

156.๙
จ. 244ก

ร.ว.๓

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
สายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

ปริญญานิพนธ์
ของ
ระพีพร เบญจาทิกุล



18 ส.ค. 2540

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

พฤษภาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

68683

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
สายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

บทคัดย่อ
ของ
ระพีพร เบญจาทิกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานจาก 2 สาขางาน คือสาขานักการตลาดและสาขาบริการกลาง จำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดบุคลิกภาพ และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Student- Newman-Keuls Method

การวิจัยครั้งนี้ ได้ผลโดยสรุปดังนี้

1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล ลักษณะความต้องการสัมพันธ์ และลักษณะความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พนักงานสาขานักการตลาด ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
3. พนักงานสาขานักการตลาดธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานเพศหญิงและเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับชั้นแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITIES AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT : A CASE STUDY OF SERVICE LINE STAFF OF
BANGKOK BANK LIMITED (PUBLIC COMPANY) HEAD OFFICE**

**AN ABSTRACT
BY
RAPEEPORN BENCHATIKUL**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University**

May 1997

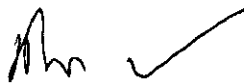
The purposes of this research were as follows : firstly, to study relationship between personalities and organizational commitment of Service Line Staff of Bangkok Bank Limited (Public Company)Head Office; secondly, to find the level of organizational commitment of service line staff of Bangkok Bank Limited (Public Company)Head Office; thirdly, to compare the organizational commitment of service line of Bangkok Bank Limited (Public Company)Head Office in accordance with their age, sex, marital status, education, class and work period. The samples composed of 303 Service Line Staff from Personal Division and Central Affair Division. The instruments for data collection were 3 sets of questionnaire entitled "Characteristics" "Personalities" and "Organizational Commitment". Mean, Standard deviation, Pearson's Product -Moment Correlation, t-test, ANOVA and the Student- Newman - Keuls Method were applied in data analysis.

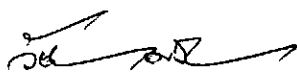
The research findings revealed that:

1. There was positive significant relation between need for achievement, need for affiliation and need for power and organizational commitment at 0.01 level. But need for autonomy was not significant
2. The organizational commitment of the Service Line Staff were rather high
3. The Service Line Staff of difference age, marital status, education and work period had difference level of organizational commitment. But the difference sex and class had not difference level of organizational commitment

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

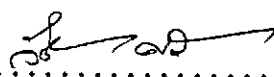
คณะกรรมการควบคุม

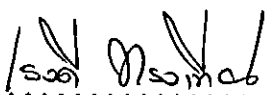
.......... ประธาน
(อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)

.......... กรรมการ
(ผศ.วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

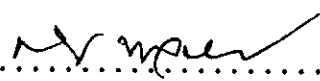
คณะกรรมการสอบ

.......... ประธาน
(อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)

.......... กรรมการ
(ผศ.วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

.......... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์เรวดี ทรงเที่ยง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.......... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่...๑๖...เดือน...พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๐

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความกรุณา ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และ ผศ. วัฒนา ศรีสัตย์วาจา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่างๆ และได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์เรวดี ทรงเที่ยง เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์เพิ่มเติม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงละเอียดคปริญญานิพนธ์ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ ผศ.ประมต เค้าฉิม ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษา

ขอขอบพระคุณ คุณไชยยศ อาชากุล ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน ผู้บริหารและพนักงานธนาคารสาขานุกูลากรและสาขบริการกลางธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณสมาชิกครอบครัวทุกคนของผู้วิจัย ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณของบิดามารดา และบูรพาจารย์ผู้มีพระคุณยิ่งของผู้วิจัย

ระพีพร เบญจาทิกุล

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษา	4
	ความสำคัญของการศึกษา	4
	ขอบเขตของการศึกษา	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	นิยามปฏิบัติการ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	9
	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	9
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	11
	ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	13
	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	14
	ทฤษฎีบุคลิกภาพ	16
	ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	20
	ทฤษฎีERG Model	23
	ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์	24
	ทฤษฎี 2 ปัจจัย	26
	ทฤษฎีความสำเร็จ	27
	การวัดและการประเมินบุคลิกภาพ	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
	สมมติฐานในการศึกษา	39
3	วิธีดำเนินการศึกษา	40
	ประชากร	40
	กลุ่มตัวอย่าง	40
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	43

การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	58
ความมุ่งหมายในการศึกษา	58
สมมติฐานในการศึกษา	58
วิธีดำเนินการศึกษา	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	59
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	73
ประวัติย่อของผู้วิจัย	80

บัญชีตาราง

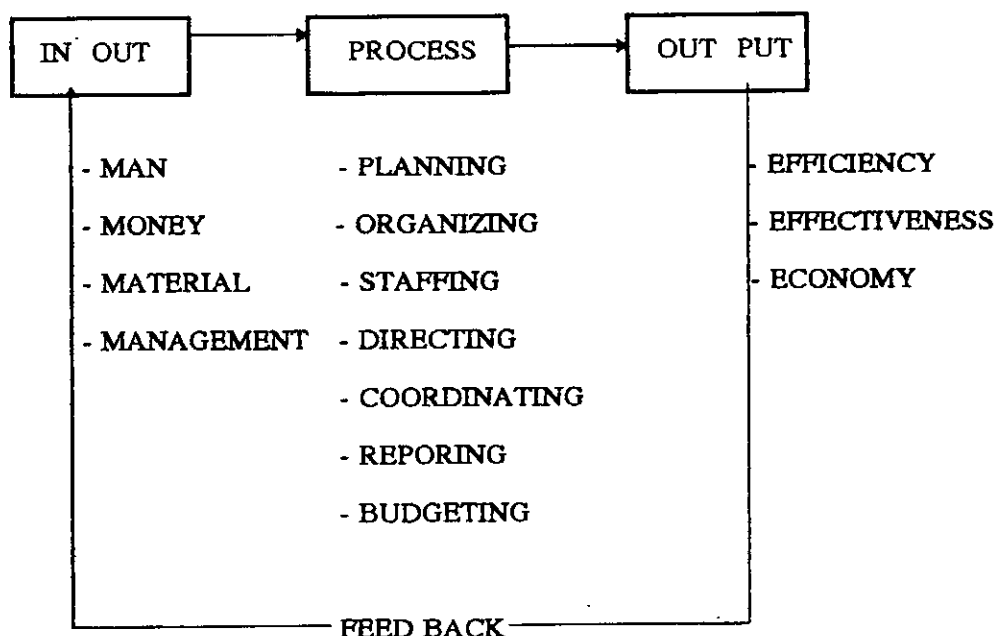
ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่ายงาน	41
2 ข้อมูลพื้นฐานแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	42
3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ	48
4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล	49
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน	50
6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มี ระดับอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่	51
7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานที่มีเพศต่างกัน	51
8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน	52
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	53
10 เปรียบเทียบคะแนนของความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกันเป็นรายคู่.	54
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานที่มีระดับชั้นต่างกัน	55
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	56
13 เปรียบเทียบคะแนนของความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานต่างกัน	56
14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ	74
15 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบทดสอบวัด ความผูกพันต่อองค์การ	77

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ในการบริหารงานขององค์กรใด ๆ นั้น จะต้องมีความทรัพยากรทางการบริหารอันเป็นปัจจัยสำคัญ อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร (Material) และการจัดการ (Management) และในบรรดาปัจจัยดังกล่าว “คน” นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะจะเป็นผู้นำทรัพยากรการบริหารทุกชนิดเข้าสู่กระบวนการบริหาร เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม ตามแผนผังดังนี้



ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกขององค์กรนั้น เรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการในระยะเวลาที่ผ่านมาไม่นาน ก็คือการศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความสนใจที่ว่านี้มีทั้งความพยายามที่จะ สร้างทฤษฎี และความพยายามที่จะหาความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า “ความผูกพันต่อ องค์กร” ว่า มีความหมายครอบคลุมเพียงใด การศึกษาในเรื่องของปัจจัย หรือตัวแปรในองค์กรที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของพฤติกรรม นักวิชาการทางการบริหารเชื่อว่าการ ศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร- การยิ่งขึ้น (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 34)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การถ้า บุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 36) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเจมส์ เอล ค็อค และ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์(Kock and Steers. 1977 : 46) ซึ่งพบว่า การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ” สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางาน (Turnover) ของสมาชิกองค์การได้ดีกว่า การศึกษา ในเรื่อง “ความพึงพอใจในงาน” เสียอีก

การที่สมาชิกจะเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับว่าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เป็นสมาชิกองค์การได้ดีเพียงใด เพราะพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ที่แสดงออกมานั้น เป็นผลมาจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งสรุปได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

1) ความต้องการทางกาย ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ความต้องการได้รับการยกย่อง ความต้องการให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ ต้องการการยอมรับในสังคม และต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

 การศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับ บุคลิกภาพ (Personality) พบว่า ปัจจัยหลายๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของตน เป็นต้น เมื่อสมาชิกองค์การมองเห็นว่า องค์การเป็นที่ๆ ทำให้เขาได้รับการตอบสนองในความต้องการต่างๆ เขาก็ย่อมจะเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้น (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : น37) ทั้งนี้ ความต้องการของสมาชิกและขององค์การจะมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา. องค์การจะต้องตอบสนองความต้องการของสมาชิก ขณะเดียวกัน องค์การก็จะต้องคงความอยู่รอด และมีความก้าวหน้าควบคู่ไปด้วย นอกจากนี้ “การสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผูปฏิบัติงาน หรือสมาชิกองค์การเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในงาน (Advanced of career opportunities) จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้ (GRUSDY. 1966 : 488-503) และในทางกลับกัน คอยซ์ (Deutsch. 1959 : 81-95) เห็นว่า หากผูปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาไม่มีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงานแล้ว เขาก็อยากจะทำงานน้อยลง คือขาดความผูกพันต่อองค์การไปด้วยนั่นเอง

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เป็นธนาคารพาณิชย์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ทั้งผลประกอบการและจำนวนพนักงาน แต่กลับมีพนักงานที่ขอลาออกก่อนครบเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นทุกปี รายละเอียดปรากฏในตารางต่อไปนี้

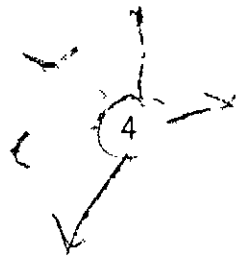
ปี พ.ศ.	จำนวนพนักงานที่ลาออก*	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์
2535	458	1.92
2536	455	1.89
2537	591	2.38
2538	708	2.76
2539	550	2.10

* ประจำปี พ.ศ. 2539

อัตราการลาออก เปรียบเทียบระหว่างธนาคาร ในงวด ม.ค.-มี.ย.2539 ปรากฏว่า ธนาคารที่มีอัตราการลาออกสูงสุดตามลำดับดังนี้ คือ ธนาคารกรุงไทย 4.37 % ธนาคารกรุงเทพ 2.10% ธนาคารกสิกรไทย 1.26%

(๑๙) เมื่อพิจารณาถึงสภาพทั่วไป ของธนาคารพาณิชย์แห่งนี้เป็นที่ทราบได้ว่า สามารถดำเนินธุรกิจของธนาคารทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในระดับแนวหน้า ที่สำคัญ คือ สามารถทำกำไรได้ในแต่ละปีเป็นจำนวนมหาศาล จนสามารถให้เงินตอบแทนพิเศษ (Bonus) และสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนแก่พนักงาน มากกว่าธนาคารพาณิชย์แห่งอื่นๆในประเทศไทย แต่ก็ยังมีพนักงานลาออกจากงานก่อนเกษียณอย่างต่อเนื่อง ดังได้กล่าวแล้ว แสดงให้เห็นว่า พนักงานของธนาคารไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับมากพอที่จะต้องการดำรงการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรจากเหตุผลของการลาออก ที่พนักงานชี้แจงไว้ก่อนการลาออก แต่ถึงบุคคลจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุของพนักงานเอง โดยในอายุงาน 1-5 ปี จะมีเหตุผลของการไปศึกษาต่อ และการได้เงินเดือนที่ดีกว่า รวมทั้งลักษณะงานที่ตรงกับความพึงพอใจมากกว่า ถ้าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป เหตุผลส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ดีกว่าเดิม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางแก้ไข โดยศึกษาในแง่มุมของ ความสัมพันธ์ของบุคคลิกภาพของพนักงานในด้านลักษณะความต้องการของแต่ละบุคคล กับ ความผูกพันต่อองค์กร



ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ตามตัวแปร อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ตามตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการศึกษา

1. ทำให้ทราบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยตรงหรือไม่ สามารถนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กรได้ โดยใช้ประกอบกับเกณฑ์อื่นๆ ที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อที่จะได้บุคลากรที่เหมาะสม กับงานและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง
2. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการจัดวางแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านของบุคลิกภาพ และทัศนคติต่อองค์กร โดยพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในการศึกษาครั้งนี้

ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากร พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติงาน 526 จาก 2 สาขางาน คือ สาขาบุคลากร จำนวน 299 คน และสาขาสหบริการกลาง จำนวน 713 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากกลุ่มประชากร โดยสุ่มแบบ Stratified Random Sampling กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608)
3. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่
 - กลุ่มที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ มีตัวแปรที่ต้องการศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่
 - ตัวแปรที่ 1 คือบุคลิกภาพ แบ่งเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่
 1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล
 2. ลักษณะความต้องการสัมพันธ์
 3. ลักษณะความต้องการอำนาจ
 4. ลักษณะความต้องการอิสระ
 - ตัวแปรที่ 2 คือ ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มที่ 2 ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง

ตัวแปรต้น คือลักษณะส่วนบุคคลได้แก่

- อายุ แบ่งเป็น 3 ช่วงดังนี้
 1. 20-30 ปี
 2. 31-40 ปี
 3. 41 ปีขึ้นไป
- เพศ ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง
- สถานภาพสมรส ได้แก่ สมรสแล้ว และ โสด
- ระดับการศึกษา ได้แก่
 - ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 - ระดับปริญญาตรี
 - สูงกว่าระดับปริญญาตรี
- ระดับชั้น ได้แก่
 - ต่ำกว่าระดับชั้นตรี
 - ระดับชั้นตรี
 - ระดับชั้นโท
 - ระดับชั้นเอกขึ้นไป
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5-10 ปี
 - 11-20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานใหญ่ และจากสาขางานบริการ 2 สาย คือ 1. สายบุคลากร 2. สายบริการกลาง เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติงานขณะนี้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ไม่อยู่ในระยะการรอโอนย้าย หรือ ขอเกษียณก่อนอายุงาน (Early Retirement)

2. อายุ หมายถึง อายุตัวของพนักงาน โดยแบ่งเป็นช่วงอายุดังนี้

- 2.1 20-30 ปี หมายถึง อายุตั้งแต่ 20 ถึง 30 ปี
- 2.2 31-40 ปี หมายถึง อายุมากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี
- 2.3 40 ปีขึ้นไป หมายถึง อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับ หรือ วุฒิทางการศึกษาสูงสุดของพนักงาน ในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3.2 ระดับปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ระดับชั้น หมายถึง ระดับชั้น หรือ ชั้นของเงินเดือน ของพนักงานในระดับปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ขณะปฏิบัติงานในธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) โดยได้มีการกำหนดมาตรฐาน การรับผิดชอบงานของ แต่ละระดับชั้นไว้เป็นหลักการของธนาคาร ร่วมกับการพิจารณาจากระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และผลของการปฏิบัติงานในอดีตจนถึงปัจจุบัน สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ระดับชั้นที่ต้องการศึกษาได้แก่

4.1 ต่ำกว่าชั้นตรี

4.2 ระดับตรี

4.3 ระดับโท

4.4 ระดับชั้นเอกขึ้นไป

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึงระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานในธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เริ่มจากวันแรกที่เข้าทำงาน จนถึงปัจจุบัน

แบ่งเป็น -ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาทำงานยังไม่ครบ 5 ปี

-5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาทำงานครบ 5 ปี จนถึงครบ 10 ปี

-11-20 ปี หมายถึง ระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี จนถึงครบ 20 ปี

-มากกว่า 20 ปีหมายถึงระยะเวลาทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

นิยามปฏิบัติการ

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่ใช้เป็นแนวทางในการปรับตัว และแสดงพฤติกรรม อันแสดงให้เห็นถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้เจาะจงศึกษาเฉพาะลักษณะความต้องการ 4 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำงานยากๆ ให้เป็นผลสำเร็จรักษามาตรฐานของการทำงานที่สูงไว้ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความรู้สึกรู้สึกต่อการแข่งขันในทางบวก เต็มใจที่จะลงแรงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ เป็นเลิศชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ และชอบเอาชนะปัญหา อุปสรรคในการทำงาน

2. ลักษณะความต้องการสัมพันธ์ (Affiliation) หมายถึงความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับเพื่อนๆ และคนทั่วไปอย่างมีความสุข มีจิตใจยอมรับคนอื่น ๆ เสมอ พยายามที่จะเอาชนะและ

รักษามิตรภาพกับผู้อื่นให้ยั่งยืน ชอบทำงานเป็นกลุ่ม อยากให้เพื่อนสนใจยอมรับตนเอง ชอบให้ผู้อื่นเข้าใจและปลอบใจเมื่อมีปัญหา

3. ลักษณะความต้องการอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะใช้ความพยายามในการควบคุมสิ่งแวดล้อม พยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงความคิดเห็นได้อย่างมั่นใจ ชื่นชมและพอใจที่จะรับบทบาทการเป็นผู้นำอยู่เสมอ

4. ลักษณะความต้องการอิสระ (Autonomy) หมายถึง ความต้องการปลดปล่อยตนเองออกจากข้อจำกัดหรือข้อผูกมัดใดๆ มีความสุขกับการมีอิสระ ไม่ผูกพันกับบุคคลหรือสถานที่ ต้องการหลีกเลี่ยงกิจกรรม ที่ต้องคอยรับคำสั่ง ไม่ชอบผูกมัดตนเองกับความรับผิดชอบ รู้สึกอึดอัดใจ เมื่อต้องเผชิญหน้ากับข้อจำกัดต่างๆ ปฏิเสธระเบียบแบบแผนและชอบทำงานอิสระ แก้ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง

ความหมายของ บุคลิกภาพในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพฤติกรรมที่แสดงถึงลักษณะความต้องการ 4 ลักษณะ โดยมุ่งไปที่ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์ (Manifest Needs Theory) ซึ่ง เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ. 1938

การวัดบุคลิกภาพในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการวัด ซึ่งแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพทั้ง 4 ลักษณะนี้ ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยได้แก่ แบบวัดลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของ มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์ (2537) การให้คะแนนแบ่งตาม ลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) เป็น 5 ระดับคะแนน

ข้อความที่จริงมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ข้อความที่จริงมาก ให้ 4 คะแนน

ข้อความที่ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

ข้อความที่จริงน้อย ให้ 2 คะแนน

ข้อความที่ไม่จริงเลย ให้ 1 คะแนน

ในข้อความที่มีความหมายทางลบ ให้คะแนนในทางตรงกันข้าม

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกรักของผู้ที่ปฏิบัติงานต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ มีความห่วงใยในอนาคตขององค์การ พร้อมทั้งจะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน (นันทนา ประกอบกิจ, 2538)

การวัดระดับของความผูกพันต่อองค์การ วัดจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยของสมชาติ คงพิบูล (2537) และ นันทนา ประกอบกิจ

(2538) และศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยให้ข้อคำถามครอบคลุมความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” ที่นิยามไว้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งการให้คะแนนเป็น 5 ระดับคะแนน ตาม Likert Scale เช่นเดียวกับแบบวัดบุคลิกภาพ

ระดับของความผูกพันต่อองค์กร ใช้เกณฑ์พิจารณา ตามแนวทางการแบ่งระดับคะแนน ของ เบสท์ (Best .1978 : 174) ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ .

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| 1. ความผูกพันต่อองค์กร ระดับน้อยมาก | คะแนน 1.00 - 1.50 |
| 2. ความผูกพันต่อองค์กร ระดับน้อย | คะแนน 1.51 - 2.50 |
| 3. ความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง | คะแนน 2.51 - 3.50 |
| 4. ความผูกพันต่อองค์กร ระดับมาก | คะแนน 3.51 - 4.50 |
| 5. ความผูกพันต่อองค์กร ระดับมากที่สุด | คะแนน 4.51 - 5.00 |

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ(จำกัด)มหาชน ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร
2. ทฤษฎีบุคลิกภาพ
3. ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของMaslow
4. ทฤษฎี ERG Model
5. ทฤษฎีความต้องการ ของเมอร์เรย์
6. ทฤษฎี 2 ปัจจัย
7. ทฤษฎีความสำเร็จ
8. การวัดและการประเมินบุคลิกภาพ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของสมาชิกต่อองค์กร ได้รับความสนใจมากขึ้นในคํานงานวิจัย รวมทั้งผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ซึ่งพยายามหาวิธีการที่จะรักษาสมาชิกขององค์กรให้ ทำงานอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น และอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและแนวทางการศึกษาไว้มากมาย ในแง่ที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ ผลของความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร”

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะ ซึ่งจะขอกล่าวถึงความหมายที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

เชลคอน (นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon. 1991) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ฮริบิเน็ค และ อลัทโท (นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Hrebiniak and Alutto. 1972) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าหมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การไม่ว่าจะเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความอิสระของอาชีพ หรือ การมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น

บุชานัน (นภาพิณ โหมาศวิท. 2533 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan. 1974) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) แสดงออกตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้บริโภค

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

3. ความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ

สตีเยอร์(Steers. 1977 : 46) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์การรวมถึงการเกี่ยวข้องกับองค์การหรือผูกพันกับองค์การอย่างลึกซึ้ง ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้เฉพาะกับองค์การใดองค์การหนึ่งเพียงองค์การเดียวเท่านั้น

พอร์เตอร์ (นภาพิณ โหมาศวิท. 2533 : 14-15 ; อ้างอิงมาจาก Porter. 1974) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การบ่งชี้ออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 14-17) แยกความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลากำหนด และความผูกพันทางใจ และความรู้สึก(Commitment) หมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง เพื่อองค์การจะได้

บรรลู่ถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ในที่สุดสรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์(2529 : 38-39) อธิบายว่า การขาดความผูกพันต่อองค์การ อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 14) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติหรือ ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การ ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดี ต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

จากคำจำกัดความของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าความหมายของความผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ โดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้จะใช้นิยาม ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์การแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับ “ความผูกพันต่อองค์การ”

แนวคิดในการศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ อนันต์ชัย คงจันทร์(2529 : 35-37) ได้ สรุปไว้เป็น 3 พวกคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ

แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ไลแมน คัมบลิว พอร์เตอร์(Lyman W.Porter) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นๆอีกหลายท่านที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความผูกพันต่อองค์การไปในด้านของทัศนคติ หรือ ความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้กับผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์การไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง และอาจจัดไว้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet theory ซึ่ง Howard S. Becker ได้สรุปขึ้น สารสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจ ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่นโอกาสจะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์การในระยะยาว อาทิเช่น ปาหนณีจะบำนาญก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายสติปัญญาลงไปโดยได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่าเพราะฉะนั้นการที่คนๆหนึ่งจะเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งองค์การไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกละอายใจเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ถ้าจะกล่าวถึงแนวความคิดทั้ง 3 แนวความคิดนี้ โดยสรุปก็จะกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออก หรือทิ้งองค์การไปก็น้อยลงเท่านั้น

1.3 ปัจจัยที่มีผล หรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือที่เรียกว่า Antecedents of Organizational Commitment แบ่งได้ เป็น 4 ปัจจัยใหญ่ ๆ ดังนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539 : 36-38)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน
3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร
4. ประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมาเกี่ยวกับองค์กรนั้น

คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลหลายๆอย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาทิ เช่น

- อายุ
- สถานภาพในการทำงาน (ถาวร หรือชั่วคราว)
- อายุการทำงาน
- ระดับการศึกษา
- เพศ

นอกจากนี้ มีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) และพบว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาทิ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของตน เป็นต้น

คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน

ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ขอบเขตของงาน
- ความท้าทายของงาน
- ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน
- จำนวนของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- ความพอใจในการทำงาน
- ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- อื่น ๆ

คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ

ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เกี่ยวกับองค์การ หรือ โครงสร้างขององค์การที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

- การกระจายอำนาจในองค์การ
- ความสำคัญของหน้าที่งานของคนต่อองค์การ หรือเพื่อนร่วมงาน
- ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ
- ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน
- การกระจายอำนาจ
- ความเป็นเจ้าของในกิจการ (Worker Ownership)
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การ

ประสบการณ์จากการทำงาน

ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างทำงานกับองค์การ ก็มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์การ ได้แก่

- ความรู้สึกไว้วางใจ และเชื่อถือ ที่สมาชิกมีต่อองค์การ
- ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การ
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ
- ทักษะที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การ
- ความรู้สึกที่ว่า ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

1.4 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Organizational Commitment) จากการศึกษาวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ

(อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 38-39)

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์นี้ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยเดียว หรือ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์การ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์การ เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์การกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรอื่น ๆ เช่น พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป (Desire to Stay) และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น (Intention to Search for Another Job)

นอกจากนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 97)

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ อยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลที่รู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ นอกจากองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพัน ต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิกขององค์การ

ดังนั้น จึงสรุปเป็นประเด็นของความสำเร็จของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถ ใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อการเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การ กับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรัก และความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้วนี้สามารถนำมาใช้ในองค์การได้ แต่จะได้ผลดีเพียงไรนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากความสามารถของผู้ที่นำมาใช้ เช่นผู้บริหารในองค์การ หรือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องที่จะหาวิธีจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งขึ้นกับ ลักษณะของปัจเจกบุคคล และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น อายุ บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ ความต้องการของบุคคล อารมณ์ ประสบการณ์ ตลอดจนโครงสร้างขององค์การนั้นๆ (นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 42-43) ดังนั้น การที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อ องค์การจึงต้องศึกษาในเรื่องของบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคล เพื่อจะได้สามารถอธิบาย พฤติกรรมต่างๆของบุคคลได้เป็นอย่างดี

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory)

คำว่าบุคลิกภาพ หรือ Personality มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งมีความหมายว่า Mask แปลว่าหน้ากาก สำหรับตัวละครใช้สวมหน้าเวลาออกแสดงออกโรงเพื่อจะแสดง ตามบทบาทที่กำหนดไว้ในละครกรีกและโรมัน บุคลิกภาพของคนเหมือนหน้ากากตัวละคร เพราะ ในชีวิตจริงบุคคลย่อมแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปเช่นเดียวกัน

การให้นิยามของคำว่า “บุคลิกภาพ” มีความหลากหลายมาก เพราะบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังนั้น นักวิชาการจึงให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ตาม ประสบการณ์ของตนเอง

ฮิลการ์ด (สุรัช กงประเสริฐ. 2536 : 8 ;อ้างอิงมาจาก Hilgard. 1915 : 109) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน เป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนมีรูปแบบของการแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน

นิภา นิษายน (ถวัลย์ เนียมทรัพย์. 2536 : 13 ;อ้างอิงมาจาก นิภา นิษายน. 2530 : 25-27) ให้คำจำกัดความ “บุคลิกภาพ” ไว้ครอบคลุม ความหมาย 2 ประการคือ

1. เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองของบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ในความหมายนี้ บุคลิกภาพ สามารถฝึกฝนได้

2. พิจารณามุคลิกภาพในลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และแสดงออกหรือสร้างความรู้สึกประทับใจให้กับบุคคลที่เขาติดต่อด้วย ซึ่งบุคคลที่ติดต่อด้วยนั้นจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่าง ๆ เช่น มุคลิกภาพก้าวร้าว (Aggressive Personality) มุคลิกภาพยอมตามผู้อื่น (Submissive Personality) เป็นต้น

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2531 : 56) สรุปนิยามของคำว่า “มุคลิกภาพ” ว่า “มุคลิกภาพ” คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน โดยส่วนภายนอกคือส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยา และส่วนภายใน คือส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด อารมณ์ ค่านิยม ลักษณะต่าง ๆ ของมุคลิกภาพไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด ทุกลักษณะของมุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน มีผลกระทบต่อกัน มุคลิกภาพของมนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม มุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนรวมซึ่งรวมเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา และส่วนที่มีลักษณะที่เรียกกันว่า “เฉพาะตัว”

มุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่ใช้เป็นแนวทางในการปรับตัวและแสดงพฤติกรรม “ทฤษฎีมุคลิกภาพมีอยู่เป็นจำนวนมาก เพราะมุคลิกภาพ เป็นเรื่องที่กว้างขวาง ซับซ้อน ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่จะสามารถอธิบายลักษณะมุคลิกภาพได้ครบหมดทุกด้าน ดังนั้น ละเอียดยกไปคนละด้าน ศึกษาคนละแง่มุม” (กันยา สุวรรณแสง, 2533 : 68)

นวลละออ สุภาพล (2527 : 3) ได้ให้ความหมายของ “มุคลิกภาพ” ไว้ว่ามีความหมายครอบคลุม 2 ประการคือ

1. เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ในความหมายนี้มุคลิกภาพฝึกฝนได้

2. พิจารณามุคลิกภาพในลักษณะ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาและแสดงออกหรือสร้างความรู้สึกประทับใจกับบุคคลอื่นที่เขาติดต่อด้วย ซึ่งบุคคลที่ติดต่อด้วยนั้นจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่างๆเช่น “มุคลิกภาพก้าวร้าว” (Aggressive Personality) “มุคลิกภาพยอมตามผู้อื่น” (Submissive Personality) เป็นต้น ในแต่ละกรณี ผู้สังเกตจะเลือกคุณสมบัติหรือปริมาณซึ่งเป็นลักษณะเด่นของผู้ถูกสังเกต และเป็นลักษณะสำคัญที่จะก่อให้เกิดความประทับใจโดยส่วนรวม ถ้ากล่าวโดยสรุป คือการให้คำจำกัด ความในความหมาย 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ดี และเลว นั่นเอง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในขอบเขตของอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เพราะเป็นวัยที่อยู่ในวัยทำงานในองค์การ ซึ่ง ศรีเรือน แก้วกังวาล (2530 : 191)แบ่งระยะพัฒนาการต่างๆ ประจำวัย ดังนี้

1. วัยทารก (0 - 2 ปี)
2. วัยเด็กตอนต้น (2-6 ปี)
3. วัยเด็กตอนปลาย หรือวัยเข้าโรงเรียน (6-12 ปี)
4. วัยแรกรุ่น (Puberty) (12-18 ปี)
5. วัยรุ่น (Adolescence) (19-25 ปี)
6. วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) (25-40 ปี)
7. วัยกลางคน (Middle Age) (40-65 ปี)
8. วัยชรา (Old Age) (65 ปี ขึ้นไป)

ซึ่งในที่นี้ จะกล่าวถึงเฉพาะในประเด็น เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ในช่วงวัยที่เกี่ยวข้อง ระยะวัยรุ่น (Adolescence) เป็นระยะที่กำลังเรียน เรียน และทดลองบทบาทเพื่อจะเป็นผู้ใหญ่ในแง่ต่าง ๆ เช่น อารมณ์ สังคม จิตใจ การวางตัวในสังคม ในด้านอาชีพนั้น วัยรุ่นจะต้องเลือกอาชีพเพื่อเตรียมตัวสำหรับประกอบอาชีพต่อไปในระยะวัยผู้ใหญ่ การเลือกอาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญต่อชีวิตจิตใจ อารมณ์ ความต้องการของเด็กและบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งที่บ้านและกลุ่มเพื่อน ความสับสนเกิดขึ้นง่าย เพราะเด็กอยู่ภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการเลือกอาชีพ เช่น ระบบการศึกษา สถิติปัญหา ฐานะเศรษฐกิจของครอบครัวและยังไม่ทราบความถนัด ความสนใจ ความต้องการและบุคลิกภาพของตนเอง

วัยผู้ใหญ่ตอนต้น(Early Adulthood) พัฒนาการทางกายเจริญเต็มที่ เป็นระยะทดลองเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนต้องการและพอใจสืบเนื่องมาจากวัยรุ่น เช่น อาชีพ เพื่อน คู่ครอง และอื่น ๆ ระยะนี้จึงมักเรียกว่าระยะสำรวจ (Exploratory Period) ในระยะนี้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น มีความมั่นคงทางจิตใจดีกว่าในระยะวัยรุ่น จุดศูนย์กลางของสัมพันธภาพกับผู้อื่น คือครอบครัว การประกอบอาชีพเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นและสำคัญประจำวัยนี้ เพราะเป็นเครื่องชี้ความเป็นผู้ใหญ่ ทำให้รู้สึกว่ามีฐานะทางการเงินมีอิสระเสรี มีหน้ามีตา ความมั่นคงทางจิตใจ การตั้งตัวได้เป็นหลักเป็นฐาน การได้รับการยอมรับในสังคม มีเกียรติ และความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ

ผู้ประกอบอาชีพ ชาย กับหญิง มีความแตกต่างกันในเชิงจิตวิทยาบางประการโดยทั่วไปได้แก่

ก. ชายมีความมักใหญ่ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จของชีวิตจากผลการทำงานมากกว่าหญิง ไม่ชอบทำงานจำเจ ต้องการเป็นหัวหน้างาน ชอบงานท้าทายสมรรถภาพมากกว่าหญิง

ข. หญิงชอบทำงานคล้อยตามวิสัยแห่งเพศ เช่น งานเกี่ยวกับเด็ก คนป่วย งานที่ต้องระมัดระวังถี่ถ้วน ในรายละเอียด งานซ้ำ ๆ รักษาแบบแผน ไม่ต้องใช้การตัดสินใจมาก ๆ ไม่ชอบงานรับผิดชอบสูง ๆ และทำงานเป็นหมู่คณะได้ไม่ดีเท่าชาย

ค. หญิงแต่งงานแล้วที่ประกอบอาชีพด้วย เอาจริงเอาจังในการงานน้อยกว่าหญิงโสด อาจเป็นเพราะต้องให้ความสนใจและเวลาแก่ครอบครัว

ความสำเร็จมากน้อยในการประกอบอาชีพมีอิทธิพลต่อความสุข ความทุกข์ ความเจริญก้าวหน้าของชีวิต ฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจส่วนบุคคล ทั้งยังมีผลต่อความสงบราบรื่นในครอบครัว และเนื่องจากบุคคลวัยนี้อยู่ในระยะสำรวจ (Exploratory Period) ฉะนั้นในด้านการประกอบอาชีพอาจมีการเปลี่ยนแปลงงานมากกว่าหนึ่งครั้ง เพื่อแสวงหางานที่ตนพอใจจริงๆ หรือเพื่อประโยชน์ทางการเงินเพื่อตั้งครอบครัว เพื่อฐานะทางสังคม ผู้ที่มีความใฝ่สูงในการงาน อาจใช้เวลากับเพื่อนและครอบครัวน้อยลงหรือเต็มใจเป็นโสด

วัยกลางคน (Middle Age) เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงสภาพร่างกายในทางเสื่อมบุคคลเริ่มประเมินผลการดำเนินชีวิตของเขาที่ผ่านมาในอดีต ในการปรับตัวเกี่ยวกับอาชีพนั้นระยะนี้เป็นช่วงที่อาจประสบทั้งความสมหวังและผิดหวังในการทำงาน บางคนก็ประสบความสำเร็จก้าวหน้าทางอาชีพอย่างยิ่งร่ำรวยเงินทองและมีประสบการณ์ชำนาญในวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีรายได้สูง บางคนประสบความสำเร็จในระดับกลางและบางคนรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จล้มเหลวในอาชีพ ระยะนี้มักเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง วิถีชีวิตในงานอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เปลี่ยนงาน ย้ายงาน เปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่จะเป็นไปในลักษณะต้องไปเกี่ยวข้องกับผู้อยู่ระดับต่ำกว่าทั้งวัย ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ อุปสรรคในการทำงานในวัยนี้ เช่น ในเรื่องของสัมพันธภาพในการทำงานมากกว่าเป็นวัยทองของความสำเร็จด้านงานอาชีพ (Age of Achievement or the prime of life)

วัยชรา (Old Age) ภาวชราานั้นแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล อันเป็นผลจากประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคนต่างกัน ลักษณะพัฒนาการในอดีตไม่เหมือนกัน การระวังรักษากาย อารมณ์ และจิตใจไม่เหมือนกัน อาชีพเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมของคนในวัยผู้ใหญ่ เพราะอาชีพนำมาซึ่งอิสระด้านเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม และความมั่นคงทางอารมณ์ตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ของตนเองเป็นต้นมา การปรับตัวในอาชีพของวัยนี้มีลักษณะพิเศษโดยเฉพาะ เพราะเป็นระยะที่ต้องปลดเกษียณอายุ ถ้าไม่สามารถหาสิ่งพึงใจอย่างอื่นมาชดเชยได้จะมีความสุขเป็นอย่างมาก ส่วนใหญ่หากไม่มีโรคประจำตัว จะยังคงพอใจประกอบอาชีพต่อไปทั้งหญิงและชาย ด้วยเหตุผลแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น ความรู้สึกว่ายังแข็งแรงทั้งกายและใจ ความถือว่าตนเองยังมีศักดิ์ศรี ทำให้ได้สมาคมกับเพื่อน ได้รับการสนองตอบ ความต้องการด้านสังคม และนำมาซึ่งฐานะทางเศรษฐกิจสังคม จากการศึกษาพบว่า คนที่ประกอบอาชีพต่อไปหลังจากปลดเกษียณแล้ว สมองเลื่อมช้า และปรับ

ตัวได้ดีกว่าคนที่หยุดประกอบอาชีพ รวมทั้งยังเป็นที่ต้องการของสังคมต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุมรอบคอบและมีบทเรียนจากประสบการณ์ ตลอดจนงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างสูง

✧ จากการศึกษาถึง ความหมาย และคำจำกัดความของ “บุคลิกภาพ” ในแง่ต่าง ๆ ตลอดจนทฤษฎีพัฒนาการบุคลิกภาพในช่วงระยะวัยต่าง ๆ กันของบุคคล พบว่าในช่วงวัยต่าง ๆ ของคนเรานั้น บุคลิกภาพเปลี่ยนไปตามประสบการณ์ และการเรียนรู้ด้วยส่วนหนึ่ง บุคลิกภาพสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมของบุคคล และเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลได้ และในวัยทำงาน บุคคลจะปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพไปตามข้อกำหนดหรือค่านิยมของสังคม ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน และแม้จะในคน ๆ เดียวกันก็ต่าง กันเมื่อเข้าสู่วัยหรืออายุต่าง ๆ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ ต่าง ๆ นี้ พอจะสรุปได้ว่า

“บุคลิกภาพ” เป็นการแสดงถึงทัศนคติ และความต้องการของบุคคล แต่ไม่ใช่เพียงความต้องการภายนอกเท่านั้น ยังแสดงถึงความต้องการภายใน คือการได้รับการสนองตอบความพึงพอใจด้วย ทฤษฎีของใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพอีกทฤษฎีหนึ่งที่อธิบาย บุคลิกภาพของคนโดยยึดถือหลักของ ความต้องการ (Needs)(บุญส่ง นิลแก้ว. 2522 : 2) ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ “บุคลิกภาพ” มีความหมายมุ่งเน้นถึงลักษณะความต้องการของแต่ละคนเกี่ยวกับการทำงานที่บุคคลคนนั้นสามารถที่จะอธิบายได้ ทั้งในส่วนของความต้องการที่ได้รับการสนองตอบจากองค์กร และความต้องการที่ยังคงอยู่ในลักษณะของบุคลิกภาพภายนอก

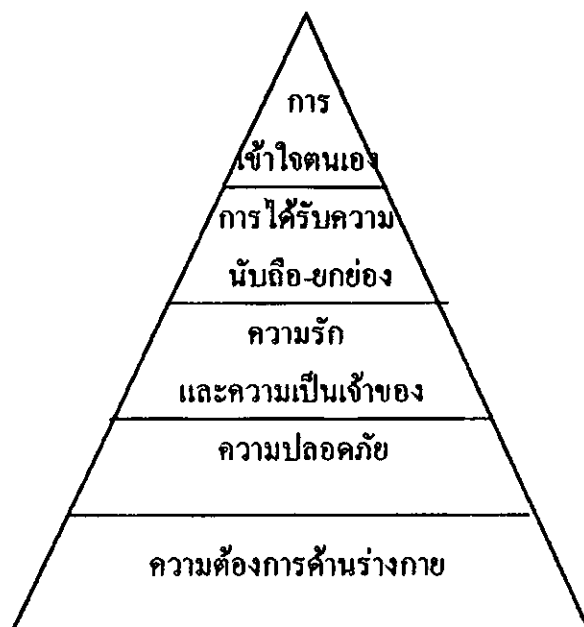


3. ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow

(Maslow's Hierarchical theory of Motivation)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาคนุชนิยม กล่าวถึงคำว่า “บุคลิกภาพ” โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์นั้นมีความดีและมีคุณค่าต่อการยอมรับ มนุษย์มีความต้องการที่จะมุ่งสู่ความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง ในเรื่องของบุคลิกภาพนั้น มาสโลว์อธิบายบุคลิกภาพของคนโดยยึดหลักของความต้องการ (Needs) ว่า บุคคลนั้นมีความต้องการในทางใดจากความต้องการขั้นต้น คือความต้องการทางสรีระไปจนถึงความต้องการการยกย่องนับถือ ทฤษฎีบุคลิกภาพไม่ใช่เพียง แต่เป็นความต้องการของมนุษย์เฉพาะในเรื่องปากท้องหรือความต้องการทางเพศแต่เป็นความต้องการของบุคคล เช่นเมื่อคนเราต้องการอาหารนั้นไม่ใช่เพื่อบำบัดความหิว แต่เขาต้องการสนองความพึงพอใจด้วย เพราะฉะนั้น หัวใจสำคัญของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow คือกระบวนการของแรงจูงใจ บุคคลปรารถนา ที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อได้รับความพึงพอใจ

ใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจในสิ่งอื่นต่อไป Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์ติดตัวมาแต่กำเนิดและเรียงลำดับขั้นดังนี้



ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

สังกัระระลึกคือ การเรียงลำดับความต้องการข้างต้นนี้ ความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมด เป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิตได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน พักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ตลอดจน

จนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นด้วยรับสัมผัส ความพึงพอใจที่ได้รับขั้นนี้ จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security)

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว หรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ ถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน

4. ความต้องการได้รับความนับถือ-ยกย่อง (Self-Esteem Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ 3 ได้รับการตอบสนอง ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

ก. ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเองไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ และมีชีวิตที่มั่นคง

ข. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Other) คือต้องการมีเกียรติยศ ต้องการได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี ยกย่อง ชมเชย ทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นที่ยอมรับกันว่า การได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลซึ่งประสบความสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง กล่าวได้ว่า ความต้องการระดับนี้ เป็นระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow เชื่อว่า บุคคลมีอิสระอย่างใหญ่หลวงที่จะกำหนดจุดหมายหมายของตนเอง ส่วนแรงจูงใจระดับสูงซึ่งถือว่าเป็นศูนย์กลางในทฤษฎีนี้เชื่อว่า บุคคลแสวงหาวิถีทางเพื่อความก้าวหน้าของตนตลอดเวลา และเพื่อการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงอันเป็นจุดยอดของพีรามิดลำดับขั้นของ

ความต้องการ ความเป็นอิสระและแรงจูงใจในระดับสูงจะเข้ามาปฏิสัมพันธ์กัน และปรากฏในบุคลิกภาพ มาสโลว์(Maslow)ยอมรับว่าความต้องการเหล่านี้จะมีลักษณะเฉพาะในแต่ละคน และจะแสดงออกในวิถีทางที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ดังนั้นการจะเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความรู้สึกนึกคิด ภายในจิตใจของบุคคลเพื่อนำมาวิเคราะห์พฤติกรรม

ในการทำงานในองค์กรใดๆบุคคลส่วนใหญ่มักจะได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ตามทฤษฎีของมาสโลว์อย่างแน่นอน แต่ในความต้องการขั้นที่ 3 ถึงขั้นที่ 5 นั้นเป็นความต้องการทางจิตวิทยาอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่นความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม แต่ละบุคคลจะมีความต้องการมากน้อยต่างกัน และแสดงออกมาเป็นบุคลิกภาพต่างกัน ดังนั้นถ้าความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจากองค์กรใดแล้ว บุคคลนั้นก็จะมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎี ERG Model

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำแนวความคิดของมาสโลว์(Maslow)มาปรับ ผลการวิจัยของเขา พบว่า ความต้องการไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับขั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์(Maslow) โครงสร้างความต้องการของเขาคล้ายคลึงกับของมาสโลว์(Maslow) เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ชนิด คือ ERG Model

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs)
เช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 1-2 ของ Maslow
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)
เช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)
เช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 4-5 ของ Maslow

ข้อแตกต่างของ Alderfer และ Maslow ก็คือความต้องการของ Alderfer ไม่เกิดขึ้นตามลำดับ แต่ขึ้นอยู่กับความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจมากน้อยเพียงใด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจน้อยที่สุด ความต้องการนั้นก็เป็นที่ต้องการมากที่สุด เป็นต้น

5. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์(Murray's Manifest Needs Theory)

นอกจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ทฤษฎีของเมอร์เรย์ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่แสดงถึงความต้องการทางจิตของมนุษย์

เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) ได้พัฒนาความต้องการนี้ขึ้นในราวปี ค.ศ.1938 และทฤษฎีนี้ได้รับการขยายความต่อโดย เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland, 1964) และ จอห์นแอทกินสัน (John Atkinson, 1964) โดยเขาสังเกตว่าบุคคลจะมีลักษณะความต้องการที่แตกต่างกันและความต้องการนี้เองที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

บุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการหลายอย่างในขณะเดียวกัน แต่พฤติกรรมที่แสดงออก ขึ้นกับว่ามีความต้องการชนิดใดมากกว่ากัน ความต้องการของ เมอร์เรย์ รวบรวมได้ 28 ชนิด ดังแสดงในตาราง

รายการความต้องการทางจิตตามความคิดของเมอร์เรย์(ชัยพร วิชชาวุธ. 2525 : 131-132)

ลำดับ	ชื่อ	ความหมาย
1	Acquisition	ความต้องการแสวงหาสมบัติ
2	Conservation	ความต้องการเก็บรักษาและซ่อมแซมสิ่งต่างๆ
3	Orderliness	ความต้องการเป็นระเบียบเรียบร้อย
4	Retention	ความต้องการเก็บรักษาหวนแค้น
5	Construction	ความต้องการก่อสร้างสิ่งต่างๆ
6	Superiority	ความต้องการเด่นกว่าผู้อื่น
7	Achievement	ความต้องการเอาชนะและประสบผลสำเร็จ
8	Recognition	ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ
9	Exhibition	ความต้องการอวดตนเอง
10	Inviolacy	ความต้องการรักษาชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของตน
11	Avoidance of Inferiority	ความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและความอาย
12	Defensiveness	ความต้องการป้องกันการกระทำของตนเองไม่ให้ถูกตำหนิ
13	Counteraction	ความต้องการล้างแค้น
14	Dominance	ความต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่น
15	Deference	ความต้องการเทอคทูนและยอมทำตามผู้เหนือกว่า
16	Similance	ความต้องการเลียนแบบผู้อื่น
17	Autonomy	ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
18	Contrariness	ความต้องการแตกต่างจากคนอื่น
19	Aggression	ความต้องการก้าวร้าวทำร้ายผู้อื่น
20	Abasement	ความต้องการยอมสยบ ยอมรับโทษ
21	Avoidance of Blame	ความต้องการหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ
22	Affiliation	ความต้องการมีเพื่อน
23	Rejection	ความต้องการกีดกันคนอื่น
24	Nurturance	ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น
25	Succorance	ความต้องการรับความช่วยเหลือและความเห็นใจ
26	Play	ความต้องการเล่น พักผ่อนหย่อนใจ
27	Cognizance	ความต้องการอยากรู้
28	Exposition	ความต้องการอยากสาริตและอธิบาย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นไปที่บุคลิกภาพหรือลักษณะความต้องการ 4 ชนิดของเมอร์เรย์ ได้แก่

- 1 ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล
- 2 ลักษณะความต้องการสัมพันธ์
- 3 ลักษณะความต้องการอำนาจ
- 4 ลักษณะความต้องการอิสระ

เนื่องจากความต้องการทั้ง 4 ชนิดนี้มีความสำคัญและเฉพาะเจาะจงต่อการทำความเข้าใจบุคคลในการปฏิบัติงาน และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้คำว่า “บุคลิกภาพ” ในความหมายเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ

คำจำกัดความของลักษณะความต้องการทั้ง 4 ชนิดของเมอร์เรย์ ได้แก่

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล หมายถึงความปรารถนาที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ รักษามาตรฐานการทำงานที่สูงไว้ และเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรู้สึกต่อการแข่งขันในทางบวก และเต็มใจที่จะลงแรงเพื่อผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ

ความต้องการสัมพันธ์ หมายถึงความต้องการที่จะอยู่กับเพื่อนๆ และคนทั่วไปอย่างเพลิดเพลินและมีความสุข มีจิตใจยอมรับคนอื่น ๆ เสมอ และพยายามที่จะรักษาน้ำใจ เอาชนะใจ และรักษามิตรภาพให้ยั่งยืน

ความต้องการอำนาจ หมายถึงความต้องการที่จะใช้ความพยายามในการควบคุมสิ่งแวดล้อมและสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงความคิดเห็นได้อย่างมั่นใจ ชื่นชมและพอใจที่จะรับบทบาทของการเป็นผู้นำเสมอ

ความต้องการอิสระ หมายถึงความต้องการที่จะปลดปล่อยตนเองออกจากข้อจำกัดหรือข้อผูกมัดใดๆ มีความสุขกับการมีอิสระ ไม่ต้องผูกพันกับบุคคล สถานที่หรือหน้าที่ และจะรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องเผชิญหน้ากับข้อจำกัดต่างๆ

6. ทฤษฎี 2 ปัจจัย(Two Factor theory)

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg, 1959) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ และที่ไม่ใช่ตัวจูงใจในการทำงาน มีความแตกต่างกันปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivator) คือสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ ซึ่งอาจเรียกว่า องค์ประกอบทางการเสริมสร้าง หรือองค์ประกอบภายในบุคคล(Intrinsic Factor) บางครั้งเราเรียกองค์ประกอบนี้ว่า เนื้อหาของงาน (Job Content) องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางจิตใจเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวจูงใจ (Dissatisfaction) คือสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ ซึ่งอาจ

เรียกว่าองค์ประกอบประเภทซ่อมแซม (Hygiene Factor) หรือองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล (Extrinsic Factor) บางครั้งเราเรียกองค์ประกอบนี้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Job Environment) บางทีก็เรียกว่า สภาพการทำงาน (Job Context) องค์ประกอบนี้จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ เช่น เงินเดือน เทคนิคการบังคับบัญชา ชีวิตส่วนตัว สภาพะการทำงาน นโยบายของบริษัท ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

เขาเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมีความพึงพอใจ อยู่ที่การตอบสนองขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าจะจัดองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่ดี หรือให้เงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการที่ดีเพียงไรก็ตาม หากมิได้ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอดุสาหะในการทำงานก็จะลดลง เพราะองค์การไม่เห็นความสำคัญของเขา

7. ทฤษฎีความสำเร็จ (Achievement Needs)

แมคคลีแลนด์(McClelland, 1953) ได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อแยกความต้องการของคนออกเป็นกลุ่ม 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. กลุ่มที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น
3. กลุ่มที่มีความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลครอบงำเหนือผู้อื่น

แบบทดสอบของแมคคลีแลนด์(McClelland) เป็นแบบทดสอบที่เรียกว่า Thematic Apperception(TAT) โดยจะมีรูปภาพต่าง ๆ แล้วให้ผู้ถูกทดสอบบรรยายภาพนั้น ๆ คำบอกเล่าจะได้รับการตีความจากผู้ทดสอบว่า เขามีแรงจูงใจในกลุ่มใด แมคคลีแลนด์(McClelland) ได้เก็บรวบรวมลักษณะต่าง ๆ แล้วสรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจในความสำเร็จสูงไว้คือ

1. ชอบทำงานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป
2. ชอบได้รับการตอบสนองต่องานทันที
3. ชอบทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการภายใน (Intrinsic Reward)
4. ชอบทำงานอย่างมุ่งมั่น (Concentrate) กับจุดหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพทั้งหมดที่กล่าวมานี้ กล่าวได้ว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคล เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งในส่วนของพฤติกรรมที่เปิดเผย และพฤติกรรมที่ซ่อนเร้น โดยมีพัฒนาการตามวัยของแต่ละบุคคล แต่จะพบว่าทุก ๆ คนแม้จะมี

ช่วงวัยเดียวกัน จะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายและจิตใจที่แตกต่างกันในบุคคลแต่ละบุคคล บุคคลจึงมีพฤติกรรมที่แสดงออก หรือมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน อันแสดงให้เห็นถึงการแสวงหาสิ่งที่จะสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ

✓ 8. การวัดหรือการประเมินบุคลิกภาพ(Personality Assessment)

แม้ว่าจะมีทฤษฎีบุคลิกภาพที่ให้ความหมายของ “บุคลิกภาพ” ไว้มากมายแต่ถ้าจะกล่าวถึงการประเมินบุคลิกภาพของบุคคลนั้น จะเห็นได้ว่าการประเมินบุคลิกภาพของคนคนหนึ่ง อาจได้ผลออกมาในรูปแบบต่างกัน ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดที่ยึดถือดังกล่าว การนำเอาความประทับใจที่เกิดขึ้นเพียงครั้งสองครั้ง หรือความเชื่อต่าง ๆ มาตัดสินประเมินบุคลิกภาพของคน อาจทำให้การประเมินผิดพลาดได้ เพราะวิธีการประเมินดังกล่าวเป็นไปอย่างไม่มีเกณฑ์ ดังนั้นทางสาขาจิตวิทยาจึงได้เน้นการประเมินบุคลิกภาพของบุคคลอย่างมีกฎเกณฑ์ให้มาก นักจิตวิทยาพยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาสำหรับใช้วัดบุคลิกภาพ ที่ใช้กันกว้างขวางเป็นแบบทดสอบชนิดเขียนตอบ (Paper Pencil Test) ซึ่งเป็นการให้ผู้รับการทดสอบรายงานตนเอง (Self-Report) แบบทดสอบที่ใช้กันแพร่หลายเช่น The Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI), California Personality Inventory (CPI) , Cattell's 16 PF Questionnaire, Edwards Personal Preference Schedule (EPPS) และ Mooney Problems Checklist เป็นต้น แบบทดสอบ EPPS (Edwards Personal Preference Schedule) เป็นแบบทดสอบที่ได้แนวทางจากทฤษฎีความต้องการของ เฮนรี เมอร์เรย์ สร้างขึ้นโดย อัลเลน เอ. เอ็ดเวิร์ด (Allen L. Edwards) จัดพิมพ์ครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ. 1954 เอ็ดเวิร์ด (Edwards) เริ่มศึกษาบุคลิกภาพในรูปแบบของลักษณะความต้องการ 15 ด้าน โดยใช้แนวทางของ เฮนรี เมอร์เรย์ (Murray) และ คณะ (1938) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ทำงาน ประจำคลินิกจิตเวชที่ฮาร์วาร์ด (Kevin R. Murphy. 1991 : 391) ข้อคำถามในแบบทดสอบเป็นข้อความที่แสดงถึง ความต้องการของบุคคล 15 ด้านความต้องการแต่ละ ด้านประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ แต่ละข้อจะมีข้อคำถาม แบ่งอีกเป็น 2 ข้อย่อยที่ไม่ใช่ความต้องการด้านเดียวกัน ดังนั้น ความต้องการ 15 ด้าน จะรวมเป็นคำถามทั้งหมด 225 ข้อคู่ เป็นคำถามจริง 210 ข้อคู่ และคำถามซ้ำ 15 ข้อ บุคลิกภาพ 15 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement)
2. ความเป็นระเบียบ (Order)
3. การยอมรับนับถือ (Deference)
4. การแสดงตัว (Exhibition)
5. ความเป็นอิสระ (Autonomy)

6. ความมีไมตรีสัมพันธ์ (Affiliation)
7. การเข้าใจผู้อื่น (Intraception)
8. การให้ผู้อื่นเอื้ออาทร (succorance)
9. ความมีอำนาจ (Dominance)
10. การรู้สำนึก (Abasement)
11. ความมีน้ำใจ (Nunurance)
12. การเปลี่ยนแปลง (Change)
13. ความอดทน (Endurance)
14. ความสนใจทางเพศ (Heterosexual)
15. การก้าวร้าว (Aggression)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวแบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ ของ มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์(2537) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของบุคลิกภาพต่อความสัมพันธ์ ระหว่าง คุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงานซึ่งมุ่งเน้นไปที่ทฤษฎีความต้องการของ เฮนรี เอ เมอร์เรย์ (Henry A. Murray)ซึ่งแบ่งคนตามลักษณะความต้องการของแต่ละคน แบบสอบถามวัดลักษณะ บุคลิกภาพที่ศึกษาแบ่งบุคลิกภาพเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล
2. ลักษณะความต้องการสัมพันธ์
3. ลักษณะความต้องการอำนาจ
4. ลักษณะความต้องการอิสระ

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ กับความผูกพัน ต่อ องค์การนั้น ยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษามาก่อน แต่มีผลงานการวิจัยที่ศึกษาในเรื่องของ ความสัมพันธ์ ของบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน หรือศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความ พึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารเหล่านี้ โดยมุ่งเน้นในงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับ 2 ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.5 ระดับตำแหน่งงาน
 - 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะบุคลิกภาพ
 - 2.1 ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล
 - 2.2 ลักษณะความต้องการสัมพันธ์
 - 2.3 ลักษณะความต้องการอำนาจ
 - 2.4 ลักษณะความต้องการอิสระ

งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลหลายๆอย่างมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ใ้แก่

ฮริบนิเยค และอลัทโท (ชาวลิท ตานานนท์รัช. 2532 : 15 ;อ้างอิงมาจากHrebiniak and Alutto. 1972) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล และบทบาทที่มีต่อความผูกพันต่อการของครู ใน โรงเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของ รัฐนิวยอร์ก พบว่าตัวแปรตัวเกี่ยวกับลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

บุคคลที่มีอายุสูง จะมีความผูกพันต่อการสูง เนื่องจากสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานภายในองค์กรไว้มาก

เพศ จะมีผลปรากฏว่า เพศหญิง มีแนวโน้มของการเปลี่ยนงานน้อยกว่า ชายและคนโสด มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่ย่ำร้าง โดยเฉพาะเพศหญิง จะเห็นว่าการเปลี่ยนงานง่าย กว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่ย่ำร้าง โดยเฉพาะเพศหญิง จะเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดการสูญเสียเกินกว่าจะยอมรับได้ ถึงแม้จะสิ่งจูงใจก็ตาม

การศึกษา พบว่าคนที่ตั้งใจจะไม่ศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อการสูงกว่าผู้ตอบว่าไม่แน่ใจ บุคคลที่ไม่สนใจศึกษาต่อจะแสดงออกถึงค่านิยมที่เน้นเฉพาะความสนใจในงานของตนเท่านั้น

เซลดอน(อวยพร ประพทธีธรรม. 2537 : 21 ; อ้างอิงมาจาก Sheldon. 1971 : 145) ได้ทำการวิจัยเรื่องการลงทุน(Investment)ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มนัก-
วิทยาศาสตร์และวิศวกรจำนวน 136 คน พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพัน
ต่อองค์การ กล่าวคือบุคคลที่ครอบครองตำแหน่งในระดับสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การมาก
กว่าบุคคลที่ครอบครองตำแหน่งในระดับต่ำกว่า เนื่องจากตำแหน่งที่สูงๆนั้นเป็นตำแหน่งในระดับ
ผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไป จะสูญเสียความสามารถทางวิชาชีพเพราะจะใช้ความรู้ทางด้าน
การบริหารมากกว่า และมีทางเลือกจำกัด นอกจากนี้ ตำแหน่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่า การทำงานของ
เขาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและยังได้รับรางวัลจากองค์การมาก ทำให้การเลื่อนย้าย
เปลี่ยนองค์การลดลง และทำให้เขาเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

ลินคอล์น และ แคลเบอร์ก(อวยพร ประพทธีธรรม. 2537 : 21 ; อ้างอิงมาจาก
Lincoln and Kalleberg. 1990 : 155-156)ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในประเทศญี่ปุ่น
และสหรัฐอเมริกา พบว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจาก
คนที่แต่งงานแล้วมีภาระรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การทำงาน
นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวก เพราะเขาจะปรับตัวได้
ดีกว่า

เวลช์ และลาวาน (เชวลิต คนานนท์ชัย. 2532 : 16 ;อ้างอิงมาจาก Welsch and Lavan.
1981) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงาน ความพอใจในงาน
และพฤติกรรมทางวิชาชีพ ของลูกจ้างในโรงพยาบาล ซึ่งพบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่
ทำงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ฮอลล์ (เชวลิต คนานนท์ชัย. 2532 : 16 ;อ้างอิงมาจาก Hall. 1972)ได้ศึกษาความ
รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Organizational Identification) ของ พนักงานป่าไม้ใน
สหรัฐอเมริกา ซึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง จากการศึกษาพบว่า อายุการทำงาน
(Tenure) ในองค์การป่าไม้ มีผลต่อความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานาน จะ
มีความเข้าใจในทางที่ดี ต่อองค์การด้วย

เอนเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1-14) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ
กับประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้าน ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ใน
ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ และผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ชาย

ฟูคามิ และลาสัน(Fukami and Larson. 1984 : 367-371) ทำการศึกษา ความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานขนส่ง 114 คน จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอย
พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การการบวกได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความ
สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ส่วนปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์ทางลบ คือ ระดับ

การศึกษา และความเครียดในงาน เมื่อวิเคราะห์หาคอลอยตอบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การคือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงาน และความเครียดในงาน ตามลำดับ *

แมทธิว และเจมส์ (Mathiew and James. 1997 : 127-133) ทำการศึกษามององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และวิศวกร 220 คน ผลการศึกษาพบว่า สำหรับกลุ่มพนักงานขับรถประจำทาง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพความภูมิใจในองค์การ อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ความเครียดทางบทบาท และความเครียดในงาน ขณะที่เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ สำหรับกลุ่มวิศวกรตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ แต่อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงาน ได้แก่

✓ เคลน (มาลี อุภนัพรพิพัฒน์. 2537 : 18 ;อ้างอิงมาจาก Klein. 1990 : 646-665) ศึกษาพบว่า ในบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจสูง จะมีความพึงพอใจสูงขึ้นถ้าได้ทำงานที่ยากขึ้น

• สโตล์(อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534 : 37 ;อ้างอิงมาจาก Stolt. 1978 : 598) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลำดับขั้นความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวทฤษฎีของ Maslow ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าความมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

✓ เทนเนบลิ้ม และ แมทธิว (1991 : 759-769) ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความรู้สึกรักสำเร็จในงานตามที่คาดหวัง โดยศึกษาจากทหารใหม่ของกองทัพอากาศสหรัฐ จำนวน 666 คน วิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกรักสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่คาดหวัง หลังจากที่พวกเขาทหารใหม่ได้ฝึกฝนอย่างหนักแล้ว พบว่า การรับรู้คุณค่าแห่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

อดัมส์ (ชงบุษ ธีรพงศ์พิพัฒน์. 2538 : 37 ;อ้างอิงมาจาก Adams. 1963 : 422-436) ได้ศึกษาพบว่า คนที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งหมายถึงคนที่ไม่นำตัวเองไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ชอบนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น

แมคคลีแลนด์ (ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์. 2538 : 36 ;อ้างอิงมาจาก McClelland. 1953)) ได้ศึกษาแรงกระตุ้นของคนที่มียุมากกว่า 20 ปีเป็นส่วนใหญ่ พบว่า คนที่มีความต้องการความสำเร็จ (The need to Achieve) มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

เมเยอร์ และคนอื่นๆ (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534 : 33 ;อ้างอิงมาจาก Meyer and others. 1989 : 152-156) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การจากผู้จัดการขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน และ โอกาสก้าวหน้า ✓

มาร์ช และมันนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534 : 33 ;อ้างอิงมาจาก March and Mannari. 1977 : 57-75) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (Decotis and Summers. 1987 : 445-470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าโครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และ ทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

งานวิจัยในประเทศ

ผลงานวิจัยที่ศึกษาพบในประเทศไทย ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง แต่มีผลการวิจัยในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในทางอ้อม ดังนี้

สุปราณี เสนาคิสัย (2516) ได้ทำการวิจัยเรื่องเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในสถานะการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าคนที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง

อัญชลี ไพบูลย์ (2533) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะต้องการความสำเร็จ (Achievement) มากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่ต้องการความสำเร็จน้อยกว่า และเป็นไปในทางเดียวกับลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับ (Affiliation) มากกว่า จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่า

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) ศึกษา ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ วุฒิ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย t-test และ F-test การวิจัยครั้งนี้ ได้ผลโดยสรุป ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมากและมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01
3. อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมชาติ กงพิกุล (2537) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มัธยมศึกษา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.5726

บุญยง งามจันทร์เจริญสุข (2538) ศึกษา เรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นการ วิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของข้าราชการสถาบัน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการจำนวน 292 คน ซึ่ง สุ่มจากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 900 คน ผลการศึกษาสรุปว่า

1. ข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

2. ในประเด็นลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และ ระดับตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าและผู้ชายมีระดับความผูกพันมากกว่าผู้หญิง

3. กลุ่มตัวแปรที่สามารถใช้ทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้งสถาบัน คือการประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุและโอกาสพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ

อานันท์ วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลักษณะ ที่แปรตามลำดับ นั่นคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะมีความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทางด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันดังกล่าว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ได้จากการมีความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับสมาชิกภาพด้วย

อานันท์ อภิสิทธิ์พัฒน์ (2537) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความต้องการของบุคคล ที่มีผลกระทบต่อคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการการสัมฤทธิ์ผล ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของงานกับความพึงพอใจในงาน โดยเกิดขึ้นเฉพาะในกลุ่มที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ส่วนความต้องการสัมพันธ์ จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานกับความพึงพอใจในงาน โดยจะเกิดเฉพาะในกลุ่มที่มีความสำคัญของงานกับความพึงพอใจในงาน โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเกิดเฉพาะในกลุ่มที่มีความต้องการอิสระสูงเท่านั้นและพบว่า ผู้ที่ต้องการอำนาจสูงจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ต้องการอำนาจต่ำ

จิรพร กาญจนการุณ (2536) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สำคัญผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล ในสาขาวิชาขาดแคลน โดยผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามสายงาน (Proportional Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในสาขาขาดแคลน จำนวน 556 คนผลการศึกษา พบว่า

ก. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนาย แนวโน้มการลาออกของข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหิดล ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

ข. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษา อายุและระดับตำแหน่งต่ำกว่า

ค. ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

อวยพร ประพศุทธิธรรม (2537) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าและความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

นฤเพญ โหมาศวิท (2533) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึงได้ขององค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ

ธีระ วัชรธรรมสาริต (2532) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ เพื่อต้องการทราบถึงระดับความผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ และศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การผลที่จะตามมา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในเรื่องของลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ปัจจัยลักษณะงานที่ ทำ ได้แก่ ความสำคัญของงาน โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสพการณ์จากการทำงานในองค์การ ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้นยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่แสดงผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอ กองสรวัดรณักเรียน กรมพลศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชี ปัจจัยสำนักงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในงาน,ความหลากหลายในงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน

ได้แก่ ความคาดหวังจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกว่าคุณการมีชื่อเสียงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ประเภทของข้าราชการ) ปัจจัยงาน(งานที่มีโอกาสได้ปะทะสังสรรค์กับผู้อื่น) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการ มีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับการย้ายหรือโอนออกไปจากองค์กร

จากการศึกษา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 27 เรื่องข้างต้น ก็เพื่อจะนำไปสู่การศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร โดยงานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานวิจัยของ อังคณา โกสิยสวัสดิ์ สมชาติ คงพิบูล จารุณี วงศ์คำแน่น และอวยพร ประพฤทธิธรรม งานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ของความต้องการของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่จารุณี วงศ์คำแน่น อวยพร ประพฤทธิธรรม ธีระ วีระธรรมสาริตและสมชัย แก้วละเอียค ซึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับงานที่ทำ และงานวิจัยของอัญชลี ไพญลย์ที่พบว่าคนที่ต้องการความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับสูงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า ดังนั้นจึงเป็นที่มาของกรอบแนวคิดที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความผูกพันต่อองค์การ ของตำรวจ ทหาร และ ตำรวจ-ทหาร

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ 1 ชาย
2. อายุ 2 ปี ๗
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับตำแหน่ง ชั้น ๗๓
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพ

1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล
2. ลักษณะความต้องการสัมพันธ์
3. ลักษณะความต้องการอำนาจ
4. ลักษณะความต้องการอิสระ

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ

1. การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์การ
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์การ
3. ความห่วงใยอนาคตขององค์การ
4. การปกป้องชื่อเสียงขององค์การ
5. ความต้องการดำรงสมาชิกภาพขององค์การ

๐๖ ส. ๒๖ : ๒๐๐ 16 ส. ๕

10. สมมติฐานในการศึกษา

1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะความต้องการสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ลักษณะความต้องการอิสระมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร
5. พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า
6. พนักงานเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชาย
7. พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเป็นโสด
8. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
9. พนักงานที่มีระดับชั้นสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นต่ำกว่า
10. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร มีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การดำเนินการรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ประชากร

ประชากรที่ศึกษา พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ จากสาขางาน 2 สาย งานได้แก่

1. สาขานักการตลาด จำนวน 299 คน
 - ฝ่ายการพนักงาน 228 คน
 - ฝ่ายฝึกอบรม 71 คน
2. สาขาบริการกลาง จำนวน 717 คน
 - ฝ่ายอาคารและเครื่องเรือน 92 คน
 - ฝ่ายบริการกลาง 625 คน

กลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งกลุ่มประชากรจาก 2 สาขางาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายการพนักงาน แบ่งเป็น 11 ส่วนงาน ฝ่ายฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ส่วนงาน ฝ่ายบริการกลาง แบ่งเป็น 11 ส่วนงาน และฝ่ายอาคารและเครื่องเรือน แบ่งเป็น 3 ส่วนงาน รวมกลุ่มประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1016 คน.
2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30 ของจำนวนประชากร ได้ตัวอย่างจำนวน 337 คน ตามรายละเอียดในตาราง 1

3. นำบัญชีรายชื่อพนักงานในแต่ละส่วนงาน เรียงตามตัวอักษรนำหน้าชื่อ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกหนึ่งเว้นสอง เช่นคนที่ 1 เป็นตัวอย่าง เว้นคนที่ 2 และ 3 เลือกตัวอย่างคนต่อไปคือคนที่ 4 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้จำนวน 337 คน และหลังจากส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างคนละหนึ่งชุดได้รับคืนจำนวน 303 ชุด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ส่งแบบสอบถาม	รับแบบสอบถามคืน
ฝ่ายการพนักงาน	228	76	70
ฝ่ายฝึกอบรม	71	23	19
ฝ่ายบริการกลาง	625	208	184
ฝ่ายอาคารและเครื่องเรือน	92	30	30
รวม	1016	337	303

จากตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรซึ่งเป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามฝ่ายงาน และ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามหรือเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลจำนวน 337 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 303 ชุด หรือร้อยละ 89.9 นำแบบสอบถามจำนวน 303 ชุดนี้มาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	20-30 ปี	99	32.7
	31-40 ปี	88	29.0
	41 ปีขึ้นไป	116	38.3
	รวม	303	100.0
เพศ	ชาย	145	47.9
	หญิง	158	52.1
	รวม	303	100.0
สถานภาพสมรส	โสด	129	42.6
	สมรสแล้ว	174	57.4
	รวม	303	100.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	65	21.5
	ระดับปริญญาตรี	202	66.7
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	36	11.9
	รวม	303	100.0
ระดับชั้น	ต่ำกว่าระดับชั้นตรี	28	9.2
	ระดับชั้นตรี	40	13.2
	ระดับชั้นโท	86	28.4
	ระดับชั้นเอกขึ้นไป	149	49.2
	รวม	303	100.0
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี		71	23.4
	5-10 ปี	78	25.7
	11-20 ปี	65	21.5
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	89	29.4
	รวม	303	100.0

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ลักษณะความต้องการ 4 ลักษณะ คือ

- ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล
- ลักษณะความต้องการสัมพันธ์
- ลักษณะความต้องการอำนาจ
- ลักษณะความต้องการอิสระ

วิธีสร้างแบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ ใช้แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ 4 ลักษณะความต้องการได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการอำนาจ และความต้องการอิสระ จากงานวิจัยของ มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์ (2538) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ทฤษฎีของเมอร์เรย์ (Murray, 1938) โดยที่แบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อความที่ครอบคลุมลักษณะบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีจำนวน 6 ข้อ
2. ลักษณะความต้องการสัมพันธ์ มีจำนวน 6 ข้อ
3. ลักษณะความต้องการอำนาจ มีจำนวน 6 ข้อ
4. ลักษณะความต้องการอิสระ มีจำนวน 8 ข้อ

การให้คะแนน มีมาตรวัด 5 มาตราและให้คะแนนตาม Likert scale ดังนี้

- | | |
|---------------|-------------|
| จริงมากที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| จริงมาก | ให้ 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | ให้ 3 คะแนน |
| จริงน้อย | ให้ 2 คะแนน |
| ไม่จริงเลย | ให้ 1 คะแนน |

(กรณีที่ข้อความมีความหมายทางลบ ให้คะแนนในทางตรงกันข้าม)

ตัวอย่าง ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	จริงมากที่สุด	จริงมาก	ไม่แน่ใจ	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1.ท่านชอบงานที่ทำทาส ความสามารถ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพ)

1. นำแบบสอบถามบุคลิกภาพไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานในสายงานบริการ
จำนวน 30 คน (ที่ไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง)

2. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ t-test นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ได้ข้อคำถามที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 45 ข้อ(ค่าที่สูงที่สุดคือ10.5747 และค่าที่ต่ำสุดคือ
2.5228)

3. นำข้อคำถามทั้ง 45 ข้อนี้ มาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.8546

ตอนที่3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายๆท่าน และจากงานวิจัยของสมชาติ
คงพิกุล (2537) และงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ(2538)โดยข้อความในแบบสอบถามครอบคลุมความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งมีจำนวน 26 ข้อความ (คำถาม)

แบ่งมาตรเป็น 5 ระดับตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)คำถามมีทั้งในทางบวกและทางลบ

โดยมีเกณฑ์พิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ(Best. 1978 : 174)

1. ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยมาก คะแนน 1.00-1.50
2. ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย คะแนน 1.51-2.50
3. ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง คะแนน 2.51-3.50
4. ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก คะแนน 3.51-4.50
5. ความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด คะแนน 4.51-5.00

วิธีสร้างแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

1. นำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบคุณภาพด้านเนื้อหา โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ และนำมาแก้ไข
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขไปทดลองใช้(Try-Out)จากส่วนงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ t-test ได้ข้อคำถามที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 36 ข้อ(ค่าที่สูงที่สุดคือ 19.4297 และค่าที่ต่ำที่สุดคือ 2.9598)
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกจำนวน 36 ข้อมาหาค่าความเที่ยงตรง (Cronstruct Validity) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) (ได้ค่า r สูงสุดคือ 0.8199 และค่า r ต่ำสุดคือ 0.3190)
4. หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α -Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9440

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและตัวผู้ศึกษาเองเป็นผู้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังส่วนงานต่างๆที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปขอความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายงานและนำหนังสืออนุญาตจากฝ่ายงานไปยังส่วนงานของกลุ่มตัวอย่าง แนะนำการทำแบบสอบถามแก่ตัวแทนของแต่ละส่วนงานด้วยตัวผู้วิจัยเอง และรวบรวมผลที่ได้เพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ

ในส่วนของบัญชีรายชื่อและจำนวนพนักงาน ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากส่วนวิจัยการบริหารงานบุคคล ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าคะแนนเฉลี่ย(Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) และค่าความแปรปรวน(Variance)
2. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ (1-4)
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การวิ

เคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว(One-Way Analysis of Variance)เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5²
 ข้อ 8-10⁵⁻⁷ และเมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย วิธี
 Student-Newman-Keuls Test ใช้การหาค่าสถิติ(t-test)เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6-7 3-4

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+
 (Statistical Package for the Social Science)ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในสายงานบริการ

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทนคะแนนเฉลี่ย
SD	แทนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
df	แทนค่าชั้นความเป็นอิสระ(Degree of Freedom)
t	แทนค่าสถิติที่พิจารณาใน t-distribution
F	แทนค่าสถิติที่พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน Sum Square
MS	แทน Mean Square
q	แทน Studentized Range Statistic (q-Statistic)
*	แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
สมมติฐานในการวิจัยคือ สมมติฐานข้อ 1 ถึง ข้อ 4

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความผูกพันต่อองค์การ	r
ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล	.4114**
ลักษณะความต้องการสัมพันธ์	.3685**
ลักษณะความต้องการอำนาจ	.1861**
ลักษณะความต้องการอิสระ	.0681

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือลักษณะความต้องการสัมพันธ์และลักษณะความต้องการอำนาจตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน สำหรับลักษณะความต้องการอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อการจ้างงานของพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล แสดงไว้ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความผูกพันต่อการจ้างงานตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	N	ความผูกพันต่อการจ้างงาน	
		$\bar{X}$	S.D.
อายุ 20-30 ปี	99	3.5617	.5525
31-40 ปี	88	3.7102	.6351
มากกว่า 40 ปี	116	3.9885	.5742
เพศ เพศชาย	145	3.8347	.628
เพศหญิง	158	3.7073	.593
สถานภาพสมรส โสด	129	3.6016	.587
สมรสแล้ว	174	3.8918	.602
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	65	3.8872	.5672
ระดับปริญญาตรี	202	3.7770	.5952
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	36	3.5046	.7139
ระดับชั้นต่ำกว่าระดับชั้นตรี	28	3.6756	.5301
ระดับชั้นตรี	40	3.7660	.5829
ระดับชั้นโท	86	3.6528	.6873
ระดับชั้นเอกขึ้นไป	149	3.8529	.5790
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	71	3.4785	.5304
5-10 ปี	78	3.7358	.6488
11-20 ปี	65	3.8496	.4962
มากกว่า 20 ปี	89	3.9685	.6322
รวม	303	3.7683	.61

จากตาราง 4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล คะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก มีเพียงกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

3.1 ความผูกพันต่อองค์กร ตามตัวแปร “อายุ”

สมมติฐาน คือ พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าเมื่อนำคะแนนของความผูกพันต่อองค์กรมาวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่าง ดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	10.1462	5.0731	14.7870**
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	300	102.9235	.3431	
รวม		113.0697		

F .01(2,300) =4.66

จากตาราง 5 แสดงว่าพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพฯ ที่มีระดับอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ทดสอบต่อไปโดยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วย Newman-Keuls Methods ปรากฏผลในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ระดับอายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.5617	3.7102	3.9885
20-30 ปี	3.5617	-	0.1485	0.4268*
31-40 ปี	3.7102		-	0.2783*
มากกว่า 40 ปี	3.9885			-
		q.95=0.163		q.95=0.195

จากตาราง 6 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรเพศ

สมมติฐานคือพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชายและเมื่อนำคะแนนความผูกพันต่อองค์กรมาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test ผลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

เพศ	N	ความผูกพันต่อองค์กร		t
		$\bar{X}$	S.D.	
ชาย	145	3.8347	.628	1.81
หญิง	158	3.7073	.593	

$$t_{.01(301)} = 2.326$$

จากตาราง 7 แสดงว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.3 ความผูกพันต่อองค์การตามตัวแปรสถานภาพสมรส

สมมติฐานคือพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด เมื่อนำคะแนนความผูกพันต่อองค์การไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test ผลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สถานภาพสมรส	N	ความผูกพันต่อองค์การ		t
		$\bar{X}$	S.D.	
โสด	129	3.6016	.587	-4.21**
สมรสแล้ว	174	3.8918	.602	

t.01 (301)=2.326

จากตาราง 8 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่โสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

3.4 ความผูกพันต่อการตามตัวแปรระดับการศึกษา

สมมติฐานคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อการน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เมื่อนำคะแนนไปวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบว่าความแตกต่างของคะแนนของกลุ่มต่างๆ ในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อการของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3.4365	1.7183	4.7025**
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	300	109.6332	.3654	
รวม		113.0697		

$$F_{.01}(2,300)=4.66$$

ตาราง 9 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เพื่อดูว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 3 กลุ่มคูใดจะมีความผูกพันต่อการต่างกันจึงทดสอบต่อไปโดยใช้ Newman-Keuls Method ในการทดสอบ ปรากฏผลการเปรียบเทียบในตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบคะแนนของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
		3.5046	3.7770	3.8872
สูงกว่าปริญญาตรี	3.5046	-	.2724*	.3826*
ปริญญาตรี	3.7770		-	.1102
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.8872			-
		q=0.2119		q=0.2532

จากตาราง 10 แสดงว่า

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. พนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

3.5 ความผูกพันต่อองค์การตามตัวแปรระดับชั้น

สมมติฐาน คือ พนักงานที่มีระดับชั้นสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นต่ำกว่า

เมื่อนำคะแนนความผูกพันต่อองค์การไปวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบว่า คะแนนของกลุ่มต่างๆแตกต่างกันอย่างไร ในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับชั้นต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.4552	.8184	2.2122
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	299	110.6145	.3699	
รวม	302	113.0697		

$F_{.05(3,299)}=2.65$

ตาราง 11 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับชั้นต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.6 ความผูกพันต่อองค์การตามตัวแปรระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

สมมติฐานคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า

เมื่อนำคะแนนความผูกพันต่อองค์การไปวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่าง ผลปรากฏในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	10.0419	3.3473	9.7143**
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	299	103.0278	.3446	
รวม	302	113.0697		

F.01(3,299)=3.38

ตาราง 12 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ Newman-Keuls Method ปรากฏผลเปรียบเทียบในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบคะแนนของความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.4785	3.7358	3.8496	3.9685
น้อยกว่า 5 ปี	3.4785	-	0.2573*	0.3711*	0.4900*
5-10 ปี	3.7358		-	0.1138	0.2227
11-20 ปี	3.8496			-	0.1189
มากกว่า 20 ปี	3.9685				-
		q=0.1881		q=0.2248	q=0.2465

จากตาราง 13 แสดงว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี
2. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี
3. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความผูกพันต่อองค์การ ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

สมมติฐานในการศึกษา

1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะความต้องการสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ลักษณะความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะความต้องการอิสระมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ
5. พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย
6. พนักงานเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานเพศชาย
7. พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด
8. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
9. พนักงานที่มีระดับชั้นสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นต่ำกว่า
10. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า

วิธีดำเนินการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับความผูกพันต่อองค์การนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จาก

2. สาขางาน จำนวน 303 คน คือ สาขานุเคราะห์ ได้แก่ ฝ่ายการพนักงาน และฝ่ายฝึกอบรม สาขบริการกลาง ได้แก่ ฝ่ายบริการกลางและฝ่ายอาคารและเครื่องเรือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1. แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป
 - ตอนที่ 2. แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่น 0.8546
 - ตอนที่ 3. แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น 0.9440

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ความแปรปรวน (Variance)
2. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test
4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way Analysis of Variance)
5. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Student-Newman-Keuls Test

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. จากผลการศึกษา พบว่า ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล ลักษณะความต้องการสัมพันธ์และลักษณะความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับลักษณะความต้องการอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
2. พนักงานสาขางานบริการ ธนาคารกรุงเทพ ส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ยกเว้นพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ระดับปานกลาง
3. ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขางานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า
 - 3.1 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ($F=14.7860$) เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีมี

ความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุ 20-30 ปีและระดับอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

3.5 พนักงานที่มีระดับชั้นต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

3.6 พนักงานที่มีความแตกต่างกันทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันโดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อย มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ได้รวบรวมข้อคิดเห็นต่างๆตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการอภิปรายดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การผลการวิจัยปรากฏว่า สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล ลักษณะความต้องการสัมพันธ์ ลักษณะความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลจะมีลักษณะชอบงานที่ทำหาความสามารถ ชอบที่จะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง ให้ความพยายามอย่างยิ่งเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้นๆ ซึ่งฮอลล์ และชไนเดอร์(นภาพัฒญ โหมาศวิท, 2533 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Hall and Schneider) พบว่างานที่ทำหาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ เพราะงานที่ทำหาเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและเป็นปัจจัยที่จะเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละคน โดยเฉพาะผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลจะมีความต้องการความสำเร็จสูง ภรณ์ กิริติบุตร(2529 : 95)

ได้สรุปถึงแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันต่อการประการหนึ่งคือความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการ เช่น ความต้องการความสำเร็จในชีวิต แฟรงเก้น(อวยพร ประพทธีธรรม. 2537 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Franken. 1982 : 454)กล่าวว่าลักษณะบุคคลที่พบบ่อยๆว่าเกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพันต่อการประการ คือ อายุ ความต้องการความสำเร็จ(Need for Achievement)และการศึกษาค้นคว้าลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลจึงมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อการประการในทางบวก

✓ ความต้องการสัมพันธ์คือการชอบทำงานเป็นกลุ่มชอบการพบปะปฏิสังสรรค์ ซึ่งการปฏิสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นการลงทุนชนิดหนึ่งที่บุคคลจะพัฒนาโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ได้ เพราะว่าบุคคลจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานได้นั้นจะต้องใช้ระยะเวลาช่วงหนึ่ง ซึ่งลดโอกาสของการมีส่วนร่วมในองค์การอื่นๆลง ดังนั้นการลาออกจากองค์การ จะต้องทำให้ต้องไปเริ่มต้นสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่นในที่ทำงานใหม่อีก อีกทั้งการมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีการช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สนับสนุนกัน และกันในเวลาทำงาน ทำให้รู้สึกแน่นแฟ้นและมีความผูกพันต่อการประการที่ทำอยู่สูง ซึ่งผลการวิจัยในข้อนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮรีบิเนียค และอัลทโท (Hrebiniak and Alutto. 1972)พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมขององค์การมีลักษณะของความร่วมมือ ช่วยเหลือ เป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อการประการ จากงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการประการของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ของอวยพร ประพทธีธรรม (2537)ได้สรุปว่าปัจจัยรางวัลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการประการ แบ่งออกเป็นรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards)และรางวัลภายนอก (Extrinsic Reward)ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือรางวัลทางสังคม (Social Reward)เกิดจากการพบปะพูดคุยกับบุคคลในการทำงาน และรางวัลที่องค์กรจัดสรรให้(Organization rewards) และจากผลการวิจัยของ บุชานัน (อวยพร ประพทธีธรรม. 2537 :29 ; อ้างอิงมาจาก Buchanan. 1974 : 537) เรื่องการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อการประการของผู้จัดการภาครัฐกิจและรัฐบาล พบว่า ขบวนการขัดเกลาเข้าสู่อาชีพผู้จัดการนั้น ประสพการณ์ที่มีความสำคัญ ซึ่งทำให้ผู้จัดการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อการประการคือการปฏิสังสรรค์ ในลักษณะของการสนับสนุนและช่วยเหลือของร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในส่วนของบุคคลที่มีความต้องการอำนาจเป็นบุคคลที่ชอบให้คำแนะนำแก่คนอื่น ชอบแสวงหาความเป็นผู้นำ และได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่เสมอ ทำให้สามารถสรุปลักษณะที่สำคัญในตัวคนๆนั้นคือมีความรับผิดชอบและมีความสามารถในการเป็นผู้นำได้ การได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ เป็นการได้รับการเชิดชูทางสังคม ทำให้สถานภาพในองค์การสูงขึ้น เขาจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานเห็นความสำคัญของเขา ทำให้เขารู้สึกผูกพันกับองค์การที่เขาทำอยู่คือธนาการนั่นเอง เนื่องจากธนาการสามารถตอบสนองความ

ต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องเขาได้(Self-Esteem) และนอกจากนี้สิ่งที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการนี้ให้ชัดเจนได้มากขึ้น เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เหมือนกับที่อนันต์ชัย คงจันทร์(2529)ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ตอนหนึ่งว่าเมื่อบุคคลมองเห็นว่าองค์การจะเป็นที่ๆทำให้เขาได้รับการตอบสนองในความต้องการต่างๆเขาก็ย่อมจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนั้นๆ ในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกถูกลดบทบาทความรับผิดชอบลง หรือได้ทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลงไปด้วย(ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2522 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Porter. 1973) ดังนั้นในการปฏิบัติงานในธนาคารนี้ การมอบหมายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบให้ตรงกับลักษณะความต้องการ จะทำให้ได้ทั้งผลงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่ ลักษณะความต้องการอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในการวิจัยนี้ลักษณะความต้องการอิสระ คือบุคคลที่มีความสุขกับการไม่ผูกมัดกับข้อจำกัดต่างๆ ไม่ผูกพันกับบุคคลหรือสถานที่ มีความคิดเป็นของตนเองโดยไม่สนใจคำวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่น ไม่ชอบการถูกควบคุม นักวิชาการหลายท่านพบว่าความมีอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และเนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ถ้าจะต้องมาอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ จะสร้างความกดดัน ทำให้เกิดปฏิกิริยาได้ตอบโดยการลาออกจากงาน (เทพพนม เมืองแมน. 2529 : 47) การเปิดโอกาสให้คนที่ทำงานมีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ มีการแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเอง จะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์การ (Steer and Lyman. 1979 : 294-295) แต่การทำงานในสายงานบริการของธนาคารกรุงเทพนั้น ธนาคารกรุงเทพเป็นองค์การขนาดใหญ่ และมีจำนวนพนักงานมากที่สุดองค์การหนึ่ง ลักษณะงานส่วนใหญ่จะต้องมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานการทำงาน ตลอดจนมาตรฐานของผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ฝ่ายนโยบายและฝ่ายบริหารของธนาคารกำหนดไว้ การตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานของพนักงานในเรื่องสำคัญต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากหัวหน้างานเป็นขั้นตอนตามลำดับ โดยส่วนใหญ่งานในธนาคารจะเน้นการทำงานเป็นทีม สำหรับบุคคลที่มีลักษณะความต้องการอิสระในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นในลักษณะชอบทำงานเดี่ยว ชอบทำงานตามลำพัง ไม่ต้องการควบคุม ตัดสินใจทำงานเองโดยไม่สนใจคำวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่น ทำให้บุคคลที่มีลักษณะแบบนี้ไม่ชอบการทำงานอยู่ในองค์การที่มีนโยบายแบบนี้ จึงพร้อมที่จะเปลี่ยนองค์การถ้ามีโอกาส (เช่นเดียวกับทัศนะของสตีล และพอร์เตอร์(Steer and Porter. 1979 : 321) ที่ว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา งานบางอย่างซึ่งค่อนข้างจะแยกตัว และสามารถปฏิบัติได้ตามลำพัง เป็นอิสระจากคนอื่นๆในองค์การ ไม่มีบูรณาการ(Integrated Job)กับกิจกรรมงานอื่นๆ มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การในระดับต่ำ

2. พนักงานส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่ 3.5046-3.9885 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แต่พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.4785 อยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดในกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ภรณ์ กิรีติบุตร(2529)สรุปปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยหนึ่งคืออายุการทำงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรืออายุนั้นยังอยู่ในองค์กรนานยังมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และจะเป็นการสะสมสิ่งจูงใจในการทำงาน พนักงานที่มีอายุน้อยแสดงถึงการที่พนักงานมีการลงทุนในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา ตลอดจนสะสมผลประโยชน์ต่างๆที่องค์กรคือธนาคารมอบให้ตามระยะเวลาหรืออายุงานที่มากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องตามแนวความคิดของ เบคเกอร์(เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2522 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Becker. 1960) ที่เรียกว่า “Side-bet Theory” ในการวิจัยครั้งนี้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติงาน ไม่ใช่ระดับบริหาร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหรืออายุงานที่น้อยมักจะแสดงถึงอายุของพนักงานด้วย ซึ่งการที่อายุน้อยทำให้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ที่คิดจะ หรือจะศึกษาต่อเพื่อสร้างโอกาสที่จะได้ทำงานที่ดีกว่าทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอื่น สำหรับพนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมากแสดงว่าเขาได้รับการตอบสนองความต้องการจากธนาคารอย่างเพียงพอแล้วในขณะนี้

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุมากมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานโสด พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า แต่ความแตกต่างระหว่างเพศและความแตกต่างของระดับชั้นมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลมีอายุมากขึ้น ย่อมจะตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีหน้าที่ตำแหน่งการงานที่สูง รวมทั้งเงินเดือนสูงด้วย สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงมากเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปได้ ทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรอื่นลดลง อีกทั้งการที่มีอายุมากย่อมเป็นการแสดงถึงการสะสมที่ต้องอาศัยระยะเวลาหรือเรียกว่าเป็นการลงทุนโดยที่ เบคเกอร์ (เชาวลิต ตนานนท์ชัย. 2522 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Becker. 1960) เรียกว่า “Side-bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสในการไปทำงานที่องค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลผู้นี้ย่อมหวังผลประโยชน์ตอบแทนในระยะยาวไปด้วย เช่น ปานหนึ่ง ปานาญ ที่นอกเหนือจากค่า

*
 ตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดเวลาที่เขาได้ประโยชน์จากการลงทุนดังกล่าวไม่คุ้มค่า สำหรับการทำงานในธนาคารกรุงเทพนั้น พนักงานจะเข้าสู่ระบบโครงสร้างมาตรฐานเงินเดือนทันทีที่บรรจุเข้าเป็นพนักงาน ผลประโยชน์ต่างๆที่จะได้รับสามารถตอบสนองความพอใจของพนักงานส่วนใหญ่ได้ โดยจะมีเงื่อนไขขึ้นกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับอายุของพนักงาน เงินเดือน การขึ้นเงินเดือน โบนัส จะขึ้นอยู่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ในขณะที่พนักงานจะได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น สวัสดิการกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าบุคคลภายนอก สวัสดิการรักษาพยาบาลทั้งในส่วนสถานพยาบาลของธนาคารและโรงพยาบาลอื่นๆ แม้แต่ในโอกาสที่พนักงานเกษียณอายุงานไปแล้วก็ยังสามารถใช้สวัสดิการรักษาพยาบาลได้อยู่ ดังนั้นเมื่อทำงานอยู่จนมีอายุมาก สวัสดิการก็จะได้มากขึ้นด้วย ตลอดจนเมื่ออยู่ในองค์กรนานๆจะมีความรู้สึกรับและปรับตัวได้ในหลายๆด้าน ประกอบกับการย้ายองค์กรในเวลาที่มียู่มากนั้นเป็นไปได้ยาก สิ่งเหล่านี้พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ศรีเรือน แก้วกังวาล(2530 : 193)กล่าวว่าในช่วงวัย 19-25 ปีการเลือกอาชีพเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทั้งความต้องการของเขา บุคคลที่เกี่ยวข้องและกลุ่มเพื่อน ทำให้การเลือกที่จะทำงานเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผลงานวิจัยของบุญยาณี จันทรเจริญสุข(2536)ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผลงานวิจัยของจุรีพร กาญจนการุณ (2536)ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่โสด อาจสรุปได้ว่าเป็นเหตุผลทางด้านจิตวิทยาที่คนแต่งงานมีครอบครัวย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพ(Job Security)มากกว่า มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าคนที่ยังโสด จึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากให้องค์การต้องยุบลง ซึ่งจะมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวต้องขาดรายได้ หรือเห็นว่าการที่ต้องเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรจะเป็นการสูญเสียที่สูงเกินกว่าจะยอมรับได้ ข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงานมีมากกว่าคนโสด เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายในด้านสถานที่ทางภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ครอบครัวอาจจะต้องแยกกันอยู่ คนโสดนั้นยังมีโอกาสเลือกงานและเลือกองค์กรได้มากกว่า ในแง่มุมของความต้องการพื้นฐานที่พนักงานได้รับขณะที่เป็นพนักงานธนาคารเช่น เงินสงเคราะห์บุตร การกู้ยืมเพื่อการศึกษา พอที่จะเป็นหลักประกันความมั่นคงของครอบครัวได้ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิท(2533)พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีระดับความผูก

๑๗/

พันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่งกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานของ ฮริบริเนียค และอลัทโท(ฮีระ วีรธรรมสาธิต. 2532 : 29 ;อ้างอิงมาจาก Hrebiniak and Alutto. 1972)พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแบบผกผันกัน (Inversely Related) นั่นคือคนที่มีความรู้สูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีความรู้ต่ำกว่า ทั้งนี้ เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงนั้น มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพ (Profession) ของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความคาดหวัง (Expectation) จากองค์การสูงอีกด้วย พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ดังที่ภรณ์ กิริติบุตร(2529)สรุปปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยหนึ่งคืออายุการทำงานในองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหรืออายุงานยังอยู่ในองค์การนานยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมาก ระยะเวลาที่ยาวนานแสดงถึงการได้ลงทุนด้านเวลาของพนักงาน ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมากก็จะเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจในการทำงาน เป็นการพัฒนาอาชีพของตนในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์การ เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้คนอยู่ในองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อีกด้านหนึ่ง คือประสบการณ์ที่ได้รับในระหว่างที่ปฏิบัติงานทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าองค์การตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้การที่ทำงานอยู่ในองค์การนานๆทำให้เสียโอกาสที่จะเปลี่ยนองค์การใหม่ แต่ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจในแนวนโยบายขององค์การ จนมีความเข้าใจในทางที่คิดต่อองค์การ สามารถปรับตัวได้ จนถึงเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากมีความผูกพันต่อองค์การมากสามารถอธิบายในแนวทางเดียวกับตัวแปรอายุที่กล่าวมาข้างต้น ธนาคารกรุงเทพเป็นองค์การหนึ่งที่มีผลตอบแทนต่างๆเพิ่มพูนตามอายุงาน และเมื่อทำงานนานๆพนักงานจะได้รับประสบการณ์การทำงานตลอดจนสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นตามระยะเวลาเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การด้วย งานวิจัยที่พบว่า อายุการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากเช่นงานวิจัยของอวยพร ประพทวิชธรรม(2537)ที่ศึกษาปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความ

ผูกพันต่อการของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานเทศหญิงและเทศชายมีระดับความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย อาจเนื่องจากการที่ผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะสิทธิ์การได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการในขณะที่ทำงานอยู่ในธนาคารเท่าเทียมกัน ในงานวิจัยของจตุพร กาญจนการุณ(2536)ที่ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าระดับความผูกพันต่อการของเทศหญิงและเทศชายไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับชั้นต่างกันมีความผูกพันต่อการไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากโครงสร้าง การแบ่งระดับชั้นของธนาคารฯ ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และไม่มีประสบการณ์การทำงาน(เพิ่งจบการศึกษา) เมื่อเข้าทำงาน จะได้รับการบรรจุในระดับต่ำกว่าชั้นตรี ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานแล้ว อาจจะได้รับบรรจุที่ระดับชั้นตรีเท่ากันกับผู้ที่ยังจบการศึกษาระดับปริญญาตรี(จบใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์) เช่นเดียวกับผู้ที่ยังจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ อาจได้บรรจุที่ระดับชั้นโท หรือระดับชั้นเอก ทันทีที่เข้าทำงาน เพราะฉะนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมานี้ ระดับชั้นที่แตกต่างกัน อาจไม่สามารถอธิบายเชื่อมโยงไปถึงระยะเวลาที่พนักงาน ทำงานอยู่ในธนาคารแตกต่างกัน ทำให้เมื่อสอบถามถึงความรู้สึกผูกพันต่อการจึงปรากฏผลที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งๆที่ระดับชั้นแตกต่างกัน โดยที่ระดับชั้นที่แตกต่างกันของธนาคารฯจะคล้ายกับระดับตำแหน่งในองค์การอื่นในแง่ของผลตอบแทน เงินเดือน ขึ้นของเงินเดือน อัตราการเพิ่มของเงินเดือน สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี ที่จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับชั้น ซึ่งมีงานวิจัยที่พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน(อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ลักษณะความต้องการของพนักงาน สาขางานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการสัมพันธ์ ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อการ และในด้านของระดับความผูกพันต่อการพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อย มีระดับการศึกษาสูง มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนาน มีระดับความผูกพันต่อการสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า แต่อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยนี้พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีระดับความผูกพันต่อการอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ทำให้ธนาคารได้ตระหนักว่าสิ่งต่างๆที่พนักงานได้รับจากธนาคาร น่าจะเป็นสิ่งที่ทุกคนพอใจที่ระดับหนึ่ง แต่ก็ควรที่จะได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เมื่อเวลาผ่านไป เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อการ มีผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และ องค์การมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนำไปสู่การเสนอแนะดังนี้

1. เมื่อพบว่าลักษณะความต้องการหรือบุคลิกภาพ 3 แบบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นธนาคารควรที่จะพัฒนาพนักงานให้เกิดมีบุคลิกภาพด้านลักษณะความต้องการดังกล่าวมากขึ้น และจัดระบบงานหรือกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการนั้นๆ
2. การที่ผลงานวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก เป็นการบอกว่างานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ธนาคารจึงควรที่จะรักษาสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรไว้ และให้การสนับสนุนหน่วยงานที่เป็นตัวแทนของพนักงาน เช่น สหภาพแรงงานของธนาคาร โดยเฉพาะจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี
3. จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า ธนาคารอาจจะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดย จัดให้มีการนิเทศงาน จัดการอบรมสัมมนาเป็นระยะๆ เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดความเข้าใจในงานและองค์กรมากขึ้น สำหรับพนักงานในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงแต่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า อาจจะเพิ่มหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษา หรือรับข้อเสนอแนะจากพนักงาน เช่น กรณีที่พนักงานเรียนเพิ่มเติมวุฒิการศึกษาจากเดิมเมื่อเข้าทำงานใหม่ๆอาจจะมีความต้องการย้ายหรือเปลี่ยนส่วนงาน ถ้าเขาได้รับการเอาใจใส่จากธนาคารในกรณีนี้ เขาจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ควรจะขยายไปทำกับส่วนงานอื่นที่มีลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่มนี้ เช่น พนักงานในส่วนงานที่ต้องมีการติดต่อ หรือให้บริการแก่ลูกค้าของธนาคาร หรือพนักงานที่ทำงานในสังกัดสาขาต่างๆ ของธนาคาร เพราะลักษณะงานที่ต่างจากสายงานบริการในการศึกษครั้งนี้ซึ่งให้บริการเฉพาะในกลุ่มพนักงานด้วยกันเป็นส่วนใหญ่ อาจจะทำได้ผลการวิจัยในอีกแนวทางหนึ่ง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในงานเกี่ยวกับบุคลากรต่อไป
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆบ้าง เช่น ความพึงพอใจในลักษณะงาน หรือทัศนคติต่อลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา
3. ศึกษาเรื่องนี้โดยใช้ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ธนาคารอื่นๆเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลที่ได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กั้ววล เทียนกัณฑ์เทศน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม และปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2535.
- กันยา สุวรรณแสง. การพัฒนามูลนิธิภาพ. เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : 2533.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. อัดสำเนา.
- จรีพร กาญจนการุณ. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2536 . อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2534.
- ชัยพร วิชชาวุธ. มูลสารจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- เชาวลิต ดนลานนท์ชัย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532. อัดสำเนา.
- ถวัลย์ เนียมทรัพย์. การพัฒนาแบบสำรวจบุคลิกภาพ EPI เพื่อการคัดเลือกพนักงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีผู้บริหารระดับ หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ของเครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522. อัดสำเนา.
- นภาพิณ โหมาศวิท. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.
- นันทนา ประกอบกิจ. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2538. อัดสำเนา.

- นวลละอ อ สุภาพล . ทฤษฎีบุคลิกภาพ . กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- บุญส่ง นิลแก้ว และวิไลวรรณ ขามาลี. การดัดแปลงและการสร้างเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ BPPS และวิเคราะห์บุคลิกภาพของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย. สารนิพนธ์ มศ.ม. เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2522. อัดสำเนา.
- บุญยง จันทร์เจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กรการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ . วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534. อัดสำเนา.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : 2532.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2529.
- มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์. ผลกระทบของบุคลิกภาพต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์ สม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. อัดสำเนา.
- ยงยุทธ พืรงศ์พิพัฒน์. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538. อัดสำเนา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. จิตวิทยาพัฒนาการ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : สำนักพิมพ์ประกายพริก, 2530.
- สมชาติ คงพิกุล. ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- สุปราณี เสนาคิสัย. สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในสถานะการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516. อัดสำเนา.
- สุรัชย์ คงประเสริฐ. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI กับประสิทธิภาพทีมงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. อัดสำเนา.

สมชัย แก้วละเอียค. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการ ต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.
อัครสำเนา.

อนันต์ชัย คงจันทร์. "ความผูกพันต่อองค์การ," วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34) : 2529.
อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัครสำเนา.

อวยพร ประพฤติธรรม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของวิทยากรย์ ในวิทยาลัย พยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
อัครสำเนา.

Angle, Harold L. and James L.Perry. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and organizational effectiveness," Administrative Science Quarterly. 26 ; 1-12;1981.

Best ,John W. "The Tools of Research," Research In Education. 3rd Ed. Prentice-Hall of India Private Limited, New-Dehli, 1978.

Buchanan,Bruce. "Building Organization Commitment," Administrative Science Quarterly.19(4) : 533-543; December , 1974.

DeCotiis,Thomas A. and Timothy P. Summers. "A path analysis of a model of the antecedent and consequences of organizational commitment," Humam Relation. 40 : 445-470; 1987.

Erukami, Cynthia V. and Erik W.Larson. "Commitment to Company and Union," Journal of Applied Psychology 62 : 367-371; 1984.

Grusky Oscar . " Career Mobility and Organizational Commitment," Admimistrative Science Quarterly 10 : 488-503; March, 1966.

Koch, Jame L. and Richard M. Steers . "Job Attachment,Satisfaction,and Turnover among Public Employees," Office of Naval Research. p.46. Technical Report No.6,University.of
Oregon, 1976.

Krejcie Robert V. and Daryle W. Morgan "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610;Autumn , 1970.

Maslow,Abraham H. Motivation and Personality. New York: Harper and Row, 1954.

- Mathieu, John E. and James L. Farr. "Further Evidence for The Discriminant Validity of measure of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology, 76 : 127-133; 1991.
- Murray, H.A. Explorations in Personality. New York: Oxford University Press, 1938.
- Porter, Lyman W. and others. "Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians," Journal Of Applied Psychology, 59(5) : 603-609; October, 1974.
- Steers Richard M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly, 22 : 46 ; March, 1977.
- Steers Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation And Work Behavior 2 nd ed. Mc. Graw-Hill , 1975.
- Tannenbaum, Scott L. and John E. Mathieu. "Meeting Trainees' Expectations: The Influence of Training Fulfillment on the Development of Commitment, Self-Efficacy, and Motivation," Journal of Applied Psychology 76 : 759-769; 1991.

ภาคผนวก

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
1. ถ้าเริ่มต้นทำงานใด จะต้องทำงานนั้นจนสำเร็จให้ได้	5.8162
2. คุณชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ	6.3803
3. ถ้าคุณมีทางเลือก คุณชอบทำงานกับผู้อื่นมากกว่าทำงานตามลำพัง	3.3185
4. คุณกล้าที่จะทำในสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	5.2179
5. คุณทำงานตามความคิดของคุณ โดยไม่สนใจคำวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่น	3.5325
6. คุณจะแสวงหาและแสดงบทบาทของผู้นำภายในกลุ่มเสมอ	8.0217
7. คุณมักจะพยายามเปลี่ยนความคิดของคนรอบข้างให้ เหมือนกับคุณ	7.2637
8. คุณชอบแนะนำให้ผู้อื่นทำงานของเขาให้ดีขึ้น	8.3379
9. คุณชอบให้ผู้อื่นเห็นใจและเข้าใจตนเองเมื่อมีปัญหา	5.6316
10. คุณมักได้รับการเลือกให้เป็นหัวหน้าในการทำงานต่างๆ	10.2828
11. คุณสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นมีความเห็นคล้อยตามคุณ	7.7323
12. คุณมีหลักการและวิธีการทำงานเป็นของตนเอง โดยไม่ต้องฟังความคิดเห็นของคนอื่น	6.5572
13. คุณชอบอยู่กับเพื่อนๆ มากกว่าอยู่เงียบๆคนเดียว	5.2150
14. คุณต้องการมีเพื่อนไว้คุยแหยแหย	4.0719
15. คุณชอบทำงานที่มีการแข่งขัน	7.7166
16. ถึงแม้จะทำงานผิดพลาดไปก็ไม่ท้อถอย	6.9305
17. คุณมักจะเป็นจุดศูนย์กลางของวงสนทนา	6.1626

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
18. คุณชอบให้คนอื่นเห็นด้วยกับความคิดเห็นของคุณ	3.8654
19. คุณมักจะเป็นผู้ตัดสินใจแทนกลุ่มว่ากลุ่มควรทำอย่างไร	5.9283
20. คุณชอบให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ	7.6682
21. คุณชอบปลอบใจเพื่อนยามที่เขามีความทุกข์	4.8272
22. คุณอยากให้ผู้อื่นปลอบใจเวลาที่มีความทุกข์	4.6622
23. เวลาทำงาน คุณพอใจที่จะเป็นคนหนึ่งในทีมงาน	4.7927
24. คุณพยายามที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองเสมอ	4.6268
25. คุณพยายามจะทำงานให้ดีกว่าที่ผ่านมา	6.7855
26. คุณพร้อมที่จะตัดสินใจในด้านที่เสี่ยงบ้าง เพื่อให้งานที่ทำเดินหน้าต่อไป	4.9867
27. คุณไม่เสียใจกับความล้มเหลว และพร้อมที่จะพยายามใหม่อีก	8.1922
28. คุณชอบทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าทำงานเดี่ยว	3.2061
29. คุณใส่ใจความรู้สึกของผู้ร่วมงานเสมอ	2.5228
30. เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม คุณพยายามที่จะเป็นผู้ดูแลและมอบหมายงาน	10.4554
31. เพื่อนๆชอบรับให้คุณเป็นผู้นำกลุ่มอยู่เสมอ	7.8679
32. คุณพยายามหลีกเลี่ยงอย่างที่สุด ที่จะทำให้อื่นเสียหน้า	3.5581
33. คุณพยายามอย่างยิ่งที่จะรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไว้ให้ยาวนาน	5.0612
34. คุณกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น แม้จะขัดแย้งกับคนอื่น	5.8537
35. คุณชอบลองทำในสิ่งที่คนอื่นคิดว่าทำไม่ได้	6.3954

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
36. คุณชอบตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามทำให้ได้ดังที่ตั้งใจไว้	10.5747
37. คุณชอบที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	8.6016
38. เมื่อทำงานง่ายๆเสร็จแล้ว คุณอยากจะทำงานยากๆขึ้นไปอีก	8.9363
39. คุณปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆให้สำเร็จ	9.8404
40. เมื่อต้องติดต่อกับผู้อื่น คุณจะคำนึงถึงมิตรภาพเป็นอันดับแรก	6.0505
41. การขย่งให้กลุ่มแตกแยกนั้นเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่คุณไม่ชอบมากๆ	2.7882
42. แม้ว่าเพื่อนจะตกทุกข์ได้ยากอย่างไร คุณก็ไม่ทอดทิ้งเขาเลย	5.2739
43. คุณพยายามทำงานให้ได้ดีกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น	8.6113
44. คุณมีความสุขและทำงานได้ดี เมื่อทำงานตามลำพัง	3.6164
45. คุณชอบทำงานอย่างอิสระด้วยตนเองโดยไม่มีคนอื่นมาควบคุม	5.1319

แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ข้อคำถามที่ 1 2 15 16 25 26 27 35 36 37 38 39 และ 43 จำนวน 13 ข้อ

แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพลักษณะความต้องการสัมพันธ์ ได้แก่ข้อคำถามที่ 3 9 13 14 20 21 22 23 28 29 32 33 40 41 และ 42 จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพลักษณะความต้องการอำนาจ ได้แก่ข้อคำถามที่ 6 7 8 10 11 17 18 19 30 และ 31 จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพลักษณะความต้องการอิสระ ได้แก่ข้อคำถามที่ 4 5 12 24 34 44 และ 45 จำนวน 7 ข้อ

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบทดสอบวัดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	r
1. คุณความตั้งใจอย่างมากที่สุดที่จะทำงานให้เต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร	8.5081	.6915
2. คุณเต็มใจที่จะทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	10.4448	.5285
3. คุณภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าคุณเป็นสมาชิกขององค์กรนี้	10.0996	.6968
4. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมากในสายตาของคุณ	13.0370	.6634
5. คุณพยายามทำงานให้เต็มที่ เพราะนั่นคือความก้าวหน้าขององค์กร	11.7962	.6443
6. คุณรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีหน้าที่ทำงานให้องค์การได้ก้าวหน้าต่อไป	14.6450	.6507
7. คุณคิดอยู่เสมอว่าอนาคตขององค์กรคืออนาคตของคุณ	10.7227	.4679
8. คุณยินดีมากที่สุดที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้	14.9121	.7279
9. คุณคิดเสมอว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้อยู่ในองค์กรที่ดีที่สุด	13.5495	.6743
10. คุณมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมขององค์กรทุกครั้ง	10.7880	.6788
11. คุณรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	14.2908	.7462
12. คุณพยายามหาเหตุผลให้เพื่อนที่อยู่นอกองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรของคุณ	11.2971	.7026
13. คุณพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ	11.3846	.6592
14. คุณรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรนี้	17.0786	.6938
15. คุณกล่าวชมองค์กรนี้ให้เพื่อนๆ ฟังเสมอ	14.8400	.6099

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	r
16. คุณอยากทำและพยายามที่จะทำให้เกิดผลงานที่ ดีเด่นที่สุดในองค์กรนี้	9.8161	.5357
17. คุณยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทน	11.3819	.3886
18. คุณยินดีที่จะไม่ใช้สิทธิการลาพักผ่อนประจำปี เพื่อทำงานที่รับผิดชอบให้เรียบร้อย	8.9117	.5164
19. คุณจะแนะนำญาติมิตรให้เข้ามาทำงานในองค์กร นี้แน่นอน	10.5880	.4971
20. คุณไม่รู้สีกังวลต่อการได้ขึ้นข่าวที่ไม่ดีเกี่ยวกับ องค์กร	2.9598	.3190
21. ในความรู้สึกส่วนตัว คุณคิดว่าการปกป้อง ชื่อเสียงขององค์กรไม่ใช่น้ำหนักของท่าน	7.0963	.7395
22. คุณมักวิพากษ์วิจารณ์องค์กรให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	7.8490	.4513
23. คุณไม่สนใจเลยว่าใครจะรู้จักองค์กรของคุณหรือ ไม่	10.4227	.4784
24. คุณคิดอยู่เสมอว่าองค์กรของคุณให้ผลตอบแทน น้อยเกินไป	12.9772	.3432
25. คุณพร้อมที่จะทำงานในองค์กรอื่นที่ให้เงินเดือน มากกว่า	9.8157	.5002
26. คุณคิดจะเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ไปก่อนเพื่อ รอเปลี่ยนองค์กรใหม่ที่ดีกว่า	11.8766	.5862
27. ความก้าวหน้าขององค์กรไม่ใช่ว่าความรับผิดชอบ ของท่าน	13.6677	.7427
28. การเข้ามาอยู่ในองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ ผิดพลาด	12.4115	.7054
29. คุณทำงานให้ตรงตามหน้าที่ของตนเองก็เพียงพอ แล้ว เพราะองค์กรนี้ไม่ใช่ของคุณคนเดียว	8.9024	.6333
30. คุณพร้อมที่จะปกป้องและรักษาความลับขององค์กร	5.4407	.4419

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	r
31. คุณห่วงใยในชื่อเสียงขององค์กร	9.4609	.7851
32. คุณพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อทำงานให้องค์กร	13.5542	.7752
33. ถ้าทราบว่าผลงานของคุณสร้างชื่อเสียงให้องค์กร คุณจะรู้สึกดีใจมาก	12.3386	.4591
34. ความภาคภูมิใจส่วนหนึ่งในชีวิตของคุณคือการได้ทำงานที่องค์กรนี้	19.4297	.8199
35. คุณไม่เคยสนใจคำชักชวนของเพื่อนๆที่จะให้ย้ายองค์กรไปด้วยกัน	12.5791	.3588
36. คุณมั่นใจว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป	11.4317	.5745

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ เท่ากับ 0.8546

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.9440

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาว ระพีพร เบญจาทิกุล
เกิดวันที่	6 เดือน มกราคม พุทธศักราช 2508
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	176/49 หมู่บ้านรัตนาวลัย ถนนแจ้งวัฒนะ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พนักงานชั้นเอก ระดับ 11 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เขตบางรัก ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ ฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2529	วท.บ.(พยาบาลศาสตร์)จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2540	กศ.ม.จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร