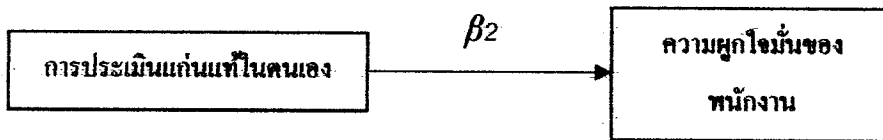
ตอนที่ 2 แนวทางการทดสอบสมมติฐาน

แนวทางการทดสอบตัวแปรสี่ของ Baron และ Kenny (1986) อ้างถึงใน รัฐรัตน์ ธิรสุนทรากุล, 2550 แบ่ง การวิเคราะห์เป็น 4 ขั้นตอนตามหลักการดังนี้

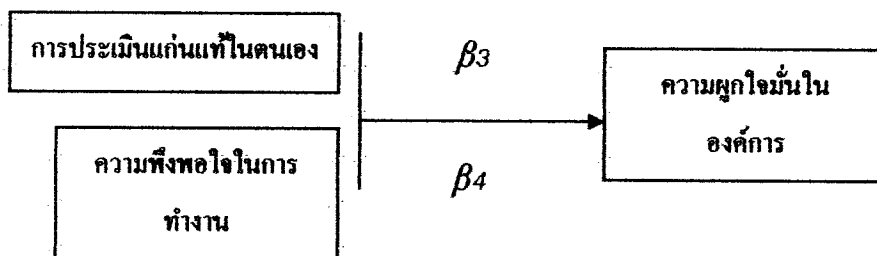
ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis) ระหว่างการประเมินแก่กันแท้ในตนเอง (ตัวแปรต้น) กับความพึงพอใจในการทำงาน (ตัวแปรสื่อ) แนวทางการทดสอบในขั้นนี้คือ (β_1) ค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอยมาตรฐาน ของการประเมินแก่กันแท้ในตนเองที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ



ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis) ระหว่างการประเมินแก่แท้ในตนเอง(ตัวแปรต้น) กับความผูกใจมั่นในองค์การ(ตัวแปรตาม) แนวทางการทดสอบในขั้นนี้คือ (β_2) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ของการประเมินแก่แท้ในตนเองที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์การต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ



ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ระหว่างการประเมินแก่แท้ในตนเองและ ความพึงพอใจในการทำงาน (ตัวแปรสื่อ) กับ ความผูกใจมั่นในองค์การ(ตัวแปรตาม)



แนวทางการทดสอบในขั้นนี้ ได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของการประเมินแก่ตนเอง (β_3) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน (ตัวแปรสื่อ) (β_4) ที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

เกณฑ์การทดสอบตัวแปรสื่อ	ค่า (β_3)	ค่า (β_4)
ความพึงพอใจในการทำงานไม่เป็นตัวแปรสื่อ	-	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วน	มีนัยสำคัญทางสถิติ	มีนัยสำคัญทางสถิติ
ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อแบบสมบูรณ์	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวคือ

1. ความพึงพอใจในการทำงานไม่เป็นตัวแปรสื่อ เมื่อค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน (β_4) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วน เมื่อค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของการประเมินแก่ตนเอง (β_3) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน (เป็นตัวแปรสื่อ) (β_4) มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งคู่
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อแบบสมบูรณ์ เมื่อค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของการประเมินแก่ตนเอง (β_3) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน (β_4) มีนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแปรสื่อจากสูตรของ Sobel (1982) ใช้ค่าสถิติ Z เพื่อยืนยันว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ แนวทางการทดสอบในขั้นนี้ ได้ ค่า Z ถ้าหากค่า Z มีนัยสำคัญทางสถิติจะสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วน แต่จะเป็นสื่อแบบสมบูรณ์ หรือเป็นสื่อแบบบางส่วนให้พิจารณาจากเกณฑ์การทดสอบตัวแปรสื่อเบื้องต้นที่นำเสนอในขั้นตอนที่ 3

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานคือ การประเมินกันแท้ในตนเองส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์กรโดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ

ตามตาราง 8 การทดสอบสมมติฐานขั้นตอนที่ 1 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) มีค่าเท่ากับ .674, $p < .001$ จึงสนับสนุนแนวทางการทดสอบ กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) ของการประเมินกันแท้ในตนเองส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 2 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) มีค่าเท่ากับ .642, $p < .001$ จึงสนับสนุนแนวทางการทดสอบ กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) ของการประเมินกันแท้ในตนเองส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์กรต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของการประเมินกันแท้ในตนเอง (β_3) มีค่าเท่ากับ .267, $p < .001$ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน (ตัวแปรสื่อ) (β_4) มีค่าเท่ากับ .557, $p < .001$ โดนมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งคู่ จึงสนับสนุนแนวทางการทดสอบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน

ตาราง 8

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรในขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายและ
วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามแนวทางการทดสอบในขั้นตอนที่ 1-3

วิเคราะห์ถดถอยเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter	สัญลักษณ์	ค่า สัมประสิทธิ์ การถดถอย มาตรฐาน	ค่า สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ค่าความ คลาดเคลื่อน มาตรฐาน	
ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอย อย่างง่าย	การประเมินแก่นแท้ใน ตนเอง(ตัวแปรต้น) กับ ความพึงพอใจในการ ทำงาน (ตัวแปรสื่อ)	β_1	.674***	.390***	.030
ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอย อย่างง่าย	การประเมินแก่นแท้ใน ตนเอง(ตัวแปรต้น) กับ ความผูกใจมั่นใน องค์การ(ตัวแปรตาม)	β_2	.642***	.458***	.039
ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณอย่างง่ายการ ประเมินแก่นแท้ในตน และความพึงพอใจใน การทำงาน (ตัวแปรสื่อ) กับ ความผูกใจมั่นใน องค์การ(ตัวแปรตาม)	1. การประเมินแก่น แท้ในตนเอง(ตัว แปรต้น) 2. ความพึงพอใจใน การทำงาน (ตัว แปรสื่อ)	β_3 β_4	.267*** .557***	.190*** .686***	.044 .077

*** $p < .001$

จากผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานดังตารางข้างต้นสามารถคำนวณหาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและผลรวมของอิทธิพลระหว่างการประเมินแก่กันแท้ในตนเองและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลไปยังความผูกใจมั่นในองค์การได้ดังนี้

$$\text{ผลรวม} = \text{ผลทางตรง} + \text{ผลทางอ้อม}$$

ผลรวมคือ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างบรรยากาศกับความผูกใจมั่นในองค์การที่ได้ผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ 2 (β_2) มีค่าเท่ากับ .642***, $p < .001$

ผลทางตรง คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างการประเมินแก่กันแท้ในตนเองที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นที่ 3 ข้อ 1 ระหว่างการประเมินแก่กันแท้ในตนเองและความพึงพอใจในการ ทำงานกับความผูกใจมั่นในองค์การ(β_3) มีค่าเท่ากับ .267, $p < .001$

ผลทางอ้อม คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานระหว่างการประเมินแก่กันแท้ในตนเองกับความพึงพอใจในการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 (β_1) มีค่าเท่ากับ .674***, $p < .001$ คูณกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 3 ข้อ 2 ระหว่างการประเมินแก่กันแท้ในตนเองและความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกใจมั่นในองค์การ (β_4) มีค่าเท่ากับ .557***, $p < .001$

$$\text{แทนค่าสูตร ผลรวม} = \text{ผลทางตรง} + \text{ผลทางอ้อม}$$

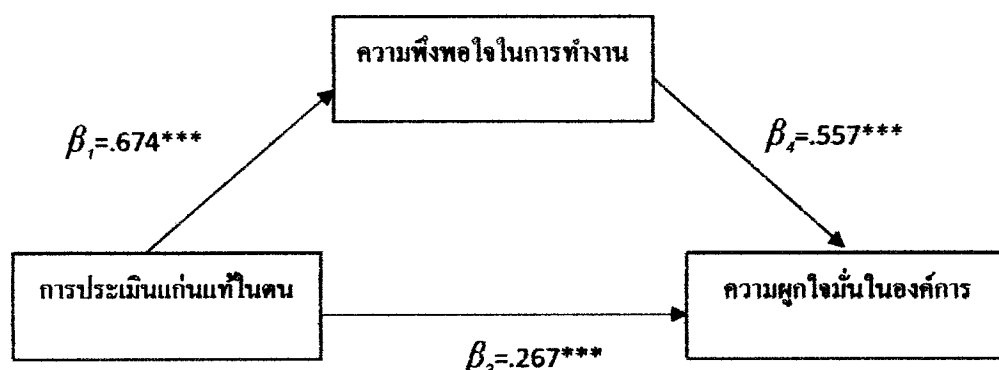
$$\beta_2 = \beta_3 + (\beta_1 \times \beta_4)$$

$$.642 = .267 + (.674 \times .557)$$

$$.642 = .267 + .375$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การประเมินแก่กันแท้ในตนเองมีผลรวมทั้งหมดต่อความผูกใจมั่นในองค์การ(β_2) มีค่าเท่ากับ .642***, $p < .001$ โดยการประเมินแก่กันแท้ในตนเองมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (β_3) มีค่าเท่ากับ .267***, $p < .001$ และมีการส่งอ้อมผ่านความพึงพอใจในการทำงานไปยังความผูกใจมั่นในองค์การ ($\beta_1 \times \beta_4$) มีค่าเท่ากับ .375 และสามารถแสดงเส้นอิทธิพลที่ส่งผ่านทางตรงและทางอ้อม รายละเอียดดังภาพที่ 1

ภาพที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานผลทางตรงระหว่างการประเมินแก่ตนเองกับความผูกใจมั่นในองค์กรและผลอ้อมที่มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ



*** $p < .001$

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์ของ Sobel (1982) เป็นการทดสอบตัวแปรสื่อโดยการหาค่า Z-Value หากมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ โดยแทนค่าได้จากสูตรดังนี้

Sobel test equation

$$Z\text{-value} = a \cdot b / \text{SQRT}(b^2 \cdot S_a^2 + a^2 \cdot S_b^2)$$

โดยกำหนดให้

a = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างการประเมินแก่ตนเองกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .390

S_a = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ a ซึ่งมีค่าเท่ากับ .030

b = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกใจมั่นของพนักงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .686

S_b = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b ซึ่งมีค่าเท่ากับ .077

แทนค่าสูตร

$$Z\text{-value} = (.390) \times (.686) / \text{SQRT}(.686^2 \times (.030^2) + .390^2 \times (.077^2))$$

$$= 7.35***$$

ในการวิเคราะห์ขั้นนี้เป็นการสนับสนุนผลการวิเคราะห์ในขั้นที่ 3 ที่สนับสนุนแนวทางการทดสอบว่าการประเมินแก่กันแท้ในตนเองมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยมีการส่งอิทธิพลผ่านความพึงพอใจในการทำงานไปยังความผูกใจมั่นในองค์การ

ตาราง 9

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานและค่าสถิติ Z ที่ส่งผลผ่านตัวแปรสื่อคือความพึงพอใจในการทำงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแก่กันแท้ในตนเองกับความผูกใจมั่นในองค์การ

	ตัวแปรสื่อ ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ตัวแปรรับผล ความผูกใจมั่นใน องค์การ
การประเมินแก่กันแท้ในตนเอง	$\beta_1=.674$	$\beta_2=.642^{***}$
การประเมินแก่กันแท้ในตนเองโดยควบคุม ตัวแปรสื่อ (ผลทางตรง)		$\beta_3=.267^{***}$
ความพึงพอใจในการทำงาน(ตัวแปรสื่อ)		$\beta_4=.557^{***}$
ค่าสถิติ Z		7.35 ^{***}

*** $p<.001$

จากตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ตามแนวทางการทดสอบตัวแปรสื่อของ Baron และ Kenny ในขั้นตอนที่ 1 – ขั้นตอนที่ 4 โดยพบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน คือ การประเมินแก่กันแท้ในตนเองส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์การโดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วน

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกันแท้ในตนเอง และความผูกใจมั่นในองค์การโดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการวิเคราะห์หรือผลจากบทที่ 3 สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน

การประเมินกันแท้ในตนเองส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์การโดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ

ผลการวิจัย

พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกันแท้ในตนเองที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์การ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การประเมินกันแท้ในตนเองส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมของความผูกใจมั่นในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ในส่วนของผลทางตรงที่การประเมินกันแท้ในตนเองส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์การ ($\beta_1 = .674^{***}$) อภิปรายได้ว่า หากนักธุรกิจชายตรงแอมเวย์มีการประเมินกันแท้ของตัวเองสูง คือ มีการเห็นคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ เชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ก็จะมีความผูกใจมั่นในองค์การสูงด้วย ความผูกใจมั่นในองค์การในที่นี้ประกอบด้วยสององค์ประกอบคือ ความผูกพันทางจิตใจ กล่าวคือ นักธุรกิจแอมเวย์ปรารถนาที่ยังคงอยู่กับองค์การเพราะจิตใจผูกพัน (Allen & Meyer, 1990) เพราะพวกเขาเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่เข้าใจได้ขององค์การ และเชื่อว่าองค์การมีความมั่นคงและช่วยเหลือภารกิจหน้าที่อย่างเต็มที่ (Greenberg & Baron, 2003) อีกองค์ประกอบหนึ่งคือ ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน กล่าวคือ นักธุรกิจแอมเวย์มีค่านิยมของว่าต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การและเป็นสิ่งที่ทำถูกต้องแล้ว (Allen & Meyer, 1990) มีความรู้สึกต่อพันธะหน้าที่ที่ต้องทำกับองค์การ เพราะได้รับแรงกดดันจากผู้อื่น หรือเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออิทธิพลทางสังคมในองค์การ (Greenberg & Baron, 2003) และเกิดจากความชื่นชอบ

ในผลตอบแทนที่องค์การให้ เช่น ให้ค่าใช้จ่าย หรือ การท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fumham, Forde, และ Ferrari (1999) ที่ทำการศึกษามุคลิกภาพกับแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวสรุปไว้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's (1995) ได้อธิบายว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูง จะคำนึงถึงปัจจัยค่าจ้าง (Job Security) สถานภาพในองค์การ (Status) ผลตอบแทน (Rewards) และสภาพการทำงาน (Work Condition) โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะมีการคำนึงถึงปัจจัยค่าจ้างสูงกว่าการคำนึงถึงปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งได้แก่ ความเจริญเติบโตของตนเอง (Personal Growth) ความสำเร็จ (Achievement) การทำงานที่น่าสนใจ และการได้รับการชื่นชมยอมรับ (Recognition)

จากลักษณะบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ กับแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยดังกล่าว พบว่าพนักงานจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างตนเองสูง ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะไม่มีความผูกใจมั่นในองค์การ และพนักงานจะรู้สึกมีความรู้สึกทางลบกับองค์การ มีแนวโน้มที่จะร้องทุกข์ทางจิตใจ (Psychological Complaint) และมักไม่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมักรับรู้ว่าเป็นเงื่อนไขในการทำงาน (Work Condition) เป็นสิ่งไม่พึงปรารถนาเสมอ ซึ่งพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานย่อมมีแนวโน้มที่จะไม่ผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oreg (2003) ที่พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านความแปรปรวนทางอารมณ์สูงมีแนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสูง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้ยังแสดงให้เห็นว่า การประเมินแก่ตนเองไม่ได้ส่งผลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในองค์การเพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้วย ($\beta_1, \beta_2 = .375$) โดยเป็นการส่งผลผ่านความพึงพอใจในการทำงานบางส่วน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่นักธุรกิจที่ทำงานอยู่ในองค์การรับรู้ถึงการประเมินแก่ตนเองในทางที่ดี เช่น เป็นงานที่มีเกียรติและน่าชมเชยยินดี อัตรารายได้อยู่ในระดับดี มีโอกาสที่จะเติบโต จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักธุรกิจเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานทางบวก ทั้งทางด้านงานที่รับผิดชอบ รวมไปถึงความพึงพอใจในการที่ได้ทำงานร่วมกับออฟไลน์ ดาวไลน์ และไซด์ไลน์ คือ ออฟไลน์มีความรอบรู้เรื่องการบริหารปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และไซด์ไลน์มีไหวพริบดี กระฉับกระเฉง รวดไว ซึ่งการประเมินแก่ตนเองที่ดี จะสามารถตอบสนองให้นักธุรกิจเกิดความพึงพอใจในการทำงานทางด้านต่างๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2009) ซึ่งให้เห็นว่า บุคคลที่มีการประเมินแก่ตนเองในทางบวกจะเชื่อในคุณค่าและความสามารถของตนเอง ทำให้มองงานที่ทำว่าเป็นความท้าทายและเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ส่วนบุคคลที่มีการประเมินแก่ตนเองในทางลบจะตั้งเป้าหมายไว้ต่ำและมักจะยอมแพ้เมื่อต้องเผชิญหน้ากับเรื่องที่ยุ่งยาก จนทำให้รู้สึกเบื่อและไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Judge Bono (2001) ที่พบว่า การประเมินกันแท้ของตนเองมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน และงานวิจัยของ Judge และคณะ (1998) ที่พบว่า การประเมินกันแท้ของตนเองทั้งด้านการมองเห็นคุณค่าของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจากผลการวิจัยในครั้งนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่า นักธุรกิจชายตรงแอมเวย์ที่มีการประเมินกันแท้ของตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ดังเหตุผลและปัจจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การประเมินกันแท้ในตนเองมีผลต่อความผูกใจมั่นของนักธุรกิจทางตรงมากกว่าที่จะส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า อิทธิพลเท่ากับ .674 ในขณะที่ผลทางอ้อม ซึ่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .375 โดยในกรณีศึกษาของนักธุรกิจแอมเวย์นี้ สามารถชี้ให้เห็นว่า หากองค์การของนักธุรกิจชายตรง ต้องการเพิ่มความผูกใจมั่นของนักธุรกิจกลุ่มนี้ เพื่อให้ได้นักธุรกิจที่มีศักยภาพ และประสิทธิภาพทำงานอยู่ร่วมกับองค์การได้นาน ก็ควรให้ความสำคัญกับการประเมินกันแท้ในตนเองของนักธุรกิจได้ รับรู้ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างให้นักธุรกิจมีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ นักธุรกิจเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

ดังนั้น หากองค์การของกลุ่มนักธุรกิจแอมเวย์ต้องการที่จะให้นักธุรกิจ ในองค์การเกิดความผูกใจมั่นต่อ องค์การนั้น ต้องมีส่วนในการเสริมสร้างการประเมินกันแท้ในตนเองในทุกๆด้าน ให้ดี โดยผู้เป็นอีพไลน์จะต้องรับรู้ถึงความต้องการของดาวไลน์ในองค์การของตน เพื่อที่จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของนักธุรกิจหรือ ทีมงานของตน ซึ่งเมื่อเพิ่มทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะมีผลถึงความผูกใจมั่นของนักธุรกิจ จะทำให้นักธุรกิจปฏิบัติงาน การทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของนักธุรกิจและองค์การ

อภิปรายถึงสาเหตุปัจจัยที่ไม่น่าอึดใจประกอบด้านความผูกพันต่อเนื่อง(Continuance commitment) ของความผูกพันมั่นในองค์การมาใช้ในการประเมินผล

ความผูกพันต่อเนื่องเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลต้องอยู่ในองค์การเพราะ ต้องการได้รับประโยชน์เงินเดือน หรือไม่สามารถหางานอื่นได้ (Allen & Meyer, 1990) เป็นความมั่นคงในความปรารถนาของบุคคลที่ยังคงทำงานอยู่เพื่อองค์การเพราะเชื่อว่าการออกจากงานเป็นสิ่งที่สูญเสียมากและมีการลงทุนกับองค์การมานาน บุคคลที่รู้สึกผูกพันแบบต่อเนื่องที่ยังคงอยู่กับที่ทำงาน เพราะเขาไม่มีความคิดที่จะเสี่ยง ทำให้บุคคลเหล่านี้มีความผูกพันต่อเนื่องระดับสูง ซึ่งเมื่อนำมาเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีแนวคิดในการทำธุรกิจแอมเวย์ว่าเกิดจากความต้องการมีธุรกิจส่วนตัวเป็นของตนเอง และความสำเร็จของงานหรือแม้แต่ความก้าวหน้าของงานมีสาเหตุมาจากความมุ่งมั่นและความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งแผนการตลาดของธุรกิจนี้ออกแบบให้ผู้สนใจในธุรกิจสามารถออกแบบวิธีการทำงานได้เอง ซึ่งในอีกเหตุผลหนึ่งคือกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมานี้ มีแนวคิดด้านความสำเร็จที่แตกต่างไปจากกลุ่มธุรกิจขายตรงอื่นๆ กล่าวคือ นักธุรกิจสามารถเลือกที่จะมาเรียนรู้ในที่ประชุมแต่ไม่ต้องทำธุรกิจก็ได้ ไม่มีการบังคับจากอัฟไลน์ ทำให้สมาชิกและนักธุรกิจที่มาเข้าร่วมประชุมไม่เกิดความกดดัน ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะประสบความสำเร็จตามช่วงเวลาความเข้าใจและความรู้สึกคุ้มค่า ในธุรกิจนี้เมื่อเทียบกับงานอื่นๆ และที่สำคัญคือการลาออกหรือการไม่มาร่วมประชุมก็ไม่ทำให้เสียต้นทุนทางการเงิน เพราะความรู้ที่ได้รับจากการมาเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำธุรกิจ เรื่องความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ เรื่องนวัตกรรมใหม่ๆ เรื่องการดูแลสุขภาพ และความสวยงามตลอดจนแนวคิดในการดำเนินชีวิต การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาบุคลิกภาพ จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้นนี้ทำให้องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อเนื่อง(Continuance commitment) ของความผูกพันมั่นในองค์การ ไม่สามารถนำมาใช้ประเมินกลุ่มตัวอย่างนี้ได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกันแท้ของตนเองและความผูกใจมั่นในองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น : การประเมินกันแท้ของตนเอง

ตัวแปรตาม : ความผูกใจมั่นในองค์การ

ตัวแปรสื่อ : ความพึงพอใจในงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

การประเมินกันแท้ของตนเองส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์การโดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ

วิธีการดำเนินวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักธุรกิจแอมเวย์ จำนวน 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัด 3 มาตร ดังนี้

- a. มาตรวัดความผูกพันกับองค์การ : ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรวัดความผูกพันกับองค์การของ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์(2548) ซึ่งได้พัฒนามาจากมาตรวัดความผูกพันกับองค์การของ Meyer & Allen (1997)
- b. มาตรวัดความพึงพอใจในงาน : ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจากมาตรวัดความพึงพอใจในงาน ของพรณ พิลาศ เกิดวิชัย (2552) ซึ่งได้พัฒนามาจากมาตรวัดรุ่งอรุณ สมเคราะห์ (2550) โดยใช้มาตรวัด JDI (Smith, Hom & Hulin, 1969)

- c. *มาตรการประเมินกันแท้ของตนเอง* : ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจากมาตรวัดการประเมินกันแท้ของตนเองของ พรรณพิลาศ เกิดวิชัย (2552) ซึ่งได้พัฒนามาจากมาตรวัดการประเมินกันแท้ของตนเอง (Core Self evaluation Scale : CSES) ของ Judge, Erez, Bono & Thoresen (2003)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักธุรกิจแอมเวย์ ดังนี้

ครั้งที่ 1: ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากนักธุรกิจแอมเวย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 100 คน วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัด โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแก่นักธุรกิจแอมเวย์ จำนวน 100 ฉบับ และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 100 ฉบับ โดยแบบสอบถามที่ได้รับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ถูกต้องและครบถ้วนทุกฉบับ

ครั้งที่ 2 : ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ชุด และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 200 ฉบับ โดยแบบสอบถามที่ได้รับเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ถูกต้องและครบถ้วนทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) : สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) : วิเคราะห์ระดับการประเมินกันแท้ในตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกใจมั่นในองค์การ

2. หาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกันแท้ในตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกใจมั่น ในองค์การ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) ระหว่างการประเมินกันแท้ในตนเอง กับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อหาค่าของสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของประเมินกันแท้ในตนเอง กับความพึงพอใจในการทำงาน

4. วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) ระหว่างการประเมินแก่นแท้ในตนเองกับความผูกใจมั่นในองค์กร เพื่อหาค่าของสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของการประเมินแก่นแท้ในตนเองกับความผูกใจมั่นในองค์กร
5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ระหว่างการประเมินแก่นแท้ในตนเองและความพึงพอใจในการทำงาน และการประเมินแก่นแท้ในตนเองกับความผูกใจมั่นในองค์กร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อหรือไม่ หากเป็นตัวแปรสื่อจะเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์หรือตัวแปรสื่อบางส่วน

ผลการวิจัย

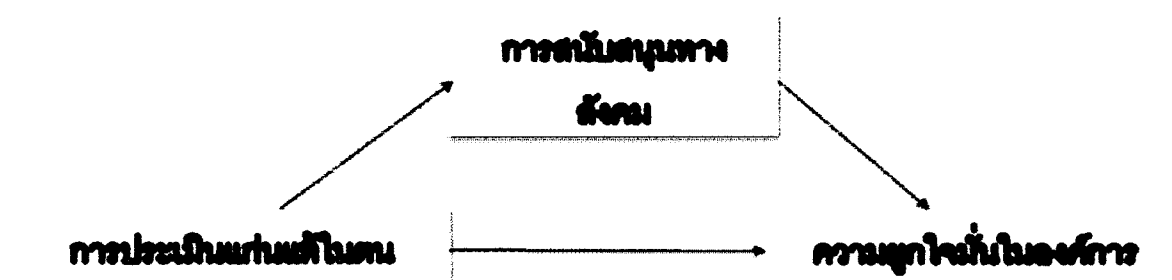
ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแก่นแท้ในตนเองที่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

หากองค์กรของนักธุรกิจชายตรง ต้องการเพิ่มความผูกใจมั่นของนักธุรกิจกลุ่มนี้ เพื่อให้ได้นักธุรกิจที่มีศักยภาพ และประสิทธิภาพทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้นาน ก็ควรให้ความสำคัญกับการประเมินแก่นแท้ในตนเองของนักธุรกิจได้รับรู้ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างให้นักธุรกิจมีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้นักธุรกิจเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เก็บกลุ่มตัวอย่างคนทำธุรกิจขายตรงในบริษัทอื่น เพื่อหาความแตกต่างด้านการประเมินแก่กันแท้ในตน และความผูกใจมั่นในองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ว่าจะให้การสนับสนุนเช่นเดียวกันหรือไม่ เพื่อดูปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรหรือแนวคิดการดำเนินธุรกิจขององค์กรนั้นๆ
2. เก็บกลุ่มตัวอย่างที่มีลำดับชั้นความสำเร็จระยะเริ่มต้น หรือยังมีรายได้ไม่ถึง ส่วนลด 12% (10,000 บาท) เพื่อดูความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่เกิดขึ้น
3. โมเดลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ เครือประยงค์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกใจมั่นของพนักงานโดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวัลณัฐ เหล่าขุนพัฒน์. (2548). *ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมรัตน์ ไทยวี. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมา จิตรศิริสวัสดิ์. (2549). *การทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันทางจิตใจต่อองค์การจากภาวะผู้นำแบบนักปฏิรูป โดยมีความชอบพอผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒน์ชญา งามดีเลิศวงศ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในปัจจัยควบคุมด้านการทำงานต่อการกำกับตนเองโดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธี พิรพงศ์พิพัฒน์. (2538). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนิย์ แก้วคำศรี. (2545). *ความสัมพันธ์ของรูปแบบความผูกพัน การเห็นคุณค่าในตนเองและกลวิธีเผชิญปัญหาของนักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดี แอน ฟง. ไขกุญแจ "Supply Chain". BRAND ACTING, 50.MBA THE KNOWLEDGE PROVIDER, 2006.

สรณ์ จงศรีจันทร์. พาราไดก ปริ้นซิเพิล. "ยิ่งน้อยก็ยิ่งมาก(ตอนที่ 2)", 132. BrandAge, 2010.

เซวง คุณชายางกุล.(2010). นักธุรกิจแอมเวย์ระดับเพชรคู่. ระบบในการทำธุรกิจแอมเวย์,
November.

ศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต. (2550). ผลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจในการลาออก โดยมีการรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Bono, J. E., & Judge, T.A. (2003). Core self-evaluation: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality, 17*, 5-18.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of vocational behavior, 71*. 167-185.
- Braden, N. (1981). *The Psychology of Self-esteem*. 15th ed. New York: Bantom Books, Inc.
- Dawis. (2004). *Job satisfaction*. In J. C. Thomas (Ed.), *Comprehensive handbook of psychological assessment*. Hoboken, NJ: Willey.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80-92.
- Judge, T.A. Erez, A., Bono, J.E., & Locke, E.A. (2005). Core self-evaluation and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 257-268.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction in M.D.Dunnette (Ed)*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Mayer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Vroom, V.H. (1984). *Work and motivation*. Florida : Robert E. Krieger.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ มาตรฐานการประเมินแก่นแท้ในตน มาตรฐานความพึงพอใจในงาน และ มาตรฐานความผูกใจมั่นในองค์การ

1. อาจารย์ ดร.ณัฐสุตา เต็มพันธ์

อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์

อดีตอาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์นัยมาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N=80)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
	ค่าที่	CITC 11 ข้อ
ด้านลักษณะงาน		
1. ฉันพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน (+)	ผ่าน	.520*
2. งานของฉันเป็นงานที่น่าเบื่อ (-)	ผ่าน	.474*
3. งานของฉันเป็นงานที่ดี (+)	ผ่าน	.873*
4. งานของฉันทำให้ฉันได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ (+)	ผ่าน	.769*
5. งานของฉันเป็นงานที่มีเกียรติ (+)	ผ่าน	.661*
6. งานของฉันเป็นงานที่น่าชื่นชมยินดี (+)	ผ่าน	.774*
7. ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ทำในปัจจุบัน (-)	ไม่ผ่าน	-
8. งานของฉันมีส่วนในการปรับปรุงคุณภาพ (-)	ผ่าน	.537*
9. งานที่ฉันต้องรับผิดชอบมีมากจนทำไม่ไหว (-)	ผ่าน	.542*
10. งานของฉันทำให้ฉันเกิดความคับข้องใจ (-)	ผ่าน	.676*
11. งานของฉันมีลักษณะซ้ำซากจำเจ (-)	ผ่าน	.713*
12. ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ (+)	ผ่าน	.692*
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค		903

* $p < .05$ (Critical $r = .220$ $df = 80$)

ตารางที่ 1 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N=80$)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
	ด้านรายได้	ค่าที่ 8 ข้อ
13. รายได้ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน (+)	ผ่าน	.458*
14. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ (+)	ผ่าน	.488*
15. ลำพังเงินเดือนที่ได้รับ ฉันแทบไม่พอใช้จ่าย (-)	ผ่าน	.743*
16. เงินเดือนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับที่ต่ำมาก (-)	ผ่าน	.231*
17. ฉันสามารถนำเงินเดือนไปใช้จ่ายได้อย่างสบาย (+)	ผ่าน	.578*
18. ฉันได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้ (-)	ผ่าน	.535*
19. อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับดี (+)	ผ่าน	.618*
20. อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ (-)	ผ่าน	.619*
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค		.808

* $p < .05$ (Critical $r = .220$, $df = 80$)

ตารางที่ 1 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตราวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N=80$)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
	ค่าที่	CITC
ด้านโอกาสในการก้าวหน้า		4 ข้อ
21. ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นอย่างดี (+)	ผ่าน	.547*
22. การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน (+)	ผ่าน	.481*
23. ฉันคิดว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง (+)	ผ่าน	.850*
24. ฉันได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (+)	ผ่าน	.401*
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค		.746

* $p < .05$ (Critical $r = .220$, $df = 80$)

ตารางที่ 1 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N=80$)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
	ค่าที่	CITC 12 ข้อ
ด้านการบังคับบัญชา		
25. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนเอาใจได้ยาก (-)	ผ่าน	.408*
26. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนไม่สุภาพ (-)	ผ่าน	.607*
27. ผู้บังคับบัญชารวมเคยคนที่ทำงานดีเสมอ (+)	ผ่าน	.495*
28. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีไหวพริบดี (+)	ผ่าน	.408*
29. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลในการทำงาน (+)	ผ่าน	.413*
30. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนทันสมัย (+)	ผ่าน	.695*
31. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (-)	ผ่าน	.550*
32. ผู้บังคับบัญชาชอบการมีลูกน้องคนโปรด (-)	ผ่าน	.500*
33. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนรู้จักจริง (-)	ผ่าน	.425*
34. ผู้บังคับบัญชาเป็นคนตื่นตัวไม่ฟังผู้อื่น (-)	ผ่าน	.671*
35. ผู้บังคับบัญชามีความรู้เรื่องการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (+)	ผ่าน	.425*
36. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ไม่ดี (-)	ไม่ผ่าน	-
37. ผู้บังคับบัญชาของฉันทึ่มีความเฉลียวฉลาด (+)	ไม่ผ่าน	-
38. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่วางแผนงานไม่รัดกุม (-)	ผ่าน	.409*
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของค่าของครอนบาค		.836

* $p < .05$ (Critical $r = .220$, $df = 80$)

ตารางที่ 1 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N=80)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
	ค่าที่	CITC CITC
ด้านเพื่อนร่วมงาน		15 ข้อ 14 ข้อ
39. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนน่าเบื่อ (-)	ผ่าน	.508*
40. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนเรื่องซ้ำ (-)	ผ่าน	.595*
41. ผู้ร่วมงานของฉัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (+)	ผ่าน	.563*
42. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากไม่ค่อยฉลาด (-)	ผ่าน	.612*
43. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี (+)	ผ่าน	.640*
44. ผู้ร่วมงานของฉัน มักจะปฏิบัติงานรวดเร็ว (+)	ผ่าน	.659*
45. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนเฉลียวฉลาด (+)	ผ่าน	.640*
46. ในหน่วยงานของฉัน ผู้ร่วมงานสร้างศัตรูได้ง่ายมาก (-)	ผ่าน	.718*
47. ผู้ร่วมงานของฉันมักจะพูดมาก (-)	ไม่ผ่าน	-
48. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน (-)	ผ่าน	.741*
49. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนที่คนอื่นไม่ยอมเข้าใกล้ (-)	ผ่าน	.725*
50. ผู้ร่วมงานของฉัน ชอบซุบซิบนินทา (-)	ผ่าน	.633*
51. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากปฏิบัติงานกันด้วยความกระตือรือร้น ว่องไว (+)	ผ่าน	.774*
52. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากมีความสนใจแคบ (-)	ผ่าน	.536*
53. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนจงรักภักดีต่อองค์กร (+)	ผ่าน	.437*

54. ผู้ร่วมงานของฉัน ส่วนมากเป็นคนดีที่ไม่น่าฟังผู้อื่น (-)	ผ่าน	.252*
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค		.906
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับ		.939

* $p < .05$ (Critical $r = .220$, $df = 80$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สัมพันธภาพประเมินกันแท้ของตนเอง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตราวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N=80$)

การประเมินกันแท้ของตนเอง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
	ค่าที่	CITC
1. ฉันรู้สึกทนุในบางครั้ง (-)	ผ่าน	.594*
2. เมื่อฉันพยายาม ฉันมักจะประสบความสำเร็จ (+)	ผ่าน	.346*
3. เมื่อฉันล้มเหลว ฉันรู้สึกไร้ค่าในบางครั้ง (-)	ผ่าน	.296*
4. ฉันทำงานได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ (+)	ผ่าน	.567*
5. ฉันรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมงานของฉันได้ในบางครั้ง (-)	ผ่าน	.730*
6. โดยรวมแล้วฉันรู้สึกพึงพอใจในตัวฉัน (+)	ผ่าน	.398*
7. ฉันสงสัยในความสามารถของตัวเอง (-)	ผ่าน	.512*
8. ฉันรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมความสำเร็จในอาชีพของฉันได้ (-)	ผ่าน	.252*
9. ฉันสามารถจัดการกับปัญหาของฉันได้เป็นส่วนใหญ่ (+)	ไม่ผ่าน	-
10. ฉันมีช่วงเวลา que รู้สึกว่าหลาย ๆ อย่างดูสิ้นหวังเหลือเกิน (-)	ผ่าน	.576*
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค		.771
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับ		.771

* $p < .05$ (Critical $r = .220$, $df = 80$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ความผูกใจมั่นในองค์การ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตราวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N=100)

ข้อความ	ข้อที่ผ่าน/ ไม่ผ่าน จากการ วิเคราะห์ ค่า t-test	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่นๆ
		ครั้ง 1
ความผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment)		
34. ฉันมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับองค์การนี้	ผ่าน	.696*
35. ฉันภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงองค์การให้บุคคลภายนอกฟัง	ผ่าน	.702*
36. ฉันไม่รู้สึกผูกพันกับองค์การ	ผ่าน	.483*
37. ฉันยินดีที่จะลาออกจากองค์การนี้หากพบว่ามีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า	ผ่าน	.443*
38. ฉันคิดว่าฉันเป็นเพียงแค่งานคนหนึ่งขององค์การนี้เท่านั้น	ผ่าน	.490*
39. องค์การแห่งนี้มีความหมายกับฉันมาก	ผ่าน	.607*
40. ฉันรู้สึกว่ององค์การให้ความสำคัญเฉพาะกับคนที่ทำประโยชน์ให้กับองค์การเท่านั้น	ผ่าน	.372*
41. ฉันไม่รู้สึกสนุกกับชีวิตการทำงานในองค์การนี้	ผ่าน	.219*
42. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ผ่าน	.625*
Cronbach's Coefficient Alpha		.795

ความผูกพันกับองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)

43. ฉันเสียตาสติอธิปไตยที่ฉันจะได้รับรวมถึงเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทลงไป ถ้าฉันต้องลาออกจากองค์การนี้ไปเพื่อตั้งต้นใหม่	ผ่าน	.048*
44. ฉันดีใจทุกครั้งที่ได้เข้าประชุมกับองค์การ	ไม่ผ่าน	-
45. หากมีทางเลือกที่ดีกว่านี้ ฉันจะลาออกจากองค์การนี้	ผ่าน	.192*

46. ฉันจะต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมาก หากต้องไปทำงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน	ผ่าน	-.160*
47. ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่จะต้องเข้าประชุมตามวันที่กำหนดขององค์กร	ผ่าน	.032*
48. ฉันพยายามทำงานในองค์กรนี้ เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ตนว่างงาน	ผ่าน	-.115*
Cronbach's Coefficient Alpha		-.026

* $p < .05$ (Critical $r = .196$, $df = 100$)

ตารางที่ 3 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นในองค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N=100$)

ข้อความ	ข้อที่ผ่าน/ไม่ผ่านจากการวิเคราะห์ค่า t-test	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ครั้ง 1
16. ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ใช่ค่านิยมสำคัญของฉัน	ผ่าน	.323*
17. ฉันพยายามที่จะคาดการณ์และหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีโอกาส ทำให้องค์กรต้องเสียชื่อเสียง	ผ่าน	.216*
18. ฉันไม่รู้สึกลงใจผูกมัดใดๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงานให้กับองค์กร	ไม่ผ่าน	
19. ฉันคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของฉัน ที่จะต้องประพฤติตนให้ดีต่อองค์กร	ผ่าน	.413*
20. ฉันคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของฉัน ที่จะพูดถึงองค์กรแต่ในทางที่ดี	ผ่าน	.432*
21. ฉันคิดว่าฉันต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เป็นการตอบแทนต่อองค์กร	ผ่าน	.641*
22. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม	ผ่าน	.614*
Cronbach's Coefficient Alpha		.652
มาตรวัดความผูกพันกับองค์กรโดยรวม Cronbach's Coefficient Alpha		

* $p < .05$ (Critical $r = .196$, $df = 100$)

ภาคผนวก ค.

สัญลักษณ์ค่าสถิติในการเสนอผลการวิจัย

n	หมายถึง จำนวนของตัวอย่าง
M	หมายถึง ค่ามัธยฐานเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	หมายถึง ความน่าจะเป็น
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
β	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
$SE B$	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ B
Z	หมายถึง ค่าคะแนนมาตรฐาน
E	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้

ภาคผนวก ง.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับทีมงานในธุรกิจแอมเวย์

ในตอนนี้มีคำถามทั้งหมด 22 ข้อ โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ล้อมรอบตัวเลข ในช่องที่มีข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น โดยใช้เกณฑ์ในการตอบดังนี้คือ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนี้ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนี้ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนี้ค่อนข้างไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน	หมายถึง ท่านเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กันกับความคิดเห็นของท่าน
ค่อนข้างเห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนี้ค่อนข้างตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่างการตอบ

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น	ไม่เห็น	ค่อนข้าง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		ด้วย	ด้วย	ไม่เห็น	และไม่	เห็นด้วย		ด้วย
		อย่างยิ่ง		ด้วย	เห็นด้วย		พอ ๆ	อย่างยิ่ง
					กัน			
1.	ฉันมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับองค์กรนี้	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3	4	5	6	7

ถ้าท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ 1 หมายความว่า

ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กับข้อความที่ว่า -ท่านมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับองค์กรนี้

คำตอบที่ถูกต้องคือคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน และกรุณาตอบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์สำหรับนำไปวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. ตำแหน่งงาน (ระดับความสำเร็จในปัจจุบัน)

6%-12% 12%-21% แพลตตินั่ม มรกตและสูงขึ้นไป

4. ลักษณะการทำธุรกิจ

Full Time Part Time

5. ระดับรายได้

ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน 10,000 – 30,000 บาทต่อเดือน
 30,001 – 50,000 บาทต่อเดือน 50,001 – 70,000 บาทต่อเดือน
 70,001 – 90,000 บาทต่อเดือน มากกว่า 90,001 บาทต่อเดือน

6. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ปี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย และเห็นด้วย พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ฉันพึงพอใจในธุรกิจขายตรงที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
2	งานขายตรงของฉันเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย และเห็นด้วย พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3	งานขายตรงของฉันเป็นงานที่ดี	1	2	3	4	5
4	งานขายตรงของฉันทำให้ฉันได้มีโอกาสใช้ความคิด สร้างสรรค์	1	2	3	4	5
5	งานขายตรงของฉันเป็นงานที่มีเกียรติ	1	2	3	4	5
6	งานขายตรงของฉันเป็นงานที่น่าชื่นชมยินดี	1	2	3	4	5
7	ฉันรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานขายตรงที่ทำในปัจจุบัน	1	2	3	4	5
8	งานขายตรงของฉันมีส่วนในการบันเทิงนันทนาการ	1	2	3	4	5
9	งานที่ฉันต้องรับผิดชอบมีมากจนทำไม่ไหว	1	2	3	4	5
10	งานขายตรงของฉันทำให้ฉันเกิดความคับข้องใจ	1	2	3	4	5
11	งานขายตรงของฉันมีลักษณะซ้ำซากจำเจ	1	2	3	4	5
12	ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ	1	2	3	4	5
13	ค่าตอบแทนที่ที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน	1	2	3	4	5
14	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	1	2	3	4	5
15	ถ้าห้ค่าตอบแทนที่ได้รับ ฉันแทบไม่พอใช้จ่าย	1	2	3	4	5
16	ค่าตอบแทนที่ได้รับจัดว่าอยู่ในระดับที่ต่ำมาก	1	2	3	4	5
17	ฉันสามารถนำค่าตอบแทนไปใช้จ่ายได้อย่างสบาย	1	2	3	4	5
18	ฉันได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าที่สมควรจะได้	1	2	3	4	5
19	อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับดี	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย และเห็นด้วย พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
20	อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ	1	2	3	4	5
21	ฉันมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
22	การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5
23	ฉันคิดว่ามีโอกาสดำเนินการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	1	2	3	4	5
24	ฉันได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	1	2	3	4	5
25	อัฟไลน์ของฉันเป็นคนเอาใจใด้ยาก	1	2	3	4	5
26	อัฟไลน์ของฉันเป็นคนไม่สุภาพ	1	2	3	4	5
27	อัฟไลน์ของฉันชมเชยคนที่ทำงานดีเสมอ	1	2	3	4	5
28	อัฟไลน์ของฉันเป็นคนมีไหวพริบดี	1	2	3	4	5
29	อัฟไลน์ของฉันเป็นผู้มีอิทธิพลในการทำงาน	1	2	3	4	5
30	อัฟไลน์ของฉันเป็นคนทันสมัย	1	2	3	4	5
31	อัฟไลน์ของฉันให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	1	2	3	4	5
32	อัฟไลน์ของฉันชอบการมีดาวไลน์คนโปรด	1	2	3	4	5
33	อัฟไลน์ของฉันเป็นคนรู้จักจัก	1	2	3	4	5
34	อัฟไลน์ของฉันเป็นคนดีอื่นไม่ฟังผู้อื่น	1	2	3	4	5
35	อัฟไลน์ของฉันมีความรอบรู้เรื่องการทำงานเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5
36	อัฟไลน์ของฉันให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ไม่ดี	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย และเห็นด้วย พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
37	อัฟไลน์ของฉันของฉันมีความเจตียวฉลาด	1	2	3	4	5
38	อัฟไลน์ของฉันเป็นผู้ที่วางแผนงานไม่รัดกุม	1	2	3	4	5
39	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากเป็นคนน่าเบื่อ	1	2	3	4	5
40	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากเป็นคนเรื่องซ้ำ	1	2	3	4	5
41	ไชต์ไลน์ของฉัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5
42	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากไม่ค่อยฉลาด	1	2	3	4	5
43	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็น อย่างดี	1	2	3	4	5
44	ไชต์ไลน์ของฉัน มักจะปฏิบัติงานรวดเร็ว	1	2	3	4	5
45	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากเป็นคนเจตียวฉลาด	1	2	3	4	5
46	ไชต์ไลน์สร้างศัตรูได้ง่ายมาก	1	2	3	4	5
47	ไชต์ไลน์ของฉัน มักจะพูดมาก	1	2	3	4	5
48	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน	1	2	3	4	5
49	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากเป็นคนที่คนอื่นไม่ยอมเข้าใกล้	1	2	3	4	5
50	ไชต์ไลน์ของฉัน ชอบขูขบขนิมทา	1	2	3	4	5
51	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากปฏิบัติงานกันด้วยความ กระฉับกระเฉง ว่องไว	1	2	3	4	5
52	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากมีความสนใจคบ	1	2	3	4	5
53	ไชต์ไลน์ของฉัน ส่วนมากเป็นคนจงรักภักดีต่อองค์กร	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย และเห็นด้วย พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
54	โซเชียลมีเดียของฉัน ส่วนมากเป็นคนดีฉันไม่ฟังผู้อื่น	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 2 ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับการทำงานในองค์กรธุรกิจแอมเวย์

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วย พอ ๆ กัน	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		1	ฉันมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานให้กับองค์กรนี้	1	2	3	4	5
2	ฉันภูมิใจเมื่อได้กล่าวถึงองค์กรให้บุคคลภายนอกฟัง	1	2	3	4	5	6	7
3	ฉันไม่รู้สึกผูกพันกับองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
4	ฉันยินดีที่จะลาออกจากองค์กรนี้ หากพบว่ามียุทธศาสตร์อื่นที่ให้ผลตอบแทนคุ้มค่ากว่า	1	2	3	4	5	6	7
5	ฉันเสียเวลาสิทธิประโยชน์ ที่ฉันจะได้รับรวมถึงเวลาและความพยายามที่ได้ทุ่มเทลงไป ถ้าฉันต้องลาออกจากองค์กรนี้ไปเพื่อตั้งต้นใหม่	1	2	3	4	5	6	7
6	ฉันคิดว่าฉันเป็นเพียงแค่สมาชิกคนหนึ่ง ในองค์กรนี้เท่านั้น	1	2	3	4	5	6	7
7	องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับฉันมาก	1	2	3	4	5	6	7
8	ฉันรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญเฉพาะกับคนที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กรเท่านั้น	1	2	3	4	5	6	7
9	ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ใช่ค่านิยมสำคัญของฉัน	1	2	3	4	5	6	7

10.	ฉันไม่รู้สึกร่วมกับชีวิตการทำงานในองค์กรนี้	1	2	3	4	5	6	7
11.	ฉันตั้งใจทุกครั้งที่ได้เข้าประชุมกับองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
12.	ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	2	3	4	5	6	7
13.	หากมีทางเลือกที่ดีกว่านี้ ฉันจะลาออกจากองค์กรนี้	1	2	3	4	5	6	7
14.	ฉันพยายามที่จะคาดการณ์และหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีโอกาส ทำให้องค์กรต้องเสียชื่อเสียง	1	2	3	4	5	6	7
15.	ฉันจะต้องทุ่มเททำงานเพิ่มอีกมาก หากต้องไปทำงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้ได้ผลตอบแทนเท่ากับที่ได้รับในปัจจุบัน	1	2	3	4	5	6	7
16.	ฉันไม่รู้สึกร่วมถึงข้อผูกมัดใดๆ ที่ทำให้ต้องทุ่มเททำงานให้กับองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
17.	ฉันคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของฉัน ที่จะต้องประพุดิตนให้ดีต่อองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
18.	ฉันคิดว่าไม่ใช่หน้าที่ของฉัน ที่จะพูดถึงองค์กรแต่ในทางที่ดี	1	2	3	4	5	6	7
19.	ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายที่จะต้องเข้าประชุมตามวันที่กำหนดขององค์กร	1	2	3	4	5	6	7
20.	ฉันพยายามทำงานในองค์กรนี้ เพียงเพื่อไม่ต้องการให้ตนว่างงาน	1	2	3	4	5	6	7
21.	ฉันคิดว่าฉันต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เป็นการตอบแทนต่อองค์กร	1	2	3	4	5	6	7
22.	ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่า จะไม่ชอบก็ตาม	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 3 โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย และเห็นด้วย พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ฉันรู้สึกหดหูในบางครั้ง	1	2	3	4	5
2	เมื่อฉันพยายาม ฉันมักจะประสบความสำเร็จ	1	2	3	4	5
3	เมื่อฉันล้มเหลว ในบางครั้งฉันรู้สึกเป็นคนไร้ค่า	1	2	3	4	5
4	ฉันสามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์	1	2	3	4	5
5	ฉันรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมงานทางตรงของฉัน ได้ในบางครั้ง	1	2	3	4	5
6	โดยรวมแล้วฉันรู้สึกพึงพอใจในตนเอง	1	2	3	4	5
7	ฉันสงสัยในความสามารถของตนเอง	1	2	3	4	5
8	ฉันรู้สึกว่าไม่สามารถควบคุมความสำเร็จในอาชีพ ของฉันได้	1	2	3	4	5
9	ฉันสามารถจัดการกับปัญหาของฉันได้เป็นส่วน ใหญ่	1	2	3	4	5
10	ฉันมีช่วงเวลาที่รู้สึกว่าสิ่งต่าง ๆ ดูว่างเปล่าและสิ้น หวัง	1	2	3	4	5

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนการค้นคว้าอิสระ

นางสาวชมภูษ มุทพาร์ตน์ เกิดวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ.2531 กำลังสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2554 และนายอดิสร ศักดิ์สูง เกิดวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ.2531 กำลังสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย