

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมี ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

พิพากร เลขภัสร์¹

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ดร.รัชนีวรรณ วณิชยธนม

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 16 พฤษภาคม 2562

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 24 กรกฎาคม 2562

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 31 กรกฎาคม 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า” เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งจำนวน 444 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

¹Corresponding Author E-mail : bellsuh@hotmail.com

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์เส้นทางส่งผลของตัวแปร โดยผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.200$)

2. ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.197$)

3. การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.609$)

4. การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.623$)

5. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.805$)

6. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรสื่อบางส่วน (Partial Mediator) ของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยรวม (Total Effect) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.622 ซึ่งเป็นผลทางตรง (Direct Effect) เท่ากับ 0.210 และเป็นผลทางอ้อม (Indirect Effect) เท่ากับ 0.412 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยตรง (Direct Effect) ต่อความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.609 และการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยตรง (Direct Effect) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.677

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่เป็นสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงาน และตัวแปรที่เป็นสื่อจากสาเหตุไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งองค์การสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับพัฒนาบุคลากรในองค์การ หรือวางกลยุทธ์ต่างๆ ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการคงอยู่ในงานต่อไป

คำสำคัญ : บุคลิกภาพเชิงรุก, การรับรู้บรรยากาศองค์การ, ความผูกพันต่อองค์กร, ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

A study of causal relationships of proactive personality and perceptions of organizational climate on intention to stay with organizational commitment as a mediator among employees of electric appliances company

Pipakon Lekpat

Master Student, Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Liberal Arts,
Thammasat University

Ratchaneewan Wanichtanom (Ph.D.)

Thesis advisor, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

Received : May 16, 2019

Revised : July 24, 2019

Accepted : July 31, 2019

Abstract

Correlational research was used to study causal relationships of proactive personality and perceptions of organizational climate on intention to stay with organizational commitment as mediator among employees of an electric appliances company. Objectives were study the relationship between proactive personalities, perceptions of organizational climate, organizational commitment, and intention to stay as well as mediating variable of organizational commitment on the relationship between proactive personalities, perceptions of organizational climate, and intention to stay.

Samples were 444 company employees. Data was collected by questionnaire. Categories included personal factors, proactive personality, perceptions of organizational climate, organizational commitment, and intention to stay. Data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation and path analysis.

Results were that proactive personality positively correlated with organizational commitment ($r = 0.200$, $p < 0.01$) and intention to stay ($r = 0.197$, $p < 0.01$). Perceptions of organizational climate positively correlated with organizational commitment ($r = 0.609$, $p < 0.01$) and intention to stay ($r = 0.623$, $p < 0.01$). Organizational commitment positively correlated with intention to stay ($r = 0.805$, $p < 0.01$) and partially mediated the relationship between perceptions of organizational climate and intention to stay by total effect at 0.623, direct effect at 0.210, and indirect effect at 0.412. In addition, perceptions of organizational climate directly affected on organizational commitment at 0.609 and intention to stay at 0.677.

These findings suggest that a mutual relationship exists among proactive personality, perceptions of organizational climate, organizational commitment and intention to stay. Perceptions of organizational climate was directly and indirectly affected by the mediation of organizational commitment upon intention to stay. Companies in Thailand might focus on these variables to develop organizational personnel and plan strategies to boost employee intention to stay.

Keywords : proactive personality, perceptions of organizational climate, intention to stay, organizational commitment

บทนำ

องค์การธุรกิจในปัจจุบันต่างให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากสถานการณ์โลกที่มีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้น อีกทั้งเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การต้องมีการเรียนรู้และปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดและประสบความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง

ทรัพยากรบุคคล จัดเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ เพราะนอกจากทรัพยากรบุคคลจะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามที่องค์กรคาดหวังไว้แล้ว ทรัพยากรบุคคลยังทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนทรัพยากรอื่นๆ อีกด้วย และหากองค์การใดมีทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน องค์การก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ การขาดแคลนทรัพยากรบุคคล หรือการสูญเสียทรัพยากรบุคคล จากการลาออกของพนักงานก็เช่นกัน ล้วนแล้วแต่เป็นภาระต้นทุนขององค์การ เนื่องจากการลาออกของพนักงานทำให้องค์การเกิดค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก สรรหา พนักงานใหม่ มากไปกว่านั้น การลาออกของพนักงานบางตำแหน่งสามารถสร้างความเสียหายทางธุรกิจให้แก่องค์การได้ หรืออย่างน้อยก็ทำให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์การชะลอตัวลงหรือหยุดพักชั่วคราว (Ratsameethammachoti, 2006) นอกจากภาระต้นทุนและความเสียหายดังกล่าวแล้ว การคัดเลือกพนักงานใหม่ยังก่อให้เกิดภาระแก่เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานในการฝึกหัดพนักงาน และยังต้องใช้เวลาในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Puttan, 1994 (as cited in Chantaramano & Pasunon, 2014) กล่าวคือ พนักงานที่รับเข้ามาในช่วงแรกๆ ยังไม่คุ้นเคยกับกระบวนการทำงาน มีโอกาสทำให้งานเสียหายได้ เมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลานาน ทักษะในการทำงานย่อมมีมากกว่า ประกอบกับการได้รับการฝึกอบรม

จากองค์การ ทำให้พนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลานานมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ด้วยตนเอง หากองค์การสามารถรักษานักงานที่มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ให้คงอยู่กับองค์การได้ ก็จะทำให้้องค์การดำเนินธุรกิจได้อย่างคล่องตัว บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนี้นเอง มีผู้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการลาออกจากงานในบริบทต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นนักวิจัย ผู้บริหาร องค์การ หรือนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการส่งเสริม และธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์การ ขณะเดียวกันก็เป็นการหาแนวทางในการยับยั้งไม่ให้เกิดการลาออกจากงาน ในหลายๆ องค์การจึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยการมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ผลตอบแทน เป็นต้น รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงาน โดยการให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์การนั้น จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าต่อองค์การ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (Baugh & Roberts, 1994) ลดการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน (Blau & Bohl, 1987) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การได้อีกด้วย (Steers, 1977)

นอกจากความผูกพันต่อองค์การแล้วการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีให้พนักงานนั้นก็เป็นส่วนสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมจากการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีให้เกิดความสะดวก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในองค์การ การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักทำงานในงาน โดยการให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ รวมถึง

การได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากองค์กร และหัวหน้า ในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า การได้รับความช่วยเหลือ ร่วมมือ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับผลตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอ การรับรู้บรรยากาศขององค์กรนั้นจะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทัศนคติ และส่งผลถึงพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร Kolb, Rubin, & McIntyre, (as cited in Rukngam, 2016) เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นต้น หากองค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน หากพนักงานได้รับรู้ถึงบรรยากาศขององค์กรในทางที่ดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (Rukngam, 2016) แต่ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการส่งเสริม หรือไม่ได้รับความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กร ก็จะทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เต็มใจ ไม่ทุ่มเทในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (Arjinsamajarn, 1988)

นอกจากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัย เห็นว่าคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในเรื่องของบุคลิกภาพนั้น ก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ หรือลาออกจากงานได้ เนื่องจากบุคลิกภาพนั้นเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งเกิดจากการหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ การปรับตัว และสิ่งแวดล้อม โดยสามารถเผยให้เห็นถึงเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลที่สามารถมองเห็นได้จากภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา การพูดจา อากัปกริยา หรือส่วนที่ซ่อนเร้นไว้ เช่น ความถนัด อารมณ์ ความมุ่งมั่นอดปรารถนา (Kaewkangwan, 2008) และบุคลิกภาพนั้นเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับสภาวะทางอารมณ์ และความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจในเรื่องของบุคลิกภาพเชิงรุก

ผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ เตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างรอบคอบ เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคก็จะแก้ไขด้วยตนเอง นอกจากนี้ การทำงานเชิงรุกจะช่วยให้สมาชิกร่วมกันคิด และนำความคิดที่สร้างสรรค์นั้นมารวมกันเพื่อพัฒนาองค์กร (Covey, 1989) ซึ่งพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกนั้น จะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และองค์กรเกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้ บุคลิกภาพเชิงรุก และพฤติกรรมเชิงรุกยังเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ และความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

จากความสำคัญของที่มา และปัญหาข้างต้นนั้น ผู้วิจัย ได้สรุปถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ ในพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับพัฒนาบุคลากรในองค์กร หรือวางกลยุทธ์ต่างๆ ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการคงอยู่ในงานต่อไป โดยผู้วิจัยมีคำถามการวิจัยที่สำคัญ 2 ประเด็น คือ (1) ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานหรือไม่อย่างไร (2) หากตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ

กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง ลักษณะ เฉพาะของบุคคล ที่มองหาโอกาส แสดงความคิดเห็นริเริ่ม และเป็นผู้ที่จะนำเสนอ การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้กับองค์การ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านเข้ามา สามารถวัดได้ โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Bateman และ Crant (1993) ที่ Thammawilaiwat (2014) ได้แปลและปรับปรุงขึ้น

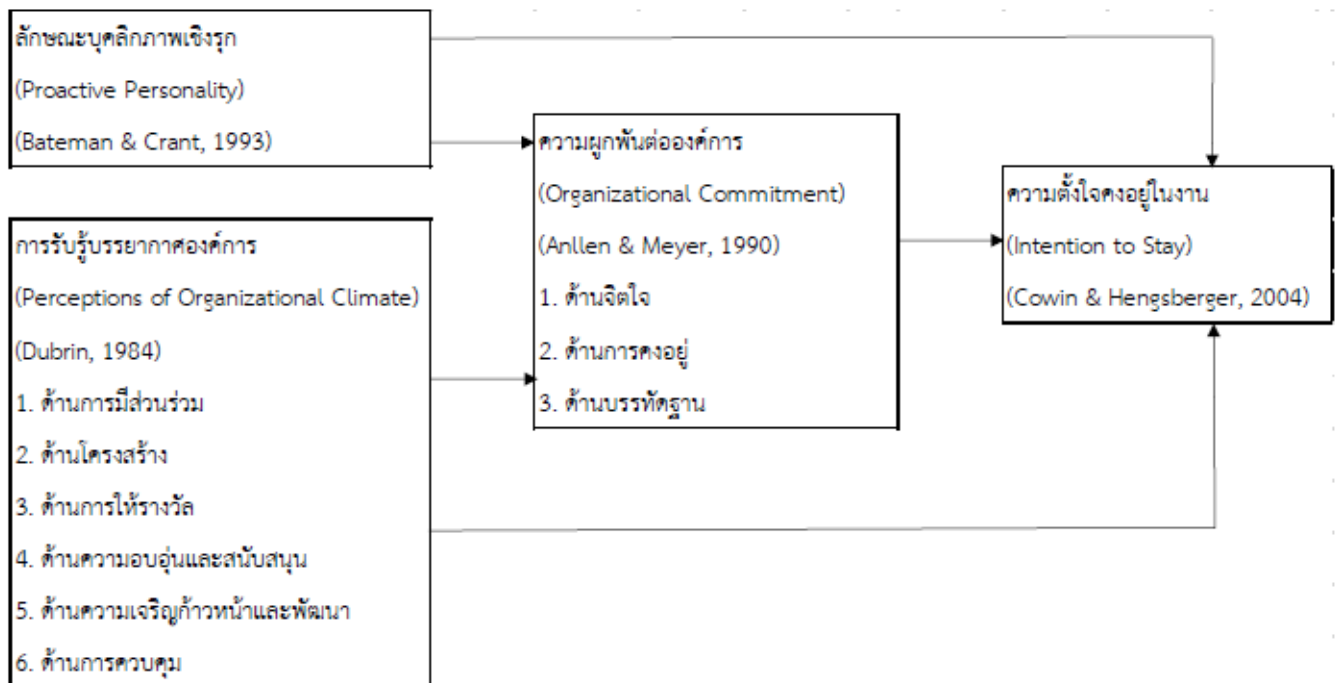
การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของ พนักงาน หรือสมาชิกในองค์การที่มีต่อลักษณะขององค์การ ในแง่ต่างๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง ลักษณะของบรรยากาศองค์การนั้นจะมีความเฉพาะตัว และแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และบรรยากาศเหล่านี้เองมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก และทัศนคติของพนักงาน และสมาชิกในองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วม (2) ด้านโครงสร้าง (3) ด้านการ ให้อำนาจ (4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (5) ด้าน ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนา และ (6) ด้านการควบคุม สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Dubrin (1984) ที่ Ruangocha (2011) ได้แปลและปรับปรุงขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของ พนักงานที่มีต่อองค์การ การรับรู้ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ ยอมรับในเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะเสียสละ และทุ่มเทกำลังความสามารถของตนในการทำงาน เพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนความต้องการ

ที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันต่อ องค์การด้านจิตใจ (2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และ (3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน สามารถวัด ได้โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ที่ Kangrum (2014) ได้แปลและปรับปรุงขึ้น

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความพึงพอใจ ของพนักงาน ที่จะทำงานให้กับองค์การ ด้วยความเต็มใจ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ สามารถวัดได้โดยใช้ แบบสอบถามตามแนวคิดของ Cowin และ Hengstberger-Sims (2004) ที่ Khitsungnoen (2014) ได้แปลและ ปรับปรุงขึ้น

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานทั้งโดยตรงและผ่านความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง จำนวน 2,308 คน (ข้อมูล ณ เดือน กันยายน 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรด้วยค่าความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์เท่ากับ 0.05 โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของยามานะ (Yamane, 1973) ผลจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน แต่ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มอีกร้อยละ 47 เพื่อป้องกันกรณีที่ได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน ดังนั้น จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน 500 คน โดยเลือกเก็บเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานคนไทย โดยขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เนื่องจากประชากรที่ใช้ใน

การศึกษามีทั้งหมดมี 2,308 คน จึงแบ่งส่วนงานออกเป็นสองส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ ส่วนของผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงาน และส่วนของผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อให้ได้ตัวแทนประชากรที่มีการกระจายอย่างเป็นสัดส่วนในทุกส่วนงาน จากนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ (ส่วนงาน) โดยใช้การคำนวณแบบแบ่งสัดส่วน (Proportion)

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ หรือการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามไปยังส่วนงานทั้งสองตามจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ศึกษาตามแนวคิดของ Bateman และ Crant (1993)

2.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ ศึกษาตามแนวคิดของ Dubrin (1984)

2.3 ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990)

2.4 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ศึกษาตามแนวคิดของ Cowin และ Hengstberger-Sims (2004)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bateman และ Crant (1993) โดย Thammawilaiwat (2014) ได้นำมาปรับปรุงให้เข้ากับบริบทขององค์การ และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศ

องค์การ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตามแนวคิดของ Dubrin (1998) ที่แปลและปรับปรุงขึ้นโดย Ruangocha (2011) มาเป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ มีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ซึ่งได้ทำการปรับปรุงเนื้อหาโดย Kangrum (2014) และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตามแนวคิดของ Cowin และ Hengstberger-Sims (2004) ที่ได้แปลและปรับปรุงเนื้อหาโดย Khitsungnoen (2014) มาเป็นต้นฉบับสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนน แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

3.2 ทำการพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรในการศึกษานี้หรือไม่ ซึ่งในแบบสอบถามผู้วิจัยได้ให้นิยามของแต่ละตัวแปรไว้ด้วยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเข้าใจในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับความหมายของแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยมีคะแนนการประเมิน คือ

+1 หมายถึง ตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

1 หมายถึง ไม่ตรงตามเนื้อหา

3.3 นำผลคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ตามสูตรของ Rovinelli และ Hambleton, 1997 (as cited in Thongyukong, 2014)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ R = ค่าคะแนนคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

เมื่อได้ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จึงนำมาพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 หมายถึง มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สามารถนำข้อคำถามไปใช้งานได้ และข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ขาดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ต้องทำการปรับปรุงข้อคำถามหรือตัดทิ้ง และเมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ เนื่องจากขาดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และได้ทำการตัดข้อคำถามทิ้ง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 1 (ท่านสามารถเป็นคนที่คุณภูมิใจตนเองได้ดี) และข้อ 2 (เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะยอมรับ และแก้ไขเรียนรู้จากสิ่งนั้นโดยไม่ตำหนิ กล่าวโทษ) แบบสอบถามความตั้งใจอยู่ในงาน จำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 7 (หัวหน้างานของท่าน เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้มีโอกาสประเมินผลงานอย่างเปิดเผย)

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 60 คน เพื่อนำผลมาตรวจให้คะแนนและทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) และนำข้อคำถามที่ยังเหลืออยู่มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) (Siripanich, 1990, p.182-185) เพื่อทดสอบ

ความสัมพันธ์ของเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละส่วน ซึ่งพบว่า

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก (จำนวน 6 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 0.803

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ (จำนวน 34 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 0.939

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (จำนวน 18 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 0.885

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจอยู่ในงาน (จำนวน 9 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 0.847

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในการทำการการศึกษา และเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบุคคลเพื่อให้ช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ พร้อมการชี้แจงว่าการเก็บข้อมูลทั้งหมดนี้ทำเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์การ หรือผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด โดยแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และมีความสมบูรณ์มีจำนวนทั้งหมด 444 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84 ของแบบสอบถามที่ได้แจกไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทางส่งผล

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 500 คน โดยแบ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน 169 คน และผู้ที่ปฏิบัติงาน

ในสำนักงาน จำนวน 331 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา และมีความสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 444 ฉบับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 61.26 และเพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 38.74 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 35 ปีมากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี มากที่สุดจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 44.59 ระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 61.49 และมีสถานภาพโสด จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 55.18

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (N = 444)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	1	2	3	4
1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.54	0.61	-			
2. ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	4.14	0.43	.197**	-		
3. การรับรู้บรรยากาศองค์การ	3.64	0.50	.623**	.307**	-	
4. ความผูกพันต่อองค์การ	3.45	0.54	.805**	.200**	.609**	-

**p < 0.01

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.197 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.623 และ 0.307 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.805 0.200 และ 0.609 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ผลจากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า โมเดลตั้งต้น (ภาพประกอบที่ 2) ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 43.908, df = 1, p-value = 0.000) โดยมีค่าสถิติของโมเดลดังตารางที่ 5 จากตาราง Regression Weights (ตารางที่ 3) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.001) ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.001) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีส่งผลต่อการความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.703) และลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p = 0.915) จึงทำการปรับโมเดลโดยอิงตารางดังกล่าว จนพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 0.142, df = 2, p-value = 0.932) ดังภาพประกอบที่ 3 โดยมีค่าสถิติของโมเดลดังตารางที่ 5 จากการวิเคราะห์จึงสามารถสรุปได้ ดังนี้

(1) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรสื่อบางส่วน (Partial Mediator) ของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ภาพประกอบที่ 3) โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยรวม (Total Effect) ต่อ

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.622 ซึ่งเป็นผลทางตรง (Direct Effect) เท่ากับ 0.210 และเป็นผลทางอ้อม (Indirect Effect) เท่ากับ 0.412 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

(2) การรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยตรง (Direct Effect) ต่อความผูกพันต่อองค์การ (ภาพประกอบที่ 3) เท่ากับ 0.609 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

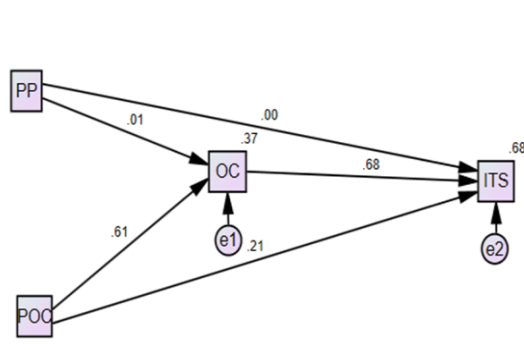
(3) การรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยตรง (Direct Effect) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (ภาพประกอบที่ 3) เท่ากับ 0.677 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

(4) ลักษณะบุคลิกภาพส่งผลโดยตรง (Direct Effect) ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ภาพประกอบที่ 3) เท่ากับ 0.307 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

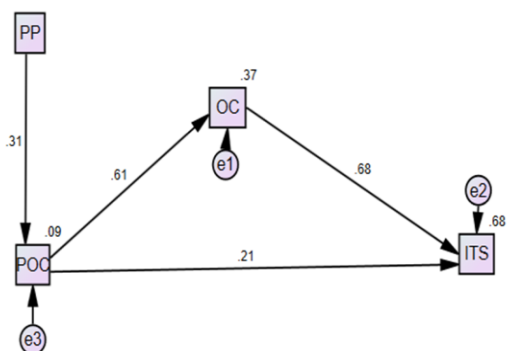
(5) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลทางอ้อมต่อ (Indirect Effect) ต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ภาพประกอบที่ 3) เท่ากับ 0.187 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

(6) ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกส่งผลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อความตั้งใจคงอยู่ ผ่านการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ (ภาพประกอบที่ 3) เท่ากับ 0.191 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 3



หมายเหตุ : PP คือ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก, POC คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ, OC คือ ความผูกพันต่อองค์การ และ ITS คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ภาพประกอบที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร (ก่อนปรับโมเดล)

ภาพประกอบที่ 3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร (ปรับโมเดลครั้งที่ 1)

ตารางที่ 2 ค่า Regression Weights จากโปรแกรม AMOS ที่ใช้ในการปรับแต่งโมเดล (ก่อนปรับโมเดล)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OC < - - - POC	.638	.040	16.055	***	par_2
OC < - - - PP	.018	.047	.381	.703	par_4
ITS < - - - OC	.774	.039	19.848	***	par_3
ITS < - - - POC	.254	.041	6.201	***	par_1
ITS < - - - PP	-.004	.039	-.107	.915	par_5

หมายเหตุ : OC คือ ความผูกพันต่อองค์กร, POC คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร, PP คือ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก, ITS คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

ตารางที่ 3 ค่า Regression Weights จากโปรแกรม AMOS (ปรับโมเดลครั้งที่ 1)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
POC < - - - PP	.363	.053	6.794	***	par_2
OC < - - - POC	.643	.040	16.107	***	par_3
ITS < - - - POC	.253	.041	6.159	***	par_1
ITS < - - - OC	.774	.039	19.849	***	par_4

หมายเหตุ: OC คือ ความผูกพันต่อองค์กร, POC คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กร, PP คือ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก, ITS คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (ปรับโมเดลครั้งที่ 1)

ตัวรับผล	การรับรู้บรรยากาศองค์กร			ความผูกพันต่อองค์กร			ความตั้งใจคงอยู่ในงาน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ตัวส่งผล									
ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก	.307	-	.307	.187	.187	-	.191	.191	-
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	-	-	-	.609	-	.609	.622	.412	.210
ความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	.677	-	.677

หมายเหตุ: TE (Total Effect) หมายถึง อิทธิพลโดยรวม, IE (Indirect Effect) หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม, DE (Direct Effect) หมายถึง อิทธิพลทางตรง

ตารางที่ 5 ค่าสถิติและเกณฑ์พิจารณาความกลมกลืนของโมเดลและข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติ	ค่าสถิติ (ก่อนปรับโมเดล)	ค่าสถิติ (ปรับโมเดลครั้งที่ 1)	เกณฑ์
Probability	.000	.932	$\geq .05$
CMIN/DF	43.908	.071	< 2
GFI	.955	1.000	$\geq .05$
RMSEA	.030	.000	$\geq .05$
PCLOSE	.000	.976	$\geq .05$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.200$, $p < 0.01$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งอาจเป็นเหตุมาจาก นโยบายการรับบุคลากรขององค์การ ที่ต้องการสรรหาบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าที่จะนำเสนอ การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้กับองค์การ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.59 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงานในองค์การ จึงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูง ประกอบกับองค์การมีนโยบายที่เปิดกว้างให้บุคลากรทุกคนได้มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเกี่ยวกับเรื่องของขั้นตอนการทำงาน หรือได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น โดยไม่ได้มีการแบ่งแยกตำแหน่ง หรือแบ่งแยกส่วนงานใดๆ อีกทั้งยังมีการประเมินผลงานที่เป็นธรรมชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากร หรือให้บุคลากรได้เห็นจุดที่ตนเองต้องพัฒนา ปรับปรุงเพิ่มเติมในการทำงาน หรือในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้บุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในระดับสูง

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.197$, $p < 0.01$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อาจเป็นสาเหตุมาจากการที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมกับการทั้งในเรื่องการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อีกทั้งได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทาย ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกที่สูงขึ้น และการที่บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมา จนเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นการเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกนี้เองจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.609$, $p < 0.01$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีความสำคัญนั้น ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าต่อองค์การ อีกทั้งองค์การมีการวางแผนโครงสร้าง การบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้บุคลากรในทุกตำแหน่งงาน ซึ่งบุคลากรจะได้ทราบว่า หากต้องการเติบโตหรือก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนนั้น ต้องวางแผนและดำเนินการอย่างไร ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ องค์การมีลักษณะบรรยากาศเป็นแบบองค์การเปิด สมาชิกทุกคนต่างให้ความช่วยเหลือกันในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความรัก และความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.623, p < 0.01$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะให้ทัศนะที่ตรงกัน คือ รับรู้ถึงความอบอุ่นในองค์การแห่งนี้ องค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้าน และเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนกับสมาชิกในครอบครัว ที่สามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือเรื่องส่วนตัว ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสูญเสีย หากต้องลาออก หรือย้ายงานไปในที่ใหม่ ซึ่งจากปัจจัยข้างต้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน

ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.805, p < 0.01$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การที่องค์การได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การนั้น เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ตนเองได้มีส่วนร่วม ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวที่ได้รับนั้น จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกด้วยการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้งโดยตรงและผ่านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน (Partial Mediator) ของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยรวม (Total Effect) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.622 ซึ่งเป็นผลทางตรง (Direct Effect) เท่ากับ 0.210 และเป็นผลทางอ้อม (Indirect Effect) เท่ากับ 0.412 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยตรง (Direct Effect) ต่อความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.609 และการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลโดยตรง (Direct Effect) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.677 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 บางส่วน

ผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ ไปยังความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยที่ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกนั้น เป็นเพียงแค่ตัวแปรที่ส่งผลไปยังการรับรู้บรรยากาศองค์การเท่านั้น

จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเริ่มต้นในการทำงาน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และจากสาเหตุนี้เอง ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การไม่ได้

เป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังแสดงให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ส่งผลโดยตรงกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ กล่าวคือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกนั้นจะเป็นผู้ที่คอยมองหาโอกาสแสดงความคิดริเริ่ม เป็นผู้ที่นำเสนอการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้กับองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

สรุปผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาตัวแปรที่เป็นสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยสะท้อนผ่านค่าสถิติที่แสดงให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงาน และมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อไปสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่องค์การต่างๆ ให้ความสนใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับพัฒนาบุคลากรในองค์การ หรือวางกลยุทธ์ต่างๆ ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการคงอยู่ในงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

จากผลการวิจัย พบว่า องค์การควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องของการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม หรือสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ องค์การควรมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน และยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันขององค์การในด้านต่างๆ และจากความผูกพันที่มีต่อองค์การนี้เอง จะเป็นการจรรักษ์รักษามูลค่าให้คงอยู่ในองค์การต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตจำกัด ดังนั้น ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น โดยศึกษากับผู้ประกอบการในสาขาอาชีพต่างๆ รวมทั้งทำการศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจประเภทอื่นๆ ที่แตกต่างกันไป

2.2 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าความผูกพันต่อองค์การไม่ได้เป็นตัวแปรสื่อของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และนอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก เป็นตัวแปรส่งผลไปยังการรับรู้บรรยากาศองค์การ จึงอยากให้ทำการศึกษาตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพในบริบทต่างๆ เพิ่มเติม

2.3 ควรศึกษาหาตัวแปรอื่นๆ ที่เป็นสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในบริบทของประเทศไทย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม **A**

รายการอ้างอิง

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arijinsamajarn, C. (1988). Atmosphere and changes in the organization. *Management Science Journal*, 2(14), 25-26.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). Proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Baugh, S. G., & Roberts, R. M. (1994). Professional and organizational commitment among engineering: Conflicting or complementing. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 41(2), 108-114.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affects turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Chantaramano, S., & Pasunon, P. (2014). Factors affecting the intention to resign from the energy activities commission staff. *Academic Journal Veridian E-Journal*, 7(1), 525-541.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 habits of highly effective people*. London: Simon & Schuster.
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2004). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 59-70.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of organizational behavior: An applied perspective*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kangrum, P. (2014). *Attitude towards nursing profession the ability to face and overcome obstacles life satisfaction and persistence remain in the job with organizational commitment as a media variable, case studies: Professional nurses of a government hospital*. (Master's thesis). Thammasat University, Faculty of Liberal Arts, Industrial and Organizational Psychology.
- Khitsungnoen, S. (2014). *The relationship between quality of work life optimism organizational commitment style of supervisor and intentions remain in the work of sales staff in one department store in Bangkok*. (Master's thesis). Thammasat University, Faculty of Liberal Arts, Industrial and Organizational Psychology.
- Kaewkangwan, S. (2008). *Personality psychology theory (know he knows us)* (15th ed.). Bangkok: MhorChaoBan.
- Ratsameethammachoti, S. (2006). *Behind the resignation: The puzzle that the organization never knew (Part 1)*. *Journal of Productivity World, National Productivity Institute*, 11(61), 74-80.
- Ruangocha, R. (2011). *The relationship between perceived organizational climate empowerment in structural work and job satisfaction of employees in national metal and materials technology center*. (Master's independent study). Thammasat University, Faculty of Liberal Arts, Industrial and Organizational Psychology.

- Rukngam, S. (2016). *The relationships of leadership style and perceived organizational climate to organizational citizenship behavior with organizational commitment as a moderator: A case study of nursing personals in government university hospital*. (Master's thesis). Thammasat University, Faculty of Liberal Arts, Industrial and Organizational Psychology.
- Siripanich, R. (1990). *Principles of test construction in psychology and education*. Bangkok: Charoenwit.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitments. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Thammawilaiwat, N. (2014). *Leadership behavior aggressive personality and job satisfaction of middle level executives*. (Master's independent study). Thammasat University, Faculty of Liberal Arts, Industrial and Organizational Psychology.
- Thongyukong, V. (2014). *The study of the influence of five personality traits and conflicts between work and family on anti-work behavior with job satisfaction as a media variable in a state enterprise employee*. (Master's thesis). Thammasat University, Faculty of Liberal Arts, Psychology Industry and Organization.
- Yamane, T. (1973). *An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.