

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง



นางสาว พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-4687-3

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONALITY, SELF-EFFICACY,
PERSONAL FACTORS, AND COMMITMENT TO CHANGE

Miss Porntip Wisansuwannakorn



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology

Faculty of Psychology
Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-4687-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง
โดย	นางสาว พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชาวุธ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชาวุธ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ)

สภามหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาว พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถ
 ของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง. (RELATIONSHIPS
 BETWEEN PERSONALITY, SELF-EFFICACY, PERSONAL FACTORS, AND
 COMMITMENT TO CHANGE) อ. ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชาวุธ, จำนวน
 หน้า 92 หน้า. ISBN 974-17-4687-3.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง (1) บุคลิกภาพและความผูกใจมั่น
 ต่อการเปลี่ยนแปลง (2) การรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง และ
 (3) ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเก็บข้อมูลจากองค์การที่กำลัง
 ดำเนินการเปลี่ยนแปลงอยู่ 1 องค์การ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 360 คน
 องค์การแห่งนี้กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล
 ใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล มาตรฐานบุคลิกภาพ NEO-FFI (Form S) มาตรฐานการรับรู้
 ความสามารถของตนเอง และมาตรฐานความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า

(1) ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพ
 ด้านแปรปรวนทางอารมณ์ ($r = -.237, p < .01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพด้านเปิดเผย
 ตนเอง ($r = .186, p < .01$) ด้านเปิดรับประสบการณ์ ($r = .153, p < .01$) ด้านคล้อยตามผู้อื่น ($r =$
 $.176, p < .01$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($r = .224, p < .01$) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r =$
 $.290, p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา ($r = -.115, p < .05$)

(2) ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง ($r = .155, p < .01$) และระดับการศึกษา ($r = .115, p < .05$)

(3) ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพ
 ด้านแปรปรวนทางอารมณ์ ($r = -.295, p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพด้าน
 เปิดเผยตนเอง ($r = .272, p < .01$) ด้านเปิดรับประสบการณ์ ($r = .158, p < .01$) ด้านคล้อยตาม
 ผู้อื่น ($r = .335, p < .01$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($r = .321, p < .01$) และการรับรู้ความสามารถของ
 ตนเอง ($r = .343, p < .01$)

(4) ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ และอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อ
 การเปลี่ยนแปลงทุกลักษณะ

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ลายมือชื่อนิติ

ปีการศึกษา 2546

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4478130338 : MAJOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

KEY WORD: Commitment / Commitment to Change / Personality / NEO-FFI (Form S) / Self-Efficacy

MISS PORNTIP WISANSUWANNAKORN : RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONALITY, SELF-EFFICACY, PERSONAL FACTORS, AND COMMITMENT TO CHANGE. THESIS ADVISOR : PROF. Ph.D. CHAIYAPORN WICHAWUT, 92 pp. ISBN 974-17-4687-3.

This research was conducted to investigate the relationships between (1) personality and commitment to change, (2) self-efficacy and commitment to change, and (3) personal factors and commitment to change. The sample consisted of 360 employees of an organization in the process of change in performance appraisal. The data were collected by using questionnaires which included personal factors, a personality scale (NEO-FFI Form S), a self-efficacy scale, and a commitment to change scale. The results indicated that

(1) Affective commitment to change was negatively correlated with Neuroticism ($r = -.237, p < .01$), positively correlated with Extraversion ($r = .186, p < .01$), Openness to Experience ($r = .153, p < .01$), Agreeableness ($r = .176, p < .01$), Conscientiousness ($r = .224, p < .01$), and Self-Efficacy ($r = .290, p < .01$), but negatively correlated with education ($r = -.115, p < .05$).

(2) Continuance commitment to change was positively correlated with Extraversion ($r = .155, p < .01$) and education ($r = .115, p < .05$).

(3) Normative commitment to change was negatively correlated with Neuroticism ($r = -.295, p < .01$), but positively correlated with Extraversion ($r = .272, p < .01$), Openness to Experience ($r = .158, p < .01$), Agreeableness ($r = .335, p < .01$), Conscientiousness ($r = .321, p < .01$), and Self-Efficacy ($r = .343, p < .01$).

(4) Tenure and age had no correlation with commitment to change.

Field of study Industrial and Organizational Psychology Student's signature_____

Academic year 2546

Advisor's signature_____

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ เป็นอย่างยิ่งที่ท่านเมตตาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้กับผู้วิจัย ให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมอบโอกาสที่ดี ๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในปัญหาต่าง ๆ และเป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ ที่กรุณาได้รับเป็นประธานในการสอบวิทยานิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี รวมถึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ สุกัลยา สว่าง

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกคนที่คอยให้กำลังใจ แบ่งปันทุกข์สุข ช่วยเหลือกันโดยตลอด และฝ่าฟันอุปสรรคร่วมกันมา

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมชาย และคุณแม่ศิริพร วิศาลสุวรรณกร สำหรับกำลังใจ คำปรึกษา และความห่วงใยในการศึกษามาโดยตลอด และชอบใจน้องสาวที่น่ารักทุกคน ที่เข้าใจ และให้กำลังใจพี่สาวคนนี้มาตลอด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	23
กรอบความคิดในการวิจัย.....	24
สมมติฐานงานวิจัย.....	25
ขอบเขตของการวิจัย.....	28
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	29
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	31
2. วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3. ผลการวิจัย.....	49
4. อภิปรายผลการวิจัย.....	62
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	71
รายการอ้างอิง.....	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	85
ภาคผนวก ค.....	86
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	92



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญญัตราสาร

ตาราง	หน้า
1. ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์.....	10
2. ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง.....	11
3. ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์.....	12
4. ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านความคล้อยตามผู้อื่น.....	13
5. ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่.....	14
6. ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้ง 4 ด้านของ Bandura.....	20
7. ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นทางความรู้สึกรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50).....	37
8. ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)	38
9. ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)	39
10. เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	40
11. เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดบุคลิกภาพ.....	41
12. ผลการวิเคราะห์มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50).....	46
13. เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง.....	47
14. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนจากตัวแปรที่ศึกษา (N = 360).....	51

สารบัญดาราร (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์กับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	53
16. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองกับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	54
17. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์กับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	55
18. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นกับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	56
19. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่กับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	57
20. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	58
21. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับองค์การกับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	59
22. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างระดับการศึกษากับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	60
23. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างอายุกับ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง.....	61
24. จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ.....	85

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกวันนี้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organizational Change) เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ในอดีต ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจแทบทุกประเทศ องค์กรทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่นี้ Bateman และ Zeithml (1990, p. 699) ให้ความเห็นว่า องค์กรต้องเปลี่ยนแปลง เพราะภาวะแวดล้อมต่าง ๆ เปลี่ยนไป ภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้มีอัตราที่ทวีคูณขึ้นเรื่อย ๆ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานภาวะแวดล้อมทางธุรกิจในทุกวันนี้เป็นไปได้ยากนัก นอกจากนี้อีกการจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถแข่งขันในเวทีธุรกิจได้ต่อไป และเพื่อให้้องค์กรเกิดความกลมกลืน (Harmony) ไปกับภาวะแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนั้น (Hodge & Anthony, 1988, p. 609) ซึ่งสรุปรวมได้ว่า องค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ตามภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง และเพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสภาวะการแข่งขันต่าง ๆ ในเวทีธุรกิจได้ การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่กำลังดำเนินไปในลักษณะต่าง ๆ นั้น เป็นวิธีการที่จะนำพาองค์กรให้รอดพ้นจากวิกฤตการณ์การเปลี่ยนแปลงในโลกการแข่งขันได้ และนำพาองค์กรให้บรรลุภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีหลายด้าน ได้แก่ (1) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี (Technology Changes) เป็นการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาเพื่อช่วยให้การผลิตสินค้ามีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งอาจรวมถึงเทคนิคการผลิตสินค้าด้วย (2) การเปลี่ยนแปลงด้านสินค้า (Product Changes) มุ่งเน้นที่ตัวสินค้าและบริการที่ออกสู่ตลาด เพื่อให้ได้ส่วนแบ่งทางตลาดเพิ่มขึ้น (3) การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการ (Administrative Changes) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง เป้าหมาย นโยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้ผลตอบแทน ระบบควบคุม ระบบบัญชีและงบประมาณ เป็นต้น (4) การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Changes) เป็นการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ ทักษะ ความคาดหวัง ความเชื่อ ความสามารถ รูปแบบและพฤติกรรมของพนักงาน เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะมีรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติ จุดเด่น

และจุดด้อยของพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อเทียบกับมาตรฐานขององค์การที่ได้กำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผลที่ได้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในการให้ผลตอบแทน การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ

การที่องค์การจะอยู่รอด และประสบความสำเร็จในภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น องค์การจะต้องมีการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในองค์การ Huber, Sutcliffe, Miller, และ Glick (1993, p. 216) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพนักงานทุกคน เพราะการเปลี่ยนแปลงองค์การจะส่งผลกระทบต่อภาวะแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นปรากฏการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อตั้งแต่บุคคลจนกระทั่งถึงภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมทุกระดับ นอกจากนี้องค์การต้องการมากกว่าเพียงแค่การทุ่มเททำงานอย่างหนักของพนักงาน องค์การจะได้รับความเสียหายอย่างมาก ถ้าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดี หรือพนักงานที่มีความรู้หรือออกจากองค์การ และองค์การจะได้รับความเสียหายเช่นกัน ถ้าพนักงานเกิดความไม่พอใจ หรือรู้สึกรังเกียจขององค์การ (Drummond, 2000, p. 70) ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาเช่นนี้ จะทำให้องค์การประสบกับความล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงการดึงความสามารถของทรัพยากรบุคคลมาใช้ได้อย่างคุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความผูกใจมั่นที่พนักงานมีต่อองค์การด้วย Conner และ Patterson (1982 อ้างถึงใน Herscovitch & Meyer, 2002) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จ คือ การที่พนักงานไม่มีความผูกใจมั่นต่อองค์การ ซึ่ง Conner และ Patterson เรียกความผูกใจมั่นต่อองค์การนี้ว่า ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) ซึ่งเป็นเสมือนสิ่งที่ยึดเหนี่ยวพนักงานไว้กับองค์การ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์การ พนักงานก็พร้อมที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์การ พร้อมที่จะเสียสละตนเพื่อทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม และเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

Barrick, Stewart, และ Piotrowski (2002, p. 43) ให้ความเห็นว่า การปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำนายได้จากบุคลิกภาพ ซึ่งบุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่จะแสดงออกมาในรูปของความคิด และพฤติกรรม หากองค์การสามารถคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพตรงตามความต้องการขององค์การ หรือบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ NEO Five-Factor Inventory (Form S) ของ Costa และ McCrae (1989) ฉบับภาษาไทยโดย ดร.

ซูซีย์ สมิททิกร (ผู้เผยแพร่ คือ Psychological Assessment Resources, Inc.) เนื่องจากบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์สำหรับการทำนายการปฏิบัติงาน (Muchinsky, 1997, p. 106-107) นอกจากนี้นักวิชาการหลายท่าน (Buchanan & McCalman, 1989; Dean & Snell, 1991; & Zuboff, 1988 อ้างถึงใน Parker, 1998) ได้ลงความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นั้น องค์การต้องการพนักงานที่มีทักษะสูง มีความเต็มใจ และมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ จึงมีการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ และมีความซับซ้อนได้ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์การต้องการพนักงานที่มีความเชื่อมั่นอย่างเพียงพอต่อความสามารถในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ของตน ซึ่งความต้องการนี้ นำไปสู่แนวคิด “การรับรู้ความสามารถของตนเอง” (Self-Efficacy) โดยมีงานวิจัยจำนวนมากได้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ก็จะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (Feltz, 1982; Locke, Frederick, Lee, & Bobko, 1984; Hackett & Campbell, 1987; & Barling & Beattie, 1993) จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แม้จะต้องเผชิญกับความยากลำบาก (Lent, Brown, & Larkin, 1987 อ้างถึงใน Parker, 1988) และจะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hill, Smith, & Mann, 1987)

ดังนั้นงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

Conner (1992, p. 147) ได้นิยามความหมายของความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) ว่าเป็นเครื่องยึดติดที่ทำให้เกิดพันธะผูกพันที่สำคัญ ระหว่างคนในองค์การ และเป้าหมายขององค์การ

ส่วน Herscovitch (1999 อ้างถึงใน Meyer & Herscovitch, 2001) ให้นิยามว่า ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ที่ผูกมัดพนักงาน และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่พนักงานรับรู้ว่ามีความจำเป็นต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

Herscovitch และ Meyer (2002) กล่าวว่า ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นแรงผลักดัน หรือความตั้งใจที่ผูกมัดพนักงานต่อแนวทางการปฏิบัติที่พนักงานเชื่อว่ามีค่าจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะไปสู่ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. ความปรารถนาที่จะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานจะแสดงความเห็นด้วยการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ จัดเป็นความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change)

2. การรับรู้ถึงความสูญเสียผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จ และพนักงานจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ตนยังคงสามารถทำงานอยู่ในองค์การได้ต่อไป จัดว่าเป็นความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change)

3. การยอมรับ และการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยมีความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น จัดว่าเป็นความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change)

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

มีการศึกษามากมายเกี่ยวกับสาเหตุ ผลที่เกิดขึ้น และกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์การ แต่การศึกษาเกี่ยวกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผู้ศึกษาไว้จำนวนน้อยมาก (Herscovitch & Meyer, 2002) ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง และการศึกษาที่ใกล้เคียงไว้ดังนี้

งานวิจัยของ Herscovitch และ Meyer (2002) ทำการศึกษาความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนามาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change) ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change) และได้ทดสอบมาตรวัดกับนักศึกษาจำนวน 224 คน เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบวัด หลังจากนั้นจึงได้ทำการศึกษาเพื่อวัดความผูกใจมั่นต่อองค์การ (Organizational Commitment) และ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) ผลการวิจัยพบว่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) เป็นตัวทำนายการสนับสนุนเชิงพฤติกรรมต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานได้ดีกว่าความผูกใจมั่นต่อองค์กร (Organizational Commitment)

- ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change) มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ดีกว่า ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change)

- การทำนายพฤติกรรมสามารถทำนายได้โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของความผูกใจมั่นต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยเฉพาะความผูกใจมั่นทางความรู้สึก (Affective Commitment) และความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่อง (Continuance Commitment)

- นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร และสถานะภาพการจ้างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Thompson และ Van de Ven (2002) ได้ทำการศึกษาระยะยาวเป็นเวลา 3 ปี ในเรื่องความผูกใจมั่นที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงของการเปลี่ยนแปลงองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นแพทย์ จำนวน 48 คน ที่จะต้องเปลี่ยนสถานะจากแพทย์ไปเป็นพนักงานประจำ ผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรส่งผลต่อความผูกใจมั่น และประสิทธิภาพในการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีผลต่อการยึดติดกับองค์กร และการยึดติดกับวิชาชีพทางการแพทย์อย่างชัดเจน

ส่วน Huy (2002) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงในบริษัทใหญ่แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำจะนำไปสู่ความล่าช้าในองค์กร ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง และมีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นในระดับต่ำ และจะนำไปสู่ความอลหม่านในองค์กร

งานวิจัยของ Chiu (2002) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการรับรู้ของพนักงานต่อที่ทำงานกับความผูกใจมั่นต่อองค์กรภายหลังการปฏิรูปองค์กรในประเทศจีน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในนครเซี่ยงไฮ้ ประเทศจีน จำนวน 300 คนจาก 6 บริษัท ซึ่งประกอบด้วยบริษัทข้ามชาติ บริษัทที่คนจีนเป็นเจ้าของ และบริษัทที่รัฐเป็นเจ้าของ โดยศึกษาตัวแปรดังนี้คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา การเป็นประชากรในท้องถิ่น รายรับต่อเดือน และการได้รับตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

2. การรับรู้ลักษณะขององค์การ โดยจะวัดครอบคลุมถึงทัศนคติของพนักงาน และปฏิกริยาในงาน ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) ความชัดเจนของบทบาท (Role Clarity) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Operation Effectiveness) ความก้าวหน้าขององค์การ (Organizational Prospect) และความก้าวหน้าของพนักงาน (Personal Advancement)

3. ความผูกใจมั่นต่อองค์การ โดยวัดความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อองค์การ (Affective Commitment) และความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อองค์การ (Continuance Commitment) ตามแนวความคิดของ Allen & Meyer

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะขององค์การ และความผูกใจมั่นต่อองค์การของพนักงานบริษัทข้ามชาติ บริษัทที่คนจีนเป็นเจ้าของ และบริษัทที่รัฐเป็นเจ้าของ มีความแตกต่างกัน และยังพบว่ามิติการรับรู้องค์การที่ต่างกัน ทำให้มีความผูกใจมั่นต่อองค์การต่างกัน

งานวิจัยของ Nijhof, Jong, และ Beukhof (1998) ได้ทำการศึกษาความผูกใจมั่นของพนักงานในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในประเทศเนเธอร์แลนด์จำนวน 290 คน ซึ่งอยู่ในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกใจมั่นในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ และระดับการศึกษา) มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในระดับน้อยมาก ลักษณะงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในระดับสูง และลักษณะขององค์การในด้านรูปแบบของภาวะผู้นำก็มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในระดับสูงเช่นเดียวกัน

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้วิจัยพบเพียงงานวิจัยของ Herscovitch และ Meyer (2002) ที่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ และสถานะภาพการจ้างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนงานวิจัยใกล้เคียงที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งมีงานวิจัยหลายชิ้นที่ระบุว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อองค์การ (Morrow & Wirth, 1989; & Fukami & Larson, 1984) ส่วน Allen & Meyer (1990) ก็พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และงานวิจัยของ Rhoades, Eisenberger, และ Armeli (2001) พบว่าระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อองค์กร

แต่ยังมีงานวิจัยอื่นที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 (อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร) มีอิทธิพลต่อความผูกใจมั่นต่อองค์กร กล่าวคือ อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกใจมั่นต่อองค์กร เพราะพนักงานที่มีอายุมากจะสั่งสมประสบการณ์ในงานมาก และด้วยอายุที่มากขึ้นจึงคิดว่าตนไม่เป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ความต้องการในการเปลี่ยนงานลดลง และเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิม (Hrebiniak & Alutto, 1972) ส่วนผู้ที่ไม่ได้วางแผนในการศึกษาต่อ จะมีระดับความผูกใจมั่นต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้วางแผนในการศึกษาต่อไว้แล้ว (Hrebiniak & Alutto, 1972) และระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อองค์กร (Hackett, Bycio, & Hausdorf, 1994)

2. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (Cattell, 1950 อ้างถึงใน Engler, 1999, p. 284) ซึ่ง McCrae และ Costa (1990, p.23, อ้างถึงใน Mastor, 2003) ให้นิยามของบุคลิกภาพ คือ มิติของความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงออกมาในรูปของความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่แน่นอน ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ส่วน Hodgetts (1999, p. 81) ให้นิยามว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่ค่อนข้างมั่นคง และสามารถแยกแยะได้ว่าบุคคลมีความเหมือนหรือความต่างกันอย่างใด ซึ่งอาจสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาในรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมต่างกัน นอกจากนี้ Hilgard (1965, p. 10-20) ยังได้แบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่มคือ

2.1.1. ทฤษฎีแบ่งประเภท (Types Theories) เป็นทฤษฎีแบ่งบุคลิกภาพออกเป็นรูปแบบต่าง ๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนด โดยเชื่อว่าบุคลิกภาพของบุคคลเป็นไปตามองค์ประกอบทางกาย เช่น ลักษณะรูปร่างทางกาย ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นต้น ทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีของ Jung, ทฤษฎีของ Sheldon, ทฤษฎีของ Kretschmer

2.1.2 ทฤษฎีลักษณะเฉพาะตัว (Trait Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลสามารถอธิบายได้จากลักษณะและวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคน

จะแสดงออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน ทฤษฎีกลุ่มนี้เน้นที่ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่สามารถเห็นได้ชัดเจน ได้แก่ทฤษฎีของ Allport, ทฤษฎีของ Cattell

2.1.3. ทฤษฎีพัฒนาการแห่งบุคลิกภาพ (Development Personality Theories) เป็นทฤษฎีในกลุ่มที่เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลพัฒนาตามวุฒิภาวะ (Maturity) และศักยภาพ (Potentiality) ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของการพัฒนาการในวัยต่าง ๆ

2.1.4. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Dynamic Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากแรงขับภายใน บุคคลจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไปเนื่องมาจากแรงขับภายในที่ต่างกัน ซึ่งแรงขับภายในเหล่านี้มีความขัดแย้ง (Conflict) กันเองภายในตัว ทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีของ Freud เป็นต้น

2.2 ความเป็นมาของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

Barrick และ Mount (1991) ได้สรุปถึงวิวัฒนาการของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

ความพยายามในการที่จะจัดประเภทของบุคลิกภาพเริ่มขึ้นเมื่อ McDougall (1932) ได้เสนอว่า บุคลิกภาพจะมีประโยชน์อย่างมาก หากสามารถวิเคราะห์ได้ใน 5 ลักษณะ ได้แก่ สติปัญญา ลักษณะอุปนิสัย อารมณ์ และภาวะทางจิต ซึ่งอีก 10 ปีต่อมา Cattell (1943, 1946, 1947, 1948) ได้ทำการพัฒนาประเภทของความแตกต่างระหว่างบุคคลขึ้น ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบหลัก และ 8 องค์ประกอบย่อย มีนักวิจัยหลายท่านที่พยายามจำลองงานวิจัยของ Cattell แต่ไม่ประสบความสำเร็จ (Fiske, 1949; Tupes, 1957; & Tupes & Christal, 1961) และนักวิจัยเหล่านี้พบว่า มีบุคลิกภาพเพียง 5 องค์ประกอบที่สามารถนำมาอธิบายข้อมูลได้ดี ตัวอย่างเช่น ในงานวิจัยของ Tupes และ Christal (1961) ได้ทำการวิเคราะห์ซ้ำงานวิจัยของ Cattell และ Fiske และผลการวิจัยสนับสนุนบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) การคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ความน่าเชื่อถือ (Dependability) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งต่อมาองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการยอมรับในหมู่นักวิจัย แต่ Digman (1990) ได้ชี้ให้เห็นว่า งานวิจัยของ Tupes และ Christal มีผลเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เพราะทำการศึกษาจากรายงานทางเทคนิคของกองอากาศยานซึ่งมีความไม่ชัดเจน

ต่อมาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มาจาก Fiske (1949) และ Tupes และ Christal (1961) ได้รับการยืนยันในงานวิจัย 4 งานวิจัย (Borgatta, 1964; Hakel, 1974; Norman, 1963; & Smith, 1967)

งานวิจัยของ Borgatta เป็นที่น่าสนใจเนื่องจาก เขาศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้วยวิธีเก็บข้อมูล 5 วิธี และจากงานวิจัยของ Norman เขาได้แบ่งแยกประเภทของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ คือ การเปิดเผยตนเอง (Extraversion) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ความคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งได้รับการอ้างถึงในชื่อ “Big Five”

Costa และ McCrae (1985) ได้พิจารณาทฤษฎีของ Eysenck (1970) ร่วมกับแนวความคิดของ Norman (1963) และได้พัฒนาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบขึ้น โดยในช่วงแรก บุคลิกภาพที่อธิบายลักษณะของบุคคลมีเพียง 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism) ด้านเปิดเผยตนเอง (Extraversion) และด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ต่อมา Costa และ McCrae พบว่า องค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นนั้นมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมาก จึงได้เพิ่มบุคลิกภาพอีก 2 ด้าน คือ ด้านคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) และด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

มาตรวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ซึ่งประกอบด้วยข้อกระทง 60 ข้อ ได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากมาตรวัดบุคลิกภาพ NEO Personality Inventory (NEO-PI) ซึ่งมีข้อกระทงจำนวน 180 ข้อ เพื่อให้การวัดบุคลิกภาพมีความกระชับมากขึ้น (Costs & McCrae, 1989 อ้างถึงใน McCrae & Costa, 2004) ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ NEO Five-Factor Inventory (Form S) ของ Costa และ McCrae (1989) ฉบับภาษาไทยโดย ดร. ชูชัย สมितिไกร (ผู้เผยแพร่ คือ Psychological Assessment Resources, Inc.) เนื่องจากบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบได้รับการยอมรับว่าสามารถใช้ได้ในบริบท สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน (McCrae & Costa, 1997; Buss, 1991; & MacDonald, 1998 อ้างถึงใน Caligiuri, 2000) และมีประโยชน์สำหรับการทำนายการปฏิบัติงาน (Muchinsky, 1997, p. 106-107) และการคัดเลือกบุคลากร (Mount & Barrick, 1995 อ้างถึงใน Smith, Hanges, & Dickson, 2001)

2.3 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000) ได้แบ่งลักษณะของบุคลิกภาพในแต่ละด้านออกเป็น 6 ลักษณะย่อย ดังต่อไปนี้

2.3.1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism) คือ บุคคลที่มีความกังวล (Anxiety) ความโกรธ (Angry Hostility) ความท้อแท้สิ้นหวัง (Depression) การนึกถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) การขาดความไตร่ตรองยั้งคิด (Impulsiveness) และการมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์

ที่มา: Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000)

บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูง
ความกังวล	ผ่อนคลาย สงบ	วิตกกังวล ไม่ผ่อนคลาย
ความโกรธ	สุขุม โกรธยาก	โกรธง่าย
ความท้อแท้สิ้นหวัง	ท้อแท้สิ้นหวังยาก	ท้อแท้สิ้นหวังง่าย
การนึกถึงแต่ตนเอง	ไม่ค่อยรู้สึกอึดอัดใจ	รู้สึกอึดอัดใจง่าย
การขาดความไตร่ตรองยั้งคิด	ทนต่อแรงกระตุ้นได้ดี	ถูกยั่วยุง่าย
การมีอารมณ์เปราะบาง	จัดการกับความเครียดได้ดี	ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3.2 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง (Extraversion) คือ บุคคลที่มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบเข้าสังคม (Gregariousness) มีความมั่นใจในตนเอง (Assertiveness) มีความกระฉับกระเฉงในการทำกิจกรรม (Activity) แสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) และมีอารมณ์ในทางบวก (Positive Emotions) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง

ที่มา: Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000)

บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูง
อบอุ่น	ถือตัว มีความเป็นพิธีการ	เป็นที่รัก มีความเป็นมิตร สุภาพ
ชอบเข้าสังคม	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
ความมั่นใจในตนเอง	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก ชอบพูด เป็นผู้นำ
ความกระฉับกระเฉงในการทำกิจกรรม	ไม่เร่งรีบในการทำกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง
ชอบแสวงหาความตื่นเต้น	ไม่ต้องการความตื่นเต้น	กระหายความตื่นเต้น
มีอารมณ์ในทางบวก	ไม่ร่าเริง ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใคร ช่างสงสัย พุดออกมาโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะตามมา	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ เลือกคำพูดที่ถูกต้อง

2.3.3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ บุคคลที่มีความเพ้อฝัน (Fantasy) มีอารมณ์สุนทรีย์ (Aesthetics) มีความไวต่อความรู้สึก (Feelings) ชอบการปฏิบัติ (Actions) มีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์

ที่มา: Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000)

บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูง
ความเพ้อฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ชอบฝันกลางวัน
อารมณ์สุนทรีย์	ไม่สนใจในศิลปะ	มีความซาบซึ้งในศิลปะ และความสวยงาม
ความไวต่อความรู้สึก	เพิกเฉย และไม่สนใจความรู้สึก	เห็นคุณค่าของอารมณ์ต่าง ๆ
ชอบการปฏิบัติ	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ชอบความหลากหลาย ชอบลองของใหม่
ความคิด	เน้นที่ความคิดแคบ ๆ	มีความคิดหลากหลาย
การยอมรับค่านิยม	ยึดกับกฎเกณฑ์เดิม เป็นแบบอนุรักษ์นิยม ชอบความเรียบง่าย สนใจในรายละเอียด	พร้อมรับค่านิยมใหม่ ค้นหาความยุ่งยากซับซ้อน มีทัศนคติที่เปิดกว้าง

2.3.4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) คือ บุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) มีความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) มีความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) มีการยอมตามผู้อื่น (Compliance) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (Modesty) และการมีจิตใจที่อ่อนโยน (Tender-Mindedness) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นสูง ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น

ที่มา: Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000)

บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้าน คล้อยตามผู้อื่นต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้าน คล้อยตามผู้อื่นสูง
ความไว้วางใจผู้อื่น	ชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง	เห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ และมีเจตนาดี
ความตรงไปตรงมา	ระแวงระวัง พุดเกินความจริง	ตรงไปตรงมา เปิดเผย
ความไม่เห็นแก่ตัว	ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	ประนีประนอม คล้อยตาม
ความอ่อนน้อมถ่อมตน	รู้สึกว่าคุณเหนือกว่าผู้อื่น	ซื่อๆ ถ่อมตัว
การมีจิตใจที่อ่อนโยน	หัวแข็ง ยึดเหตุผล แสดงความคิดเห็นออกมา ชอบการเป็นผู้นำ	มีจิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เก็บความคิดเห็นของตนเองไว้ ชอบอยู่เบื้องหลัง

2.3.5 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ บุคคลที่มีความสามารถ (Competence) มีความเป็นระเบียบ (Order) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness) มีความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement Striving) มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ (Deliberation) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูง ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่

ที่มา: Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000)

บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้าน สำนึกในหน้าที่ต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้าน สำนึกในหน้าที่สูง
ความสามารถ	รู้สึกว่าตนมักไม่ได้เตรียมความพร้อม	รู้สึกว่าตนมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ
ความเป็นระเบียบ	ไม่มีความเป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	ไม่เอาใจใส่หน้าที่	มีความสำนึกในหน้าที่ มีความไว้วางใจได้
ความต้องการประสบความสำเร็จ	มีความต้องการประสบความสำเร็จในระดับต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จ
การมีวินัยในตนเอง	ผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งการปฏิบัติให้สำเร็จ
การพิจารณาอย่างรอบคอบ	ตัดสินใจอย่างเร่งรีบ	คิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะปฏิบัติ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

เนื่องจากผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่ใกล้เคียงไว้ดังนี้

Naquin และ Holton III, (2002) ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพ อารมณ์ความรู้สึก และความผูกใจมั่นต่องาน (ซึ่งประกอบด้วย จริยธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกใจมั่นทางความรู้สึก และความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่อง) ต่อแรงจูงใจในการพัฒนาการเรียนรู้ในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นภายในองค์กรจำนวน 239 คน ผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ความรู้สึกทางบวก ความผูกใจมั่นต่องาน และบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองส่งผลต่อแรงจูงใจในการ

ทำงาน นอกจากนี้ ในการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และความผูกใจมั่นต่องาน กล่าวคือ บุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ (บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่) มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึก แต่มีเพียงบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึก และผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า มีบุคลิกภาพเพียง 3 ด้านที่สัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่อง คือ บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง และบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพเพียงด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่อง ส่วนบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

- บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะยังคงทำธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป ส่วนบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะยังคงทำธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป
- บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสัมพันธ์กับผู้ขายสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ และบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้ขายสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์
- บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการดำเนินธุรกิจเฟรนไชส์ และบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินธุรกิจเฟรนไชส์
- บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับและความผูกใจมั่นต่อองค์กร และบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองและบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อองค์กร

จากการศึกษาของ Furnham, Forde, และ Ferrari (1999) ที่ทำการศึกษามุมมองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวสรุปไว้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg's (1959) ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูง จะคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) สูงไปด้วย อาทิ การคำนึงถึงความมั่นคงในงาน (Job Security) สถานภาพในองค์กร (Status) ผลตอบแทน (Rewards) และสภาพการทำงาน (Work Condition) โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะมีการคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนสูงกว่าการคำนึงถึงปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งได้แก่ ความเจริญเติบโตของตนเอง (Personal Growth) ความสำเร็จ (Achievement) การทำงานที่น่าสนใจ และการได้รับการชื่นชมยอมรับ (Recognition)

จากลักษณะบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ กับแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยดังกล่าว พบว่าพนักงานจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนตนเองสูง ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะไม่มีความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง สถานภาพในการทำงานก็จะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมด้วย อันจะทำให้ตนเองสูญเสียปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ (ความมั่นคงในงาน สถานภาพในองค์กร ผลตอบแทน และสภาพการทำงาน)

ผลการศึกษาของ Parkes และ Razavi (2003) มีความใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ Furnham, Forde, และ Ferrari (1999) ดังกล่าวคือ พนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะมีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ และจะมีความรู้สึกทางลบกับองค์กร มีแนวโน้มที่จะร้องทุกข์ทางจิตใจ (Psychological Complaint) และมักไม่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมักรับรู้ว่าเป็นเงื่อนไขในการทำงาน (Work Condition) เป็นสิ่งไม่พึงปรารถนาเสมอ ซึ่งพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานย่อมมีแนวโน้มที่จะไม่ผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oreg (2003) ที่พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงมีแนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสูง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

นักวิจัยที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน โดยนิยามว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือการตัดสินใจของบุคคลต่อความสามารถของตนเองในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่ง (Parker, 1998) เป็นความเชื่อของบุคคลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของตน (Gist, 1987; Desimone, Ewrner, & Harris, 2002; & Schultz, 2002) เป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะจัดการกับความต้องการ โดยบุคคลจะรู้ว่าตนเองนั้นมีความสามารถอะไรอยู่บ้าง และจะไม่ประเมินค่าในสิ่งที่ตนต้องเผชิญสูงเกินไป (Berry, 1998, p. 188) ส่วน Bandura (1986, p. 391) ได้ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการและปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับที่บุคคลพิจารณาตัดสินว่า ตนจะสามารถทำอะไรได้จากทักษะที่มี ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป (Ashford, 1988; & Wanberg & Banas, 2000 อ้างถึงใน Jimmieson, Terry, & Callan, 2004) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ว่าหมายถึง การที่บุคคลพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสภาพการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ Bandura (1986 อ้างถึงใน Armstrong, 1999, p. 226) ยังได้เสนอวิธีการที่บุคคลจะเปลี่ยนแปลงดังนี้คือ

1. บุคคลมีตัวเลือกที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของตน
2. ข้อมูลที่บุคคลใช้เป็นตัวเลือกมาจากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง
3. ตัวเลือกของบุคคลขึ้นอยู่กับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อตน ทัศนคติต่อ

ความสามารถของตนเองต่อการแสดงพฤติกรรม และผลที่จะเกิดตามมาจากการกระทำพฤติกรรมของตน

3.2 ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ (Bandura, 1986, p. 393-395)

3.2.1 พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) ในแต่ละวันบุคคลจะต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าจะต้องทำพฤติกรรมอะไรและนานเท่าไร และยังต้องตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย การที่บุคคลตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมใดในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้นส่วนหนึ่งถูกกำหนดโดยการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลจะหลีกเลี่ยงงานและสถานการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของพวกเขา แต่บุคคลจะยอมปฏิบัติในสิ่งที่เขาเชื่อว่ามีความสามารถเพียงพอที่จะทำให้สำเร็จ (Bandura, 1977) พฤติกรรมการเลือกมีผลต่อการพัฒนาบุคคล บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มความสามารถ ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะทำให้บุคคลนั้นหลีกเลี่ยงสถานการณ์ต่าง ๆ และจะแสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อการพัฒนาศักยภาพ ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไปมักจะไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบกับความยากลำบาก ขาดความน่าเชื่อถือ เกิดความเครียด และประสบกับความล้มเหลวที่ไม่สามารถแก้ไขได้ และบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไป มักทำให้เกิดความเสียหาย ความล้มเหลวจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมน้อยลงไป ขาดความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงาน และจะมีความสงสัยในความสามารถของตนเอง การประเมินความสามารถที่ถูกต่อนั้น ควรประเมินให้สูงกว่าความสามารถของบุคคลเล็กน้อย ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเลือกทำงานที่มีความท้าทาย มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง และทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

3.2.2 การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) การประเมินความสามารถของบุคคลเป็นตัวกำหนดว่า บุคคลจะต้องใช้ความพยายามเพียงใดและนานเท่าใด และจะต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายามที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด (Bandura, 1986) เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้น และจะใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานนานกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (Bandura, 1983) และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง

3.2.3 รูปแบบทางความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion Reaction) การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่ทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในภายภาคหน้าของเขา บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายาม และเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และเมื่อพบกับอุปสรรค บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง และเขาจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่ได้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

3.2.4 บุคคลเป็นผู้ก่อให้เกิดพฤติกรรมมากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม (Humans as Producers rather than Simply Foretellers of behavior) กล่าวคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทาย และจะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้งการกระทำนี้จะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ย่อท้อและจะไม่อ้างว่าเป็นเรื่องของโชคชะตา แต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม จะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย และมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยาก ๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง เป็นต้น

จากผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้ง 4 ด้านของ Bandura ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้สรุปรวมมาดังตารางที่ 6

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้ง 4 ด้านของ Bandura

ผลของการรับรู้ ความสามารถของตนเอง	บุคคลที่มีการรับรู้ ความสามารถของตนเองสูง	บุคคลที่มีการรับรู้ ความสามารถของตนเองต่ำ
1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior)	- แสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่การเพิ่ม ศักยภาพของตนเอง	- หลีกเลียงสถานการณ์ - แสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง
2. การใช้ความพยายามและ ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence)	- มีความกระตือรือร้น - ใช้ความพยายาม และมีความมู มานะในการทำงาน	- ขาดความกระตือรือร้น - ไม่มีความพยายาม - ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. รูปแบบทางความคิดและการ ตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion Reaction)	- มีความพยายาม - เอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรม - เมื่อพบอุปสรรคจะกระตุ้นตนเอง ให้ใช้ความพยายามมากขึ้น	- มีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อ ตนเอง ทางลบ - ไม่มีความสุข - มีความหวาดหวั่น - มีความเครียดสูง - กระทำพฤติกรรมอย่างไม่เต็ม ความสามารถ
4. บุคคลเป็นผู้ก่อให้เกิดพฤติกรรม มากกว่าเป็นผู้ทำนายพฤติกรรม (Humans as Producers rather than Simply Foretellers of behavior)	- พยายามกระทำพฤติกรรม - ยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก การกระทำของตนเอง - เลือกการกระทำที่มีลักษณะ ท้าทาย - ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย - ไม่ท้อถอย - ไม่อ้าปากพะอืดพะอม	- ไม่ค่อยกระทำพฤติกรรม - รอให้ความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวเป็นไปตาม ความเชื่อหรือคำทำนาย - หลีกเลียงการกระทำที่ยาก ๆ - ขาดความพยายาม - มีความทะเยอทะยานต่ำ - มีความเครียดสูง

3.3 แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีแหล่งที่มา 4 แหล่ง ดังนี้ (Bandura, 1986, p. 399-401)

3.3.1 การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Attainment) เป็นแหล่งที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เพราะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น การประสบความสำเร็จจะทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองสูง ส่วนความล้มเหลว จะทำให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าความล้มเหลวนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยไม่ได้มีสาเหตุมาจากการที่ตนเองขาดความพยายาม หรือไม่ได้มีสาเหตุมาจากการมีสถานการณ์ภายนอกที่เลวร้าย

3.3.2 ประสบการณ์จากการได้ตัวแบบ (Vicarious Experience) การได้เห็นบุคคลอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับตนเองประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้บุคคลเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น โดยบุคคลนั้นจะมองว่า ถ้าผู้อื่นสามารถทำได้ ตนก็สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยเช่นกัน และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเห็นว่าผู้ที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความล้มเหลว บุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติในความสามารถของตนเองต่ำลง

3.3.3 การพูดชักชวน (Verbal Persuasion) การพูดชักชวนเป็นวิธีที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในการที่จะพูดให้บุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถในการที่จะประสบความสำเร็จได้ บุคคลที่ถูกชักจูงจะมีความพยายามในการทำกิจกรรมมากขึ้น การชักจูงจะได้ผลมาก ถ้าผู้ชักจูงพูดในเรื่องที่ผู้ถูกชักจูงเชื่อว่าตนสามารถที่จะทำได้ แต่การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่เป็นจริง อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงขาดความน่าเชื่อถือ และทำให้ผู้ถูกชักจูงมีการรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง

3.3.4 ภาวะทางกาย (Physiological State) บุคคลมักจะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะทางกายในการตัดสินใจความสามารถของตนเอง บุคคลจะคาดหวังถึงความสำเร็จ เมื่อร่างกายอยู่ในภาวะทางกายที่ไม่ปั่นป่วน หรือไม่เครียด การฝึกให้บุคคลลดภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้ ก็จะมีเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะทางกายยังรวมถึง ความอ่อนล้า ความเหนื่อย และความเจ็บปวด

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่ใกล้เคียงไว้ดังนี้

Sinha, Talwar, และ Rajpal (1999) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกใจมั่นต่อองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการป้องกันตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการเพศชาย จำนวน 167 คนจากบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกใจมั่นต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการป้องกันตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบว่า การป้องกันตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ และระยะเวลาในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Tidor (1997) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถในการควบคุมการทำงานที่มีต่อความเครียดในการทำงาน (ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความเบื่องาน ความคับข้องใจในการทำงาน และบรรยากาศขององค์การ) และ ผลที่เกิดจากความเครียด (Strains) (ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกใจมั่นต่อองค์การ และความวิตกกังวลในงาน) จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบต่อบรรยากาศในด้านกรสื่อสารขององค์การ และความผูกใจมั่นต่อองค์การ และพบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถในการควบคุมการทำงานต่ำ จะมีความผูกใจมั่นต่องานสูง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเครียด และผลที่เกิดจากความเครียด (Strains) ในทางลบ แต่ความเครียด และผลที่เกิดจากความเครียด (Strains) จะมีลดลงสำหรับผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และมีความสามารถในการควบคุมการทำงานสูง

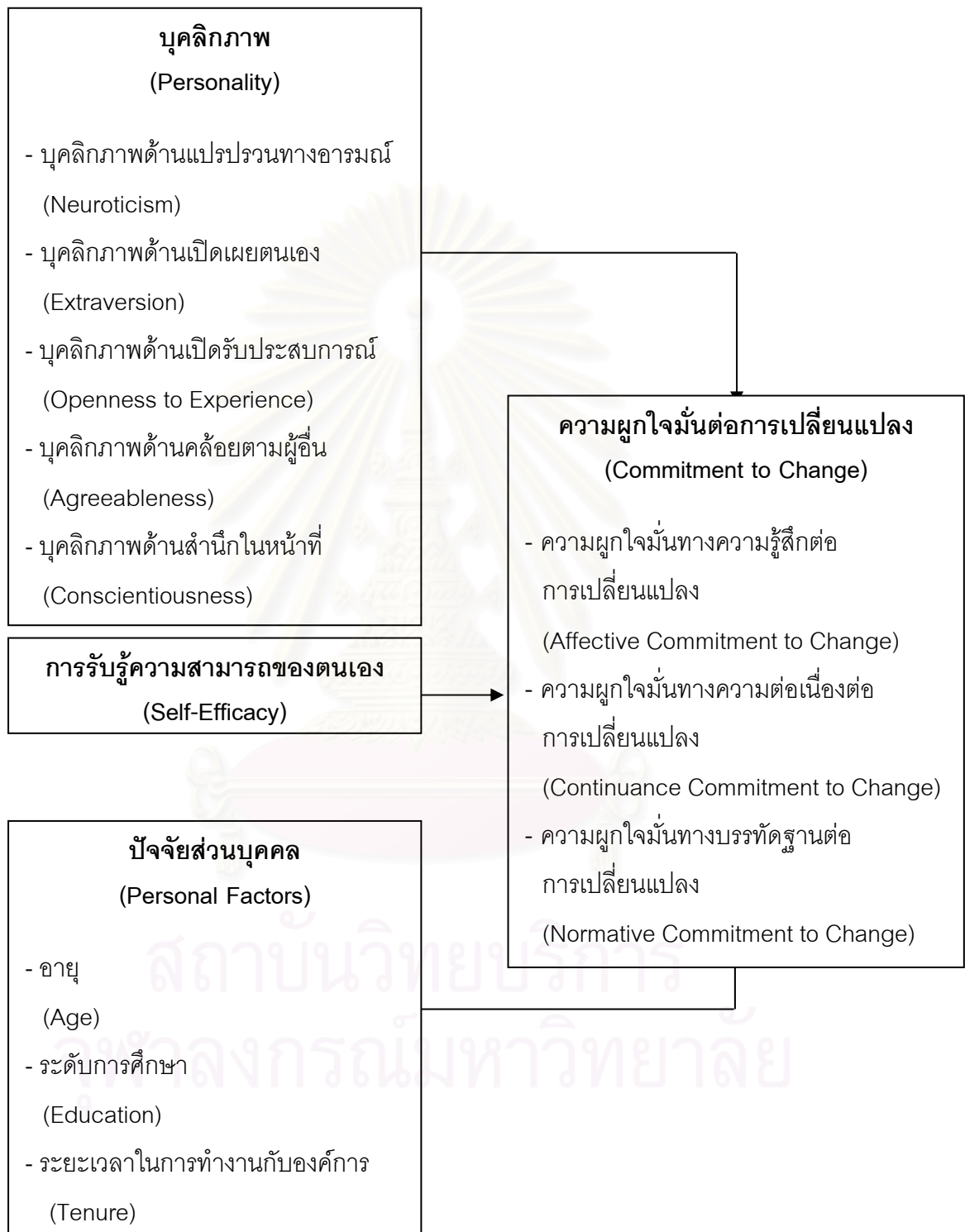
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบความคิดในการวิจัย



สมมติฐานงานวิจัย

พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะมีลักษณะ วิตกกังวล ไม่ผ่อนคลาย โกรธง่าย ท้อแท้สิ้นหวังง่าย นึกถึงแต่ตนเอง รู้สึกอึดอัดใจง่าย กล้วยง่าย ขาดความไตร่ตรองยังคิด ไม่สามารถจัดการกับความเครียด (Costa & McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000) และมีแนวโน้มที่จะไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ (Judge & Cable, 1997 อ้างถึงใน Gillespie, Oswald, Schmitt, Kim, & Ramsay, 2003) ดังนั้น เมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูง จะเกิดความระแวง สงสัย วิตกกังวล ไม่ไว้วางใจในองค์การ ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ และไม่ให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 ลักษณะ

พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูง มีลักษณะชอบเข้าสังคม ชอบที่ชุมนุมชน ชอบความตื่นเต้น สนุกสนาน มีความมั่นใจในตนเอง ชอบแสดงออก กระฉับกระเฉง ช่างพูด ร่าเริง มองโลกในแง่ดี นอกจากนี้พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูง (Costa & McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000) มีแนวโน้มที่จะรับรู้ตนเองต่อสภาพแวดล้อมได้ดี และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมทางสังคมนั้น (Gillespie, Oswald, Schmitt, Kim, & Ramsay, 2003) ดังนั้นเมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูง จะแสดงความยอมรับและเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง ทำงานตามหน้าที่เพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และด้วยลักษณะที่ชอบเข้าสังคม และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม จึงทำให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูง ต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 2 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูงจะมีลักษณะที่ชอบจินตนาการ มีอารมณ์สุนทรีย์ ไวต่อความรู้สึก เห็นคุณค่าของอารมณ์ต่าง ๆ มีความคิดหลากหลาย มีความสนใจใคร่รู้กับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ชอบความคิดและค่านิยมแปลกใหม่ (Costa & McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000) ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูงจะมีความยอมรับ แสดง

ความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นประสบการณ์ใหม่ที่น่าเรียนรู้ มีความปรารถนาที่จะทุ่มเททำงานเพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์การ และมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ Judge, Thoresen, Pucik, และ Welbourne (1999) พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สามารถใช้นายกการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ และการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกใจมั่นต่อองค์การ นอกจากนี้พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูงยังมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนงานใหม่ ก็เป็นประสบการณ์ใหม่ที่น่าเรียนรู้เช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

3ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

3ข มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นสูง จะมีความไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เปิดเผยเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ประนีประนอม คล้อยตาม มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตใจอ่อนโยน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง (Costa & McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000) นอกจากนี้พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นสูง มีแนวโน้มที่จะรับรู้ตนเองต่อสภาพแวดล้อมได้ดี (Gillespie, Oswald, Schmitt, Kim, & Ramsay, 2003) ดังนั้นเมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นสูง จะเกิดความคล้อยตามและเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง ไว้วางใจในองค์การ จึงแสดงความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูง จะมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความไว้วางใจได้ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด คิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะปฏิบัติมีความรู้สึกที่ตนมีความสามารถ มีวินัยในตนเอง (Costa & McCrae, 1992 อ้างถึงใน Howard & Howard, 2000) มีความผูกใจ

มัน รักษาคำพูด ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gillespie, Oswald, Schmitt, Kim, & Ramsay, 2003) มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา มีความผูกใจมั่นต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับในนโยบายขององค์กร และให้ความสำคัญกับงาน (Witt, Burke, Barrick, & Mount, 2002) ซึ่งเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น พนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูงจะยอมรับ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนั้น และมีความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นในฐานะสมาชิกขององค์กร ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 5 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะต้องเผชิญกับความยากลำบาก (Lent, Brown, & Larkin, 1987 อ้างถึงใน Parker, 1988) และจะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hill, Smith, & Mann, 1987) ดังนั้นเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง จะมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นท้าทายความสามารถของตน จะแสดงความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง มีความปรารถนาที่จะทุ่มเททำงานเพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 6 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมาก จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากงานที่ตนเองทำอยู่มาก เมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมาก มีความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานด้วยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ตนมี เพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และงานวิจัยเชิงประจักษ์ของ Hackett, Bycio, & Hausdorf (1994) พบว่าระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อองค์กรด้วย ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 7 ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

เมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะแสดงความไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง เพราะพนักงานจะรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ตนเรียนมามาก และตนเองมีทางเลือกในงานมาก และหากพนักงานกลุ่มนี้ยังคงทำงานอยู่ในองค์การ ก็จะปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงว่า การปฏิบัติงานนั้นจะมีส่วนช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 8 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

8ก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

8ข ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

พนักงานที่มีอายุมาก มีความรู้ดีว่าการจะเปลี่ยนงานใหม่นั้นเป็นไปได้ยาก และด้วยอายุที่มากขึ้นนี้ จึงคิดว่าตนไม่เป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ความต้องการในการเปลี่ยนงานลดลง และเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิม (Hrebiniak & Alutto, 1972) เมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานที่มีอายุมากจะไม่สนใจว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นวิธีที่ดีหรือไม่ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ แต่จะยังคงปฏิบัติงานไปตามหน้าที่ แสดงออกในลักษณะที่เห็นด้วยการเปลี่ยนแปลง ทำงานเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้ตนยังคงสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้ต่อไป นอกจากนี้ ดังนั้นจึงสรุปเป็นสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน 9 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

9ก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง

9ข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาคำความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเก็บข้อมูลจึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลในองค์กรที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งข้อจำกัดของการวิจัยในครั้งนี้ คือ

- ศึกษาธนาคารเพียง 1 แห่ง
- ศึกษาในอุตสาหกรรมเพียงอุตสาหกรรมเดียวเท่านั้น

- ศึกษาเพียงการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ

2. ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่มีระดับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงต่างกัน ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบัน

3. การวิจัยนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น คือบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร)

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง ความยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ความปรารถนาที่จะทุ่มเททำงาน เพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การรับรู้ถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ถ้าการเปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จ และความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น วัดได้โดยมาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรวัดของ Herscovitch และ Meyer (2002) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คะแนนต่ำแสดงว่าพนักงานรับรู้ว่าคุณเองมีความผูกใจมั่นต่อองค์กรในระดับต่ำ คะแนนสูงแสดงว่าพนักงานรับรู้ว่าคุณเองมีความผูกใจมั่นต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดใน 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 **ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง** คือ การเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานจะแสดงความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะทุ่มเททำงานเพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

1.2 **ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง** คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อป้องกันไม่ให้คุณเองสูญเสียผลประโยชน์

1.3 **ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง** คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นในฐานะสมาชิกขององค์การ

2. **บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาในรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม วัดได้โดยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory (Form S) ของ Costa และ McCrae (1989) ฉบับภาษาไทยโดย ดร. ชูชัย สมितिไกร (ผู้เผยแพร่ คือ Psychological Assessment Resources, Inc.) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2.1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism)

2.2 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง (Extraversion)

2.3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

2.4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness)

2.5 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

3. **การรับรู้ความสามารถของตนเอง** หมายถึง การรับรู้ของตนเองต่อระดับการพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสภาพการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ วัดได้โดยมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรวัด The Generalized Self-Efficacy Scale ของ Schwarzor และ Jerusalem (1993) มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับจาก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” คะแนนต่ำแสดงว่าพนักงานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในระดับต่ำ คะแนนสูงแสดงว่าพนักงานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในระดับสูง

4. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะเฉพาะต่าง ๆ ของตนซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบัน วัดได้โดยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ซึ่งประกอบด้วย

4.1 **อายุ** หมายถึง อายุเต็มของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบัน นับตั้งแต่ปีที่เกิด จนถึงปีที่ทำแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุเกิด 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี

4.2 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

4.2.1 สูงกว่าปริญญาตรี

4.2.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

4.2.3 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.3 **ระยะเวลาทำงานกับองค์กร** หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงอยู่ นับตั้งแต่ปีที่เข้าทำงานกับองค์กรจนถึงปัจจุบัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้ทำนายว่าเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพลักษณะใดที่จะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กร และพนักงานที่มีบุคลิกภาพลักษณะใดที่จะไม่ให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กร
2. เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการวางกำลังคน และคัดเลือกบุคคลที่มีบุคลิกภาพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองตามความต้องการขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง
3. เป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานที่มีระดับแตกต่างกัน

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารใหญ่แห่งหนึ่ง ซึ่งมีสาขามากมายทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด จำนวน 450 ชุด เพื่อแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน 423 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94 และเมื่อนำมาคัดเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์พบว่ามีจำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังในตารางที่ 24 ภาคผนวก ข

ข้อมูลสถิติพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (ดังตารางที่ 24 ในภาคผนวก ข) มีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชายคือ มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 กลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 29 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร 11 – 20 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร 21-30 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมากกว่า 31 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors)

ส่วนที่ 2 มาตรวัดความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรวัดของ Herscovitch และ Meyer (2002)

ส่วนที่ 3 มาตรวัดบุคลิกภาพ (Personality) โดยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory (Form S) ของ Costa และ McCrae (1989) ฉบับภาษาไทยโดย ดร. ชูชัย สมิทธิไกร (ผู้เผยแพร่ คือ Psychological Assessment Resources, Inc.)

ส่วนที่ 4 มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรวัด The Generalized Self-Efficacy Scale ของ Jerusalem และ Schwarzer (1993)

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร

ส่วนที่ 2 มาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

มาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีข้อกระทงรวมทั้งหมด 35 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 23 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 12 ข้อ ปรับปรุงจากมาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงของ Herscovitch และ Meyer (2002) และสร้างข้อกระทงเพิ่มเติม ประกอบด้วยข้อกระทง 3 ลักษณะ คือ

- ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 16 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 10 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ

- ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 6 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

- ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 13 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 7 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ

2.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

2.1.1 นำมาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงของ Herscovitch และ Meyer (2002) มาปรับปรุง และสร้างข้อกระทงเพิ่มเติม ได้ทั้งหมด 44 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 27 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 17 ข้อ ประกอบด้วย

- ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change) 18 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 11 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ

- ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change) 11 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 7 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 4 ข้อ

- ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change) 11 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ

2.1.2 นำมาตรวัดที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน (แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของมาตรวัด โดยพิจารณาว่าข้อกระทงแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.3 นำมาตรวจวัดที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของธนาคาร โดยไม่ให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างในชั้นเก็บจริง จำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวจวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

2.1.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวจวัดดังนี้

- ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งหมด 18 ข้อ คือ ข้อ 1-18 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 และพบว่ามีข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 9 และ 13 ดังนั้นจึงมีข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 16 ข้อ
- ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งหมด 11 ข้อ คือ ข้อ 19-29 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .45 และพบว่ามีข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 21, 23, 24, 28 และ 29 ดังนั้นจึงมีข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 6 ข้อ
- ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งหมด 15 ข้อ คือ ข้อ 30-44 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 และพบว่ามีข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 40 และ 42 ดังนั้นจึงมีข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 13 ข้อ

2.1.3.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลืออีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

- ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง มีข้อกระทง 16 ข้อ โดยเป็นข้อกระทงทางบวก 10 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93
- ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง มีข้อกระทง 6 ข้อ โดยเป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80
- ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง มีข้อกระทง 13 ข้อ โดยเป็นข้อกระทงทางบวก 7 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
	วิเคราะห์ 18 ข้อ	วิเคราะห์ 16 ข้อ
1. ฉันเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มีคุณค่าต่อองค์กรอย่างแน่นอน	.72	.74
2. ฉันเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.79	.81
3. ฉันจะชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.70	.72
4. ฉันเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ทำให้พนักงานมีความลำบากมากขึ้น	.42	.37
5. ฉันรู้สึกหนักใจกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.69	.68
6. ฉันอยากให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.73	.71
7. ฉันอยากให้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ประสบความสำเร็จ	.78	.79
8. ฉันอยากมีส่วนร่วมในการทำให้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ประสบความสำเร็จ	.70	.71
9. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ทำให้การทำงานมีแรงกดดันมากขึ้น	.28	-
10. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ทำให้ฉันไม่มีความสุขในการทำงาน	.70	.68
11. ฉันจะพยายามสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.72	.73
12. ฉันเต็มใจที่จะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อสนับสนุนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่นี้	.70	.71
13. ฉันจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ แม้ผลตอบแทนที่ได้รับจะน้อยกว่าเดิมก็ตาม	.27	-
14. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ทำให้ฉันรู้สึกหนักใจที่ต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้น	.47	.45
15. ฉันจะวางเฉยต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.59	.61
16. ฉันรู้สึกหวั่นใจทุกครั้งที่มีใครถามถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.53	.59
17. ฉันรู้สึกภูมิใจที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.59	.59
18. ฉันจะรู้สึกเสียใจ หากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ไม่ประสบผลสำเร็จ	.66	.68
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.92	.93

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
	วิเคราะห์ 11 ข้อ	วิเคราะห์ 6 ข้อ
19. ฉันจำเป็นต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียต่อตัวฉัน	.50	.44
20. หากฉันไม่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ จะเป็นการเสี่ยงต่อสถานภาพในการทำงานของฉัน	.43	.55
21. ฉันเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพราะทำให้ฉันรู้สึกว่ามีชีวิตการทำงานที่มั่นคงขึ้น	.30	-
22. ฉันจำเป็นต้องแสดงความเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อรักษาสถานะภาพในการทำงานของฉัน	.44	.57
23. สถานะภาพการทำงานของฉันจะดีกว่านี้ ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.15	-
24. ฉันเชื่อว่าระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่นี้จะทำให้สถานะภาพในการทำงานของฉันสั้นคลอน	.17	-
25. ฉันจำเป็นต้องแสดงความเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อฉันจะได้อยู่กับองค์กรนี้ต่อไป	.13	.58
26. ฉันต้องยอมให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ มิฉะนั้นอาจสูญเสียผลประโยชน์ที่ฉันเคยได้	.17	.57
27. ฉันเชื่อว่าการไม่ให้ความร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ จะทำให้การทำงานของฉันลำบากมากขึ้น	.35	.62
28. หากฉันไม่ให้ความร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อนร่วมงานจะไม่ชอบฉัน	-.45	-
29. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพราะฉันกลัวสูญเสียความสะดวกสบายที่ฉันเคยมี	-.14	-
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.45	.80

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
	วิเคราะห์ 15 ข้อ	วิเคราะห์ 13 ข้อ
30. ฉันรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.72	.69
31. ฉันคิดว่าจะเป็นการไม่ถูกต้องถ้าฉันไม่ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.50	.47
32. เนื่องด้วยหน้าที่ของฉัน ฉันจึงต้องให้ความร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.41	.38
33. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ แม้ตนเองจะเป็นสมาชิกขององค์การก็ตาม	.39	.41
34. ฉันต้องฝึกใจทำงานไปตามการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อให้คนเห็นว่าฉันเป็นคนดี	.45	.54
35. ฉันเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพราะใคร ๆ ก็สนับสนุนกัน	.33	.30
36. ในฐานะที่ฉันเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์การ ฉันจำเป็นต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.47	.43
37. ฉันเห็นด้วยว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่นี้เป็นระบบที่ดี มิฉะนั้นองค์การคงจะไม่นำมาใช้	.56	.56
38. แม้ว่าใคร ๆ ต่างก็สนับสนุนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ ฉันก็ไม่เห็นด้วย	.65	.69
39. ในฐานะที่ฉันเป็นเพียงพนักงาน ฉันจำใจต้องเข้าร่วมกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้	.48	.54
40. เมื่อการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เป็นนโยบายขององค์การ ฉันก็ยินดีให้ความร่วมมือ แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม	-.53	-
41. ฉันยินดีให้ความร่วมมือกับนโยบายการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์การ	.60	.56
42. ฉันยินดีให้ความร่วมมือกับนโยบายการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อให้เป็นพลเมืองดีขององค์การ	.23	-
43. ถึงแม้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้จะเป็นนโยบายขององค์การ ฉันก็จะให้ความร่วมมือเท่าที่จำเป็น	.33	.41
44. ฉันต้องทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพราะฉันถือว่าเป็นหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ	.49	.58
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.76	.84

2.1.4 คำนวนความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบร็ค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่า

- มาตรวัดความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93
- มาตรวัดความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .80
- มาตรวัดความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .84

และผู้วิจัยได้คำนวณความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ทั้งหมด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบร็ค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91

2.2 ลักษณะของมาตรวัด

มาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 เกณฑ์การให้คะแนน

ตารางที่ 10 เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การจัดระดับคะแนนความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนน ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.50	เป็นระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	เป็นระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 5.00	เป็นระดับสูง

ส่วนที่ 3 มาตรวัดบุคลิกภาพ

มาตรวัดบุคลิกภาพมีข้อกระทงทั้งหมด 60 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 33 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 27 ข้อ โดยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory (Form S) ของ Costa และ McCrae (1989) ฉบับภาษาไทยโดย ดร. ชูชัย สมितिไกร เนื่องด้วยปัญหาทางลิขสิทธิ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการขออนุญาตใช้มาตรวัดบุคลิกภาพนี้กับทาง Psychological Assessment Resources, Inc. ผู้วิจัยได้นำมาตรวัดไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของธนาคาร โดยไม่ให้ชื่อกับกลุ่มตัวอย่างในชั้นเก็บจริง จำนวน 50 คน และคำนวณความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบร็อค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่า

- มาตรวัดบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .81
- มาตรวัดบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง (Extraversion) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .76
- มาตรวัดบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .71
- มาตรวัดบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .74
- มาตรวัดบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .76

3.1 ลักษณะของมาตรวัด

มาตรวัดบุคลิกภาพมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2 เกณฑ์การให้คะแนน**ตารางที่ 11** เกณฑ์การให้คะแนนมาตรฐานบุคลิกภาพ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การจัดระดับคะแนนบุคลิกภาพ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนน ดังนี้

3.2.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.50 เป็นระดับต่ำ

หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับต่ำ ดังนี้

- บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism) ระดับต่ำ หมายถึง มีลักษณะผ่อนคลาย สงบ โกรธยาก สุขุม ท้อแท้สิ้นหวังยาก ไม่ค่อยรู้สึกอึดอัดใจ ทนต่อแรงกระตุ้นได้ดี และสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี
- บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง (Extraversion) ระดับต่ำ หมายถึง ไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่เบื้องหลัง ไม่เร่งรีบในการทำกิจกรรม ไม่ต้องการความตื่นเต้น ไม่ร่าเริง ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใคร ช่างสงสัย และพูดออกมาโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะตามมา
- บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ระดับต่ำ หมายถึง ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน ไม่สนใจในศิลปะ เฟื่องเฉย ไม่สนใจความรู้สึก ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน เน้นที่ความคิดแคบ ๆ ยึดกับกฎเกณฑ์เดิม เป็นแบบอนุรักษ์นิยม ชอบความเรียบง่าย และสนใจในรายละเอียด
- บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ระดับต่ำ หมายถึง มีลักษณะชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง ระแวงระวัง พูดเกินความจริง ไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน รู้สึกว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น หัวแข็ง ยึดเหตุผล แสดงความคิดเห็นออกมา และชอบการเป็นผู้นำ

- บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ระดับต่ำ หมายถึง รู้สึกว่าตนมักไม่ได้เตรียมความพร้อม ไม่มีความเป็นระเบียบ ไม่มีระบบ ไม่เอาใจใส่หน้าที่ มีความต้องการประสบความสำเร็จในระดับต่ำ ผัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก และตัดสินใจอย่างเร่งรีบ

3.2.2 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 เป็นระดับปานกลาง

หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับปานกลาง คือ มีลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบอยู่ในลักษณะกึ่งกลางระหว่าง ลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับต่ำ กับลักษณะของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง

3.3.3 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 5.00 เป็นระดับสูง

หมายความว่า มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบในระดับสูง ดังนี้

- บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism) ระดับสูง หมายถึง มีลักษณะวิตกกังวล ไม่ผ่อนคลาย โกรธง่าย ท้อแท้สิ้นหวังง่าย รู้สึกอึดอัดใจง่าย ถูกยั่วง่าย และไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้
- บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง (Extraversion) ระดับสูง หมายถึง ความเป็นที่รัก ความเป็นมิตร สุภาพ ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงออก ชอบพูด เป็นผู้นำ ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง ระบายความตื่นเต้น ร่าเริง มองโลกในแง่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ และเลือกคำพูดที่ถูกต้อง
- บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ระดับสูง หมายถึง มีจินตนาการ ชอบฝันกลางวัน มีความซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงาม เห็นคุณค่าของอารมณ์ต่าง ๆ ชอบความหลากหลาย ชอบลองของใหม่ มีความคิดหลากหลาย พร้อมรับค่านิยมใหม่ ค้นหาความยุ่งยากซับซ้อน และชอบทัศนคติที่เปิดกว้าง
- บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ระดับสูง หมายถึง มีลักษณะเห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์และมีเจตนาดี ตรงไปตรงมา เปิดเผย เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ประนีประนอม คล้อยตาม ซื่อสัตย์ ถ่อมตัว มีจิตใจอ่อนโยน พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงเก็บความคิดเห็นของตนเองไว้ และชอบอยู่เบื้องหลัง
- บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) ระดับสูง หมายถึง รู้สึกว่าตนมีความสามารถและมีประสิทธิภาพ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีความ

สำนึกในหน้าที่ มีความไว้วางใจได้ มีความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มุ่ง
การปฏิบัติให้สำเร็จ และคิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีข้อกระทงทั้งหมด 18 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 10 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 8 ข้อ ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรวัด The Generalized Self-Efficacy Scale ของ Jerusalem และ Schwarzer (1993)

4.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

4.1.1 นำมาตรวัด The Generalized Self-Efficacy Scale ของ Jerusalem และ Schwarzer (1993) มาปรับปรุง และสร้างข้อกระทงเพิ่มเติม ได้ทั้งหมด 18 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 10 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 8 ข้อ

4.1.2 นำมาตรวัดที่ได้รับการปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน (แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก.) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของมาตรวัด โดยพิจารณาว่าข้อกระทงแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองหรือไม่ และปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.1.3 นำมาตรวัดที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานของธนาคาร โดยไม่ให้ช้ำกับกลุ่มตัวอย่างในชั้นเก็บจริง จำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

4.1.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัดทั้งหมด 18 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 และพบว่าข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2 และ 4 ดังนั้นจึงมีข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมด 16 ข้อ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.1.3.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลืออีกครั้งหนึ่ง พบว่า ข้อกระทงทั้งหมด 16 ข้อ ผ่านการวิเคราะห์ โดยเป็นข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 7 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)

ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
	วิเคราะห์ 18 ข้อ	วิเคราะห์ 17 ข้อ
1. ฉันสามารถที่จะจัดการกับปัญหาทุก ๆ ได้ ถ้าฉันใช้ความพยายามมากพอ	.46	.46
2. ถึงจะมีใครบางคนไม่เห็นด้วยกับฉัน แต่ฉันก็สามารถที่จะหาทางและวิธีการเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ฉันต้องการจนได้	.25	-
3. ฉันคิดว่าจะเกิดปัญหามากสำหรับฉัน หากองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่	.33	.36
4. เป็นการยากที่ฉันจะแสวงหาวิธีการ และความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ	.29	.31
5. ฉันแน่ใจว่าฉันสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้	.49	.46
6. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.38	.38
7. การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่ยากสำหรับฉัน	.55	.57
8. ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานของฉันให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ ขององค์กรได้	.45	.49
9. ความรอบรู้ของฉันช่วยให้ฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันได้	.57	.54
10. ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ ฉันสามารถแก้ไขได้ ถ้าฉันทุ่มเทความพยายามให้กับมันอย่างจริงจัง	.48	.50
11. เมื่อมีคำสั่งให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ฉันมักไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำได้ดีเหมือนเดิม	.50	.48
12. ฉันวิตกกังวลทุกครั้งที่ต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	.58	.59
13. ในยามที่ต้องเผชิญกับเรื่องยุ่งยากใด ๆ ฉันสามารถทำให้สงบได้ เพราะฉันเชื่อมั่นตัวเองว่าสามารถจัดการกับปัญหาได้ดี	.61	.60
14. เมื่อฉันเผชิญกับปัญหา ฉันสามารถหาทางออกในการแก้ปัญหานั้นได้หลายแบบ	.50	.48
15. องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่บ่อย ๆ จนทำให้ฉันขาดความมั่นใจในการทำงาน	.35	.34
16. เมื่อองค์กรมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ฉันไม่เคยทำมาก่อน ฉันมักหวั่นใจว่าจะทำงานนั้นไม่สำเร็จ	.72	.71
17. ถ้าฉันอยู่ในสภาวะที่มีปัญหา ฉันสามารถคิดหาทางออกที่ดีได้	.55	.56
18. ฉันสามารถรับมือได้กับทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในชีวิต	.52	.52
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	.85	.86

4.1.4 คำนวณความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จากข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบร็อค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่ามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .86

4.2 ลักษณะของมาตรวัด

มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 เกณฑ์การให้คะแนน

ตารางที่ 13 เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การจัดระดับคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเอง พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนน ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.50 เป็นระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 เป็นระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 5.00 เป็นระดับสูง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตราวัด ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากคณบดีคณะจิตวิทยา ติดต่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานทรัพยากรบุคคล ของธนาคารใหญ่แห่งหนึ่ง ซึ่งมีสาขามากมายทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด เพื่อขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดของงานวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ทั้งให้ความร่วมมือในการแจกจ่ายและรวบรวมเก็บแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำนวน 50 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากคณบดีคณะจิตวิทยา ติดต่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานทรัพยากรบุคคล ของธนาคารอีกครั้งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมแนบซองจดหมายสำหรับผู้ตอบทุกคน เพื่อให้ผู้ตอบสามารถปิดผนึกซองก่อนส่งคืนได้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้จำนวน 450 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 423 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด และเมื่อนำมาคัดเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อมาวิเคราะห์ พบว่ามีจำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด โดยชุดที่ไม่สมบูรณ์ คือ

- ชุดที่ผู้ตอบตอบไม่ครบทุกหน้า
- ชุดที่ผู้ตอบตอบ “ไม่ทราบ” ว่าองค์การได้เปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่
- ชุดที่ผู้ตอบไม่ได้ตอบว่า “ทราบ” หรือ “ไม่ทราบ” เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ในองค์การ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ตอน

ตอนที่ 1 คือ ผลการวิเคราะห์ข้อสัทธิพื้นฐานของตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรต้นคือ

- บุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism) บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง (Extraversion) บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) และ บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)
- ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)
- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร การศึกษา และอายุ

ตัวแปรตามคือ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) ประกอบด้วย ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง (Affective Commitment to Change) ความผูกใจมั่นทางความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง (Continuance Commitment to Change) และความผูกใจมั่นทางความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง (Normative Commitment to Change)

ตอนที่ 2 คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยรายชื่อ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร

ข้อมูลสถิติพื้นฐานของคะแนนจากตัวแปรทั้งหมดประกอบด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ได้ผลดังตาราง 14



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากตัวแปรที่ศึกษา (N = 360)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน					ตัวแปร										
		1	2	3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3				
1. ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร	14.93	8.87	-														
2. ระดับการศึกษา	1.79	0.54	.306**	-													
3. อายุ	38.04	8.52	.937**	.216**	-												
4.1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์	2.64	0.52	-.185**	.011	-.198**	(.81) ^α											
4.2 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง	3.40	0.38	-.055	-.050	-.047	-.474**	(.76) ^α										
4.3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์	3.27	0.33	.005	-.110*	.049	-.274**	.249**	(.71) ^α									
4.4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น	3.56	0.41	.140**	-.019	.146**	-.584**	.395**	.276**	(.74) ^α								
4.5 บุคลิกภาพด้านความสำนึกในหน้าที่	3.74	0.38	.131**	.099*	.146**	-.516**	.456**	.322**	.507**	(.76) ^α							
5. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.61	0.41	.092*	-.059	.120*	-.609**	.454**	.419**	.474**	.598**	(.86) ^α						
6.1 ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	3.35	0.48	-.004	-.115*	.002	-.237**	.186**	.153**	.176**	.224**	.290**	(.93) ^α					
6.2 ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	3.17	0.71	.037	.115*	.016	.057	.155**	.048	.045	.084	.004	-.280**	(.80) ^α				
6.3 ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	3.39	0.38	.058	-.046	.060	-.295**	.272**	.158**	.335**	.321**	.343**	.688**	-.031	(.84) ^α			

* p < .05 ** p < .01

^α ตัวเลขในแนวเส้นทแยงมุม คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือที่คำนวณด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

ความหมายของคะแนน มีดังต่อไปนี้ (1) บุคลิกภาพ มีคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 โดยที่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.50 คือ ระดับต่ำ, คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คือ ระดับปานกลาง, และ คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 5.00 คือระดับสูง)

(2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 โดยที่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.50 คือ ระดับต่ำ, คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คือ ระดับปานกลาง, และ คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 5.00 คือระดับสูง)

(3) ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง มีคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 โดยที่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.50 คือ ระดับต่ำ, คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 คือ ระดับปานกลาง, และ คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 5.00 คือระดับสูง)

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ เท่ากับ 2.64 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองเท่ากับ เท่ากับ 3.40 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ เท่ากับ 3.27 ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 3.35 ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 3.17 และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 3.39 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้โดยเฉลี่ยมีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ ในระดับปานกลาง ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น เท่ากับ 3.56 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ เท่ากับ 3.74 และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ 3.61 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้โดยเฉลี่ยมีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา อายุ บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญเกือบทุกคู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ และระยะเวลาในการทำงานมีค่ามากที่สุดคือ $r = .937$ ($p < .01$) รองลงมา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .688$, $p < .01$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงาน กับการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าต่ำที่สุด ($r = .092$, $p < .05$) อย่างไรก็ตาม ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่มีสหสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง แต่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = -.280$, $p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกใจมั่นทางต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .155$, $p < .01$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อย

สมมติฐาน 1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 15 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	-.237**
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.057
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	-.295**

** p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.237$, $p < .01$) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.295$, $p < .01$) แต่บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงเพียง 2 ลักษณะ คือ ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐาน 2 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองและความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 16 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	.186**
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.155**
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	.272**

** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตามตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจต่อการเปลี่ยนแปลงทุกลักษณะ กล่าวคือบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .186, .155, \text{ และ } .272$ ตามลำดับ)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสนับสนุนสมมติฐาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐาน 3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

3ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

3ข มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 17 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	.153**
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.048
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	.158**

** p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตามตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .153$ และ $.158$ ตามลำดับ) และบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น

- **สนับสนุนสมมติฐาน 3ก** คือ บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง
- **ปฏิเสธสมมติฐาน 3ข** และสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 18 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	.176**
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.045
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	.335**

** p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตามตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .176$ และ $.335$ ตามลำดับ) แต่บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงเพียง 2 ลักษณะ คือ ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 5 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 19 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	.224**
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.084
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	.321**

** p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตามตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .224$ และ $.321$ ตามลำดับ) แต่บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และสรุปได้ว่า บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงเพียง 2 ลักษณะ คือ ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 6 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 20 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	.290**
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.004
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	.343**

** p < .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตามตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .290$ และ $.343$ ตามลำดับ) แต่การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงเพียง 2 ลักษณะ คือ ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 7 ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 ลักษณะ

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรและความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 21 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	-.004
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.037
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	.058

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตามตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน และสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทุกลักษณะ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐาน 8 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

8ก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

8ข ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 22 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างระดับการศึกษากับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	ระดับการศึกษา
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	-.115*
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.115*
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	-.046

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตามตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.115$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .115$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น

- **สนับสนุนสมมติฐาน 8ข** คือ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

- **ปฏิเสธสมมติฐาน 8ก** และสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 9 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

9ก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง

9ข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

เพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ ดังแสดงในตารางที่ 23 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างอายุกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	อายุ
ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง	.002
ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง	.016
ความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง	.060

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตามตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทุกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น

- **สนับสนุนสมมติฐาน 9ก** คือ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง

- **ปฏิเสธสมมติฐาน 9ข** และสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยจากบทที่ 3 สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านความแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.237$, $p < .01$) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ($-.295$, $p < .01$) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูง จะมีความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะมีลักษณะ วิตกกังวล ไม่ผ่อนคลาย โกรธง่าย ท้อแท้สิ้นหวังง่าย นึกถึงแต่ตนเอง รู้สึกอึดอัดใจง่าย ถูกยั่วยุง่าย ขาดความไตร่ตรองยั้งคิด ไม่สามารถจัดการกับความเครียด และมีแนวโน้มที่จะไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้น เมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะแสดงความไม่เห็นด้วย และไม่ให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยใกล้เคียงของ Morrison (1997, อ้างถึงใน Guilloux, Dubost, & Gauzente, 1999) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการดำเนินธุรกิจแฟรนไชส์ และความผูกใจมั่นต่อองค์กร

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์สูงหรือต่ำไม่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องมาจาก พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความรู้สึว่าการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็ไม่ส่งผลใด ๆ ต่อตนเอง

สมมติฐาน 2 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .186, p < .01$) ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .155, p < .01$) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .155, p < .01$) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูง จะมีความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงสูง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงสูง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงสูงด้วย

พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง จะมีลักษณะชอบเข้าสังคม ชอบที่ชุมนุมชน ชอบความตื่นเต้น สนุกสนาน มีความมั่นใจในตนเอง ชอบแสดงออก กระฉับกระเฉง ซ่างพูด ร่าเริง มองโลกในแง่ดี นอกจากนี้พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง มีแนวโน้มที่จะรับรู้ตนเองต่อสภาพแวดล้อม และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมทางสังคม (Gillespie, Oswald, Schmitt, Kim, & Ramsay, 2003) ดังนั้นเมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองจะแสดงความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งจัดเป็นความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังรู้สึกว่าตนเองอาจสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ หากการเปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ตนเองยังสามารถทำงานอยู่ในองค์การนี้ได้ต่อไป ซึ่งจัดว่าเป็นความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และการที่พนักงานยอมรับ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยมีความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงในฐานะสมาชิกขององค์การ ก็จัดเป็นความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยใกล้เคียงของ Morrison (1997, อ้างถึงใน Guilloux, Dubost, & Gauzente, 1999) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าผลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้ซื้อสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ (Franchisees) ต่อความตั้งใจที่จะยังคงทำธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อองค์การ

นอกจากนี้ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีเพียงบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .155, p < .01$) ทั้งนี้

เนื่องจากพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูงจะมีลักษณะที่ชอบเข้าสังคม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งความต้องการทางสังคมต่าง ๆ นี้ พนักงานจึงแสดงความคิดเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ตนยังคงทำงานอยู่กับองค์กรได้ต่อไป เพราะหากต้องมีการเปลี่ยนงานใหม่ พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองสูงจะต้องปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการที่จะมีสถานะภาพทางสังคมตามที่ตนเคยได้รับ หรือตามที่ตนต้องการได้

สมมติฐาน 3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

3ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

3ข มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .153, p < .01$) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .158, p < .01$) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูง จะมีความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงสูง และมีความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงสูงเช่นเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูงจะมีลักษณะชอบจินตนาการ ชอบฝันกลางวัน มีความซาบซึ้งในศิลปะ และความสวยงาม เห็นคุณค่าของอารมณ์ต่าง ๆ ชอบความหลากหลาย ชอบลองของใหม่ มีความคิดหลากหลาย พร้อมรับค่านิยมใหม่ ชอบค้นหาความยุ่งยากซับซ้อน มีทัศนคติที่เปิดกว้าง จะมีความรู้สึว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นประสบการณ์ใหม่ จึงแสดงความคิดเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประารถงานที่จะทุ่มเททำงานเพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยมีความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นในฐานะสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยใกล้เคียงของ Mullins และ Cummings (1999) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สูง เมื่อเผชิญกับภาวะไม่แน่นอน หรือต้องเลือกทางเลือกการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย หรือทำงานในองค์กรที่ไม่สร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง ก็ยังคงตัดสินใจในเชิงรุกได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ต่ำ ดังนั้นการที่บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เชิงรุก เป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องมาจากลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ที่มีความคิดหลากหลาย พร้อมรับค่านิยมใหม่ มีทัศนคติที่เปิดกว้าง มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นประสบการณ์ใหม่ ดังนั้น เมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์จึงไม่ได้รู้สึกว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การจะเป็นการทำให้ตนสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ จึงแสดงความเห็นด้วย และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .176, p < .01$) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .335, p < .01$) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นสูง จะมีความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงสูง และมีความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงสูงเช่นเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นสูงจะมีลักษณะที่เห็นว่ามีผู้อื่นที่ซื่อสัตย์และมีเจตนาดี ตรงไปตรงมา เปิดเผย เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ประนีประนอม คล้อยตาม ซื่อสัตย์ ถ่อมตัว มีจิตใจอ่อนโยน พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง เก็บความคิดเห็นของตนเองไว้ ชอบอยู่เบื้องหลัง จะมีความปรารถนาที่จะทุ่มเททำงานเพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง จะแสดงความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และจะรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นในฐานะสมาชิกขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยใกล้เคียงของ Morrison (1997, อ้างถึงใน Guilloux, Dubost, & Gauzente, 1999) ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของผู้ซื้อสัญญาธุรกิจเฟรนไชส์ (Franchisees) ต่อความตั้งใจที่จะยังคงทำธุรกิจเฟรนไชส์ต่อไป พบว่า บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อองค์การ

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ด้วยลักษณะของบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ตรงไปตรงมา เห็นว่าผู้อื่นที่ซื่อสัตย์และมีเจตนาดี เป็นต้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นจะให้ความไว้วางใจในองค์กร เชื่อว่าผู้บริหารมีความคิดที่ถูกต้องที่นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในองค์กร และคิดว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะส่งผลประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน จึงไม่ได้คิดถึงผลได้ผลเสียจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กรต่อตนเอง และแสดงออกในลักษณะเห็นด้วย และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 5 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .224, p < .01$) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .321, p < .01$) หมายความว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูง จะมีความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงสูง และมีความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงสูงเช่นเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูงจะมีลักษณะมีความสำนึกในหน้าที่ มีความไว้วางใจได้ คิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะปฏิบัติ มีความพยายามในการปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าตนมีความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสะอาด ซึ่งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรขึ้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูง จะแสดงความเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลง ยินยอมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นบรรลุผล

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน ยังพบว่า บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจาก เมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่สูง ไม่ได้คำนึงถึงผลได้ผลเสียที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนั้น พนักงานกลุ่มนี้จะมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นบรรลุผล

สมมติฐาน 6 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงที่ระดับ .290 ($p < .01$) และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .343$, $p < .01$) ซึ่งพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีลักษณะมีความกระตือรือร้น ให้ความพยายาม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และไม่ทอดยถ เมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นเรื่องที่ทำหายความสามารถของตน พนักงานเหล่านี้จะแสดงความเห็นด้วย และยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ตนจะต้องรับผิดชอบ เพื่อช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์การให้สำเร็จลุล่วง แม้ผู้วิจัยจะไม่พบงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ Tidor (1997) มีความใกล้เคียงกับผลการวิจัยข้างต้น กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความผูกใจมั่นต่อองค์การ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ก็จะมีความผูกใจมั่นต่อองค์การในระดับสูงเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องจากการเปลี่ยนแปลง อาจสรุปได้ว่า พนักงานจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงหรือต่ำ ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 7 ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทุกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herscovitch และ Meyer (2002)

สมมติฐาน 8 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

8ก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

8ข ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงที่ระดับ $- .115$ ($p < .05$) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะไม่มี ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะพนักงานที่มีการศึกษาสูง มีความรู้ความสามารถสูง ซึ่งยากที่จะโน้มน้าวให้คล้อยตามไปกับการเปลี่ยนแปลงได้

และจากการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงที่ระดับ $.115$ ($p < .05$) อาจสรุปได้ว่า พนักงานมีการรับรู้ว่าทุกวันนี้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นแทบทุกองค์การ หากตนออกจากองค์การนี้ไปอยู่องค์การใหม่ก็ต้องประสบกับภาวะการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน ดังนั้นพนักงานจึงสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ตนยังคงสามารถทำงานอยู่ในองค์การได้ต่อไป นอกจากนี้ยังสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรักษาผลประโยชน์บางอย่าง เช่น ตำแหน่งผลตอบแทน เป็นต้น

ถึงแม้ผู้วิจัยจะไม่พบงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Nijhof, Jong, และ Beukhof (1998) ก็มีความใกล้เคียงกับผลการวิเคราะห์ดังกล่าวคือ ระดับการศึกษาของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ทำงานในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นในระดับน้อยมาก

สมมติฐาน 9 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

9ก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง

9ข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

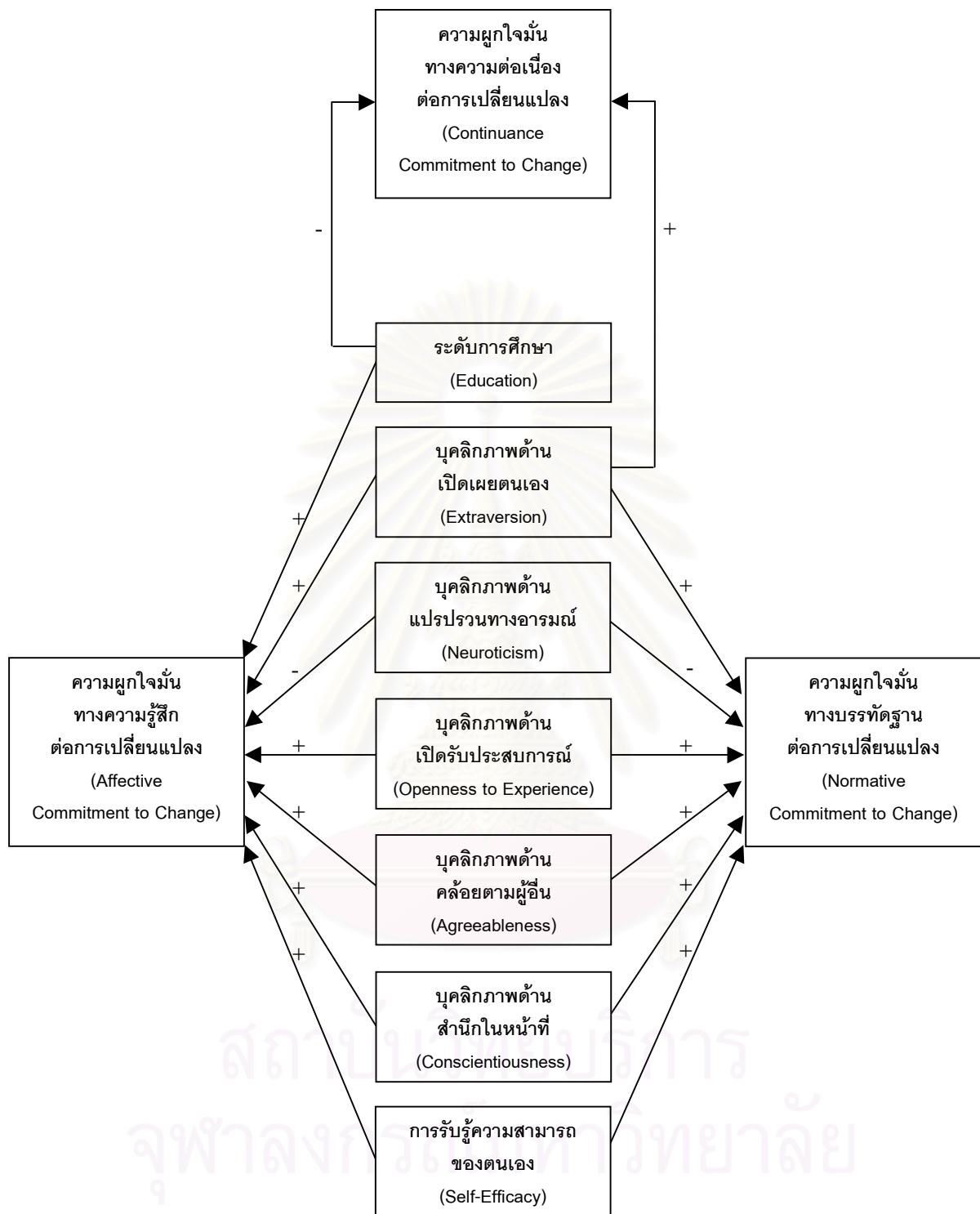
จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herscovitch และ Meyer (2002) และสาเหตุที่อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง หมายความว่า พนักงานจะมีอายุมากหรืออายุน้อยก็ไม่ส่งผลต่อความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง และอาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายทางอายุสูง กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีอายุตั้งแต่ 21-59 ปี พนักงานที่มีอายุมากและมีตำแหน่งงานสูง จะต้องมีความรับผิดชอบสูงตามไปด้วย พนักงานกลุ่มนี้จะมีความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง แต่เมื่อนำมารวมกับพนักงานที่มีอายุมากและมีตำแหน่งต่ำ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้อาจจะไม่มีความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง)

แนวความคิดที่ปรับปรุงใหม่

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวความคิดใหม่ ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น คือ

1.1 บุคลิกภาพ (บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่)

1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาทำงานในการทำงานกับองค์การ ระดับการศึกษา และอายุ)

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐาน 1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 ลักษณะ

สมมติฐาน 2 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

สมมติฐาน 3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้
3ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง
3ข มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

สมมติฐาน 5 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

สมมติฐาน 6 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ลักษณะ

สมมติฐาน 7 ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 ลักษณะ

สมมติฐาน 8 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

8ก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง

8ข ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐาน 9 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

9ก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง

9ข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน จำนวน 360 คนของใหญ่แห่งหนึ่ง ซึ่งมีสาขามากมายทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 2.1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors)
- 2.2 มาตรฐานความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรฐานของ Herscovitch และ Meyer (2002)
- 2.3 มาตรฐานบุคลิกภาพ (Personality) โดยใช้มาตรฐานบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory (Form S) ของ Costa และ McCrae (1989) ฉบับภาษาไทยโดย ดร. ชูชัย สมितिไกร (ผู้เผยแพร่ คือ Psychological Assessment Resources, Inc.)
- 2.4 มาตรฐานความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ปรับปรุงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติมจากมาตรฐาน The Generalized Self-Efficacy Scale ของ Jerusalem และ Schwarzer (1993)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัดและการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารใหญ่แห่งหนึ่ง ซึ่งมีสาขามากมายทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ด้วยตนเอง ซึ่งได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของธนาคาร เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในธนาคาร ผู้วิจัยได้เตรียมซองจดหมายสำหรับผู้ตอบทุกคน เพื่อให้ผู้ตอบสามารถปิดผนึกซองก่อนส่งคืนได้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในธนาคารจำนวน 450 ชุด สามารถเก็บคืนได้ 423 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะชุดที่สมบูรณ์จำนวน 360 ชุดมาวิเคราะห์ โดยชุดที่ไม่สมบูรณ์ คือ ชุดที่ผู้ตอบตอบไม่ครบทุกหน้า ชุดที่ผู้ตอบตอบ “ไม่ทราบ” ว่าองค์กรได้เปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ และชุดที่ผู้ตอบไม่ได้ตอบว่า “ทราบ” หรือ “ไม่ทราบ” เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
2. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ (บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่) และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1, 2, 3, 4 และ 5
3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการ

เปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ ระดับการศึกษา และอายุ) และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (ความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลง) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7, 8 และ 9

ผลการวิจัย

1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.237$ และ $-.295$ ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2 บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจต่อการเปลี่ยนแปลง ทุกลักษณะ กล่าวคือบุคลิกภาพด้านเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .186, .155,$ และ $.272$ ตามลำดับ)

3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .153$ และ $.158$ ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .176$ และ $.335$ ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .224$ และ $.321$ ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .290$ และ $.343$ ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7 ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทุกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจมั่นทางความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.115$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจมั่นทางความต่อเนื่องต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .115$) และไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นทางบรรทัดฐานต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงทุกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยขอเสนอให้ศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่พนักงานของธนาคารเพียงแห่งเดียว ซึ่งเป็นองค์กรภาคเอกชนในการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

2. ผู้วิจัยศึกษาความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความพึงพอใจในงานภายหลังการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศภายในองค์การ ทัศนคติของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ควรศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นจากความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ การทุ่มเทในงาน ผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออก และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำนายความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาอังกฤษ

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Armstrong, M. (1999). *A handbook of personnel management practice*. USA: Kogan Page Limited.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. New Jersey: Prentice Hall.
- Barling, J. & Beattie, R. (1993). Self-efficacy beliefs and sales performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 5, 41-51.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.
- Bateman, T. S. & Zeithml, C. P. (1990). *Management: Function and strategy*. Homewood, Ill: Irwin.
- Buchanan II, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Chiu, W. C. K. (2002). Do types of economic ownership matter in getting employees to commit? An exploratory study in the People's Republic of China. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 865-882.
- Conner, D. R. (1992). *Managing at the speed of change: How resilient managers succeed and prosper where others fail*. New York: Villard Books.
- Desimone, R. L., Ewrner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development*. (3rd ed.). New York: Harcourt College Publishers.
- Drummond, H. (2000). *Introduction to organizational behavior*. New York: Oxford University Press.

- Engler, B. (1999). *Personality theories*. (5th ed.). New York: Houghton Mifflin Company.
- Feltz, D. L. (1982). Path analysis of the causal elements in Bandura's theory of self-efficacy and anxiety-based model of avoidance behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 764-786.
- Fukami, C. V. & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: Parallel Models. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 367-371.
- Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035-1043.
- Gillespie, M. A., Oswald, F. L., Schmitt, N., Kim, B. H., & Ramsay, L. J. (2003). The influence of personality traits on direct measures of P-O fit. Retrieved April 20, 2004, from E-mail: gilles54@msu.edu
- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12(3), 472-485.
- Guilloux, V., Dubost, N., & Gauzente, C. (1999). The psychological profile as determinant of satisfaction among French franchisees. Retrieved April 20, 2004, from World Wild Web: www.dauphine.fr/crepa/ArticleCahierRecherche/CahierdeRecherche/cahier59.pdf
- Hackett, G. & Campbell, N. K. (1987). Task self-efficacy and task interest as a function of performance on a gender-neutral. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487.
- Herscovitch, L. & Meyer, J. P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Hilgard, E. R. (1965). *Introduction to psychology*. New York: Harcourt Brace and World Inc.
- Hill, T., Smith, N. D., & Mann, M. F. (1987). Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies: The case of computers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 307-313.
- Hodge, B. J. & Anthony, W. P. (1988). *Organization theory*. (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relation at work*. (7th ed.). USA: The Dryden Press.
- Howard, P. J. & Howard, J. M. 2000. The big five quickstart: An introduction to the Five-Factor Model of personality for Human Resource Professionals. Retrieved April 6, 2004, from World Wild Web: www.centacs.com/quickstart.htm#individuals
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Huber, G. P., Sutcliffe, K. M., Miller, C. C., & Glick, W. H. (1993). *Organizational change and redesign: Ideas and insights for improving performance*. New York: Oxford University Press.
- Huy, Q. N. (2002). Emotional Balancing of organizational continuity and radical change: The contribution of middle managers. *Administrative Science Quarterly*, 47, 31-69.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1993). The general perceived self-efficacy. Retrieved November 17, 2003, from World Wild Web: <http://userpage.fu-berlin.de/~health/engscal.htm>
- Jimmieson, M. L., Terry, D. J., & Callan, V. J. (2004). A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: The role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 11-27.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107-122.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, G., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 241-251.
- Mastor, K. N. (2003). Personality traits and gender differences in the selection of academic major among Malay students. *Journal Pendidikan*, 28, 3-13.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.

- Morrow, P. C. & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (5th ed.). Pacific Grove: Book/Cole Publishing.
- Mullins, J. W. & Cummings, L. L. (1999). Situational Strength: A framework for understanding the role of individuals in initiating proactive strategic change. *Journal of Organizational Change*, 12(6), 462-479.
- Naquin, S. S. & Holton III, E. F. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.
- Nijhof, W. J., Jong, M. J., & Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: An exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-693.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.
- Parkes, K. R. & Razavi, T. D. B. (2003). Personality and attitudinal variables as predictors of voluntary union membership. *Personality and Individual Differences*. Retrieved March 27, 2004, from World Wild Web: www.elsevier.com/locate/paid
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Schultz, D. P. (2002). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sinha, S. P., Talwar, T., & Rajpal. (1999). Correlational study of organizational commitment, self-efficacy and psychological barriers to technological change. Retrieved April 20, 2004, from World Wild Web: www.emerald.com

Thompson, J. A. & Van de Ven, A. H. (2002). Commitment shift during organizational upheaval: Physicians' transitions from private practitioner to employee. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 382-404.

Tidor, T. R. (1997). *The Effects of self-efficacy, work locus of control and job involvement on perceived work stressors strains*. Virginia Commonwealth University.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบมาตรวัด

มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง)

ท่านที่หนึ่ง	ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ
ท่านที่สอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ
ท่านที่สาม	อาจารย์ ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ
ท่านที่สี่	อาจารย์ สุกัลยา สว่าง

มาตรวัดความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ท่านที่หนึ่ง	ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ
ท่านที่สอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ
ท่านที่สาม	อาจารย์ ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ
ท่านที่สี่	อาจารย์ สุกัลยา สว่าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตารางที่ 24 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	236	67.80
หญิง	112	32.20
รวม	348	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 29 ปี	59	17.00
30 – 39 ปี	141	40.50
40 – 49 ปี	106	30.50
มากกว่า 50 ปี	42	12.00
รวม	348	100.00
ระดับการศึกษา		
สูงกว่าปริญญาตรี	94	27.00
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	231	66.40
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	6.60
รวม	348	100.00
ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร		
ต่ำกว่า 10 ปี	84	24.10
11 – 20 ปี	180	51.70
21 – 30 ปี	65	18.70
มากกว่า 31 ปี	19	5.50
รวม	348	100.00

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

คำชี้แจง - แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับองค์การ

ส่วนที่ 2 ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 บุคลิกภาพ

ส่วนที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

- ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ด้วยความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อที่ผลการวิจัยจะได้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลแก่องค์การของท่านต่อไป
- ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น
- เมื่อตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว กรุณาพับแบบสอบถามใส่ซอง ผนึกซอง และส่งคืนเจ้าหน้าที่

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาว พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร

ผู้วิจัย

คณะจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับองค์การ

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความในช่องว่าง และใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
ให้ครบถ้วน

1. เพศ _____(1) ชาย _____(2) หญิง

2. ปัจจุบันฉันอายุ ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด คือ _____(1) สูงกว่าปริญญาตรี
_____ (2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
_____ (3) ต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ฉันทำงานกับองค์การนี้มาเป็นเวลา ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านเองมากที่สุด
เพียงข้อละ 1 คำตอบ

A. ท่านทราบหรือไม่ว่า องค์การได้เปลี่ยนแปลงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่
 (1) ทราบ (2) ไม่ทราบ

B. ท่านทราบรายละเอียดเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติใหม่มากน้อยเพียงใด
 (1) มาก (2) ค่อนข้างมาก (3) ปานกลาง (4) น้อย (5) ค่อนข้างน้อย

ข้อความ	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มีคุณค่าต่อองค์การ อย่างแน่นอน					
2. ฉันเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
3. ฉันจะชักจูงให้เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยกับการ เปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
4. ฉันเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ทำให้พนักงานมีความ ลำบากมากขึ้น					
5. ฉันรู้สึกหนักใจกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
6. ฉันอยากให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อการ เปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
7. ฉันอยากให้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ประสบความสำเร็จ					
8. ฉันอยากมีส่วนร่วมในการทำให้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ประสบความสำเร็จ					
9. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ทำให้ฉันไม่มี ความสุขในการทำงาน					
10. ฉันจะพยายามสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
11. ฉันเต็มใจที่จะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อสนับสนุน ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่นี้					
12. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ทำให้ฉันรู้สึก หนักใจที่ต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้น					

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13. ฉันจะวางเฉยต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
14. ฉันรู้สึกหัวใจทุกครั้งที่มีใครถามถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
15. ฉันรู้สึกภูมิใจที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
16. ฉันจะรู้สึกเสียใจ หากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ไม่ประสบความสำเร็จ					
17. ฉันจำเป็นต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียต่อตัวฉัน					
18. หากฉันไม่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ จะเป็นการเสี่ยงต่อสถานภาพในการทำงานของฉัน					
19. ฉันจำเป็นต้องแสดงความเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อรักษาสถานะภาพในการทำงานของฉัน					
20. ฉันจำเป็นต้องแสดงความเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อฉันจะได้อยู่กับองค์กรนี้ต่อไป					
21. ฉันต้องยอมให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ มิฉะนั้นอาจสูญเสียผลประโยชน์ที่ฉันเคยได้					
22. ฉันเชื่อว่าการไม่ให้ความร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ จะทำให้การทำงานของฉันลำบากมากขึ้น					
23. ฉันรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของฉันที่จะต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
24. ฉันคิดว่าจะเป็นการไม่ถูกต้องถ้าฉันไม่ให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
25. เนื่องด้วยหน้าที่ของฉัน ฉันจึงต้องให้ความร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
26. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ แม้ตนเองจะเป็นสมาชิกขององค์กรก็ตาม					
27. ฉันต้องฝืนใจทำงานไปตามการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อให้คนเห็นว่าฉันเป็นคนดี					
28. ฉันเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพราะใคร ๆ ก็สนับสนุนกัน					

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
29. ในฐานะที่ฉันเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กร ฉันจำเป็นต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
30. ฉันเห็นด้วยว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่นี้เป็นระบบที่ดี มิฉะนั้นองค์กรคงจะไม่นำมาใช้					
31. แม้ว่าใคร ๆ ต่างก็สนับสนุนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ ฉันก็ไม่เห็นด้วย					
32. ในฐานะที่ฉันเป็นเพียงพนักงาน ฉันจำใจต้องเข้าร่วมกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้					
33. ฉันยินดีให้ความร่วมมือกับนโยบายการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร					
34. ถึงแม้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้จะเป็นนโยบายขององค์กร ฉันก็จะให้ความร่วมมือเท่าที่จำเป็น					
35. ฉันต้องทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพราะฉันถือว่าเป็นหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ					

ส่วนที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านเองมากที่สุด
เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันสามารถที่จะจัดการกับปัญหาทุก ๆ ได้ ถ้าฉันใช้ความพยายามมากพอ					
2. ฉันคิดว่าจะเกิดปัญหามากสำหรับฉัน หากองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่					
3. เป็นการยากที่ฉันจะแสวงหาวิธีการ และความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ					
4. ฉันแน่ใจว่าฉันสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้					
5. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่ยากสำหรับฉัน					
7. ฉันไม่มั่นใจว่าจะสามารถปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานของฉันให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ ขององค์กรได้					
8. ความรอบรู้ของฉันช่วยให้ฉันสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันได้					
9. ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ ฉันสามารถแก้ไขได้ ถ้าฉันทุ่มเทความพยายามให้กับมันอย่างจริงจัง					
10. เมื่อมีคำสั่งให้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ฉันมักไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำได้ดีเหมือนเดิม					
11. ฉันวิตกกังวลทุกครั้งที่ต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร					
12. ในยามที่ต้องเผชิญกับเรื่องยุ่งยากใด ๆ ฉันสามารถทำให้สงบได้ เพราะฉันเชื่อมั่นตัวเองว่าสามารถจัดการกับปัญหาได้ดี					
13. เมื่อฉันเผชิญกับปัญหา ฉันสามารถหาทางออกในการแก้ปัญหาได้หลายแบบ					
14. องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่บ่อย ๆ จนทำให้ฉันขาดความมั่นใจในการทำงาน					
15. เมื่อองค์กรมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ฉันไม่เคยทำมาก่อน ฉันมักหวั่นใจว่าจะทำงานนั้นไม่สำเร็จ					
16. ถ้าฉันอยู่ในสถานะที่มีปัญหา ฉันสามารถคิดหาทางออกที่ดีที่สุดได้					
17. ฉันสามารถรับมือได้กับทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในชีวิต					

** ขอขอบคุณมากค่ะ ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม **
 และโปรดตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามชุดนี้ ก่อนส่งคืนเจ้าหน้าที่
 มิฉะนั้นข้อมูลอันมีค่าของท่านในครั้งนี้ อาจจะไม่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร เกิดวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2520 บ้านเกิด
อยู่ที่จังหวัดชลบุรี จบระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ คณะศิลป
ศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษ เข้าศึกษาที่คณะจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2544



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย