



ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของ
พนักงานมหาวิทยาลัย

นางสาวจารุลักษณ์ เงินเสียง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของ
พนักงานมหาวิทยาลัย



นางสาวจารุลักษณ์ เงินเส็ง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การ
ของพนักงานมหาวิทยาลัย

โดย นางสาวจารุลักษณ์ เงินเสียง

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

กรรมการ

.....
(อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร)

ชื่อ : นางสาวจารุลักษณ์ เงินแสง
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ
 หัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงาน
 มหาวิทยาลัย
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 386 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับของการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .489$) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่ง ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .473, .452$ และ $.390$ ตามลำดับ)

(มีจำนวนทั้งสิ้น 73 หน้า)

คำสำคัญ : ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน การยึดมั่นต่อองค์การ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Jaruluk Ngernseng

Independent Study Title : Relationship between Person-Supervisor Fit and Organizational Engagement of University Staff

Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Professor Manop Chunin, Ph.D.

Academic Year : 2024

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to examine the levels of person-supervisor fit and organizational engagement of university staff and 2) to study the relationship between person-supervisor fit and organizational engagement of university Staff. The sample group for this study consisted of 386 university staff. The research instrument was questionnaires. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) the overall level of person-supervisor fit of university staff was at a high level and the overall level of organizational engagement of university staff was at a high level and 2) the overall person-supervisor fit was related positively organizational engagement of university staff with a statistical significance at .01 level, ($r = .489$), person-supervisor fit was related positively organizational engagement in components of vigor, dedication and absorption with a statistical significance at .01 level ($r = .473, .452$ and $.390$ respectively).

(Total 73 Pages)

Keywords: Person-Supervisor Fit, Organizational Engagement

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณกลุ่มคนผู้เกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ดังนี้

1) อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

อันดับแรกขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้คอยเคียงข้าง สละเวลาอันมีค่าในการให้แนวคิด คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในทุกขั้นตอนตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

2) ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ เจ้าหน้าที่

ขอขอบคุณ อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่ได้มีความกรุณาตรวจสอบให้คำแนะนำ และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี 2) อาจารย์ ดร. รติ มณีงาม อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 3) อาจารย์วรรณสิริ ชูระแพง อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนา ที่กรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันสารนิพนธ์และอาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเป็นกรรมการการสอบป้องกันสารนิพนธ์ ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่านที่ให้ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ในการทำงานวิจัย

3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และเจ้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง

ขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความ ทุกท่าน ที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

4) ครอบครัวและตัวเอง

ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้องชาย คนรัก และครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุกๆ เรื่องตลอดมา รวมทั้งเพื่อนๆ และผู้ให้ความช่วยเหลือทุกท่าน ที่มีได้เอื้อนตาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณตัวเองที่มีความพยายาม ความอดทน มุมานะ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคใดใด ในการทำสารนิพนธ์ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

จารุลักษณ์ เงินเส็ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	6
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นต่อองค์การ	10
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	20
2.5 สมมติฐานการวิจัย	22
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	24
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	24
3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	33
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	33
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	36
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการยึดมั่นต่อองค์การ	37
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	40
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	42
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	45
5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้	48
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก ก	56
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	57
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	58
ภาคผนวก ข	61
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)	62
ภาคผนวก ค	64
การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	65
ภาคผนวก ง	68
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	69
ประวัติผู้วิจัย	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	25
3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	28
3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	28
3-4 เกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	29
3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามการยึดมั่นต่อองค์กร	30
3-6 เกณฑ์การให้คะแนนการยึดมั่นต่อองค์กร	30
3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	32
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ	34
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ	34
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	35
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	35
4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของพนักงานมหาวิทยาลัยรายข้อและโดยรวม	36
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการยึดมั่นต่อองค์กร	37
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง	37
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร	38
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการซึ่บซึ่บความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	39
4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมและรายด้าน	40
5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	45

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน 23
- และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนถือว่ามีค่าต่อองค์กรมาก “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญขององค์กรที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าให้กับองค์กร โดยคนสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำในด้านต่างๆ ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรที่จะพัฒนาและรักษาคนไว้ให้ทำงานอยู่ในองค์กร ไม่ให้คิดลาออกจากองค์กร ในยุคปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานมีความรวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรที่สำคัญของมหาวิทยาลัย เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยมหาวิทยาลัยพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้ง ยังช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรที่เน้นการพัฒนาความรู้และคุณภาพของบุคลากร ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มหาวิทยาลัยจึงต้องให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะพวกเขาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ นักวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน หรือเจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ

การยึดมั่นต่อองค์กร มีความสำคัญมาก เพราะทำให้มีอัตราการขาดงาน การโยกย้าย การลาออกของพนักงานลดลง ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามีความเจริญก้าวหน้า (พลิชฐ์ ศรีสุจริต 2558) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรมักแสดงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาและพลังงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การยึดมั่นนี้ช่วยเสริมสร้างการทำงานที่มีคุณภาพและลดโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน การยึดมั่นต่อองค์กรหมายถึง พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในองค์กร มีพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง มีการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร โดยมีส่วนร่วมอย่างมากกับทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการซึมซับความเป็นองค์กร รวมทั้งมีจิตใจที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Farndale 2014)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ถูกกำหนดว่าเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีคุณสมบัติที่คล้ายคลึงกันหรือเสริมคุณสมบัติของหัวหน้างาน สามารถเกิดขึ้นในระดับของคุณค่า เป้าหมาย คุณสมบัติของบุคลิกภาพ และทัศนคติ (Korulczyk

and Thomas 2020) ในการทำงาน หัวหน้ากับลูกน้อง ควรมีความสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของนิสัย ความคิด ทักษะ บุคลิกภาพ และค่านิยม ซึ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน เป็นการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตนเองกับหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา โดยเน้นความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือความคล้ายคลึงด้านบุคลิกลักษณะระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Schaubroeck and Lam 2002) เรื่องการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับสภาพแวดล้อม ในมิติหัวหน้างาน มีอิทธิพลกับลูกน้อง เพราะการทำงานระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง กล่าวได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับหัวหน้างาน ไม่ว่าจะเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ ก็จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น หากพนักงานระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับหัวหน้างานในเชิงบวก และมีระดับการรับรู้ที่สูง เป็นผลจากการสื่อสารและมีการทำงานร่วมกัน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานออกมาในทางที่ดี อาทิเช่น คุณภาพของงาน ความรวดเร็วของงาน ปริมาณงาน (Danial 2011) ซึ่งความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ในแง่มุมมองของทฤษฎีพนักงานสนใจหัวหน้างานของพวกเขามากขึ้นเมื่อพวกเขาเชื่อว่าคุณค่าและความเชื่อของหัวหน้าของพวกเขาคล้ายกับคุณค่าและความเชื่อของตัวเองในสถานการณ์นี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมของพนักงาน และช่วยเพิ่มทัศนคติ และพฤติกรรมการในงานและองค์กร (Guay 2019) ผลสำรวจจาก The Workforce Institute ของ UKG บริษัทเทคโนโลยีข้ามชาติจากสหรัฐอเมริกาที่ให้บริการด้านการจัดการแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพนักงานกว่า 70% ลงความเห็นว่า หัวหน้าของพวกเขามีผลกระทบต่อสุขภาพจิตพนักงานกว่า 84% กล่าวว่าความเครียดในการทำงานเกิดจากหัวหน้า และพนักงาน 57% เชื่อว่าเป็นผลดีกับองค์กรโดยตรง หากมีการฝึกอบรมพนักงานให้เป็นหัวหน้าทีมที่ดีขึ้นได้ (Punt and Fancher 2024)

ในบริบทของการบริหารจัดการองค์กร การสร้างความสอดคล้องระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ความสอดคล้องนี้ไม่เพียงแต่เป็นพื้นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี แต่ยังมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างบุคคล และการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในส่วนของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรที่เน้นความหลากหลายของบทบาทหน้าที่ ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากส่งผลต่อการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองสอดคล้องกับหัวหน้างานในด้านค่านิยม มุมมอง และวิธีการทำงาน มีแนวโน้มที่จะมีการยึดมั่นต่อองค์กรสูงขึ้น และพร้อมที่จะ

สนับสนุนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ปัญหาที่เกิดขึ้นในหลายองค์การ รวมถึงมหาวิทยาลัย คือความขัดแย้งหรือความไม่สอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน อันเกิดจากความแตกต่างทางค่านิยม วัฒนธรรม องค์ความรู้ หรือรูปแบบการบริหารจัดการ ปัญหาเหล่านี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน การลาออก และความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และความยึดมั่นต่อองค์การในบริบทของพนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญ เนื่องจากช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นและความสำเร็จขององค์การ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมการยึดมั่นต่อองค์การในระยะยาว

หากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นที่พนักงานมีต่อองค์การ จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะยึดมั่นต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะลงทุนความพยายามเพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาความขัดแย้งในองค์การ

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสำคัญต่อองค์การ ในเรื่องของการสร้างผลงาน และการสร้างความสำเร็จให้องค์การมีความก้าวหน้า ให้เป็นไปตามเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่ได้วางไว้ การวิเคราะห์และทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหาร พนักงาน สามารถพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น และสร้างทีมงานที่มีความยึดมั่นในองค์การ

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 1,142 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 1,755 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 2,897 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 351 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 138 คน พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 213 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2567 ถึงเดือนพฤษภาคม 2568

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร 1 คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

ตัวแปร 2 คือ การยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง (Vigor)
- 2) การอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร (Dedication)
- 3) การซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Absorption)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (Person-Supervisor Fit) หมายถึง การรับรู้ความคล้ายคลึง ความเข้ากันได้ หรือความสอดคล้องในเรื่องของบุคลิกภาพ ค่านิยม เป้าหมาย รูปแบบการดำเนินชีวิต ความเชื่อ ทักษะของพนักงานและหัวหน้างานในองค์กร วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงจริงน้อยที่สุด (1 คะแนน)

1.4.2 การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational Engagement) หมายถึง พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในการทำงานในองค์กร มีพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง มีการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร โดยมีส่วนร่วมอย่างมากกับทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการซึมซับความเป็นองค์กร รวมทั้งมีจิตใจที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร วิธีการวัดตัวแปร วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงจริงน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Schaufeli, Taris and Bakker (2006) ได้แก่

1.4.2.1 การแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง (Vigor) หมายถึง พนักงานมีพลังกายและพลังใจในการทำงานในระดับสูง มีความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจในการทำงาน มีความพยายามและพากเพียรอย่างแข็งแกร่งในการทำงานแม้ว่าจะเจอกับความยุ่งยาก

1.4.2.2 การอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร (Dedication) หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน และรู้สึกถึงความสำคัญในการอยู่ในองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานในองค์กร มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจที่เต็มเปี่ยม และรู้สึกท้าทาย

1.4.2.3 การซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Absorption) หมายถึง พนักงานมีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่กับงาน และพนักงานมีความสุขในการทำงานของตนเอง จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และพนักงานมีความลำบากที่จะปลีกตัวออกจากงาน

1.4.3 พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยที่สามารถนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาในมหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรของมหาวิทยาลัย เพื่อมหาวิทยาลัย ได้เห็นถึงความสำคัญและใช้เป็นแนวทางในการรักษาระดับการยึดมั่นต่อองค์กร โดยการปรับเปลี่ยนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาสมมติฐานการวิจัย
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

2.1.1 ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Kerse et al. (2022) ได้นิยาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง ความคล้ายคลึงกันของบุคลิกภาพบุคคลกับหัวหน้างาน ไม่ว่าจะเป็นความสอดคล้องของคุณค่าของพนักงานและหัวหน้างาน ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ เป็นปรากฏการณ์ที่ปรากฏขึ้นเมื่อมีการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน และการรับรู้ว่าคุณสมบัติร่วมกัน (บุคลิกภาพ คุณค่า และรูปแบบพฤติกรรม) ตรงกัน

Korulczyk and Thomas (2020) ได้นิยาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ถูกกำหนดว่าเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีคุณสมบัติที่คล้ายคลึงกันหรือเสริมคุณสมบัติของหัวหน้างาน สามารถเกิดขึ้นในระดับของคุณค่า เป้าหมาย คุณสมบัตินิของบุคลิกภาพ และทัศนคติ

Xia and Yang (2013) ได้นิยาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง หากพนักงานระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับหัวหน้างานในเชิงบวกและมีระดับการรับรู้ที่สูงเป็นผลจากการสื่อสารและมีการทำงานร่วมกัน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานออกมาในทางที่ดี อาทิ คุณภาพของงาน ความรวดเร็วของงาน ปริมาณงาน รวมไปถึงการตัดสินใจกระทำอันอื่นใดเกี่ยวกับงาน เป็นต้น

Danial (2011) ได้นิยาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับสภาพแวดล้อม ในมิติหัวหน้างาน มีอิทธิพลกับพนักงาน เพราะการทำงานระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตรง กล่าวได้ว่า หากพนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับหัวหน้างานไม่ว่าจะเชิงบวกหรือเชิงลบ ก็จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

Schoon (2008) ได้นิยาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง การดูความคล้ายคลึงกันของบุคลิกภาพ คุ่มกันของค่า ความเหมือนทางค่านิยม เป้าหมาย หรือการรวมกันของทั้งสามอย่าง

Kristof-Brown et al. (2005) ได้นิยาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง ความคล้ายคลึงกันของบุคลิกภาพ ความสอดคล้องของค่านิยม และความสอดคล้องของเป้าหมาย

Schaubroeck and Lam (2002) ได้นิยาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึงความคล้ายคลึงกันในระดับที่ลึกซึ้ง เช่น ทศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยม เป้าหมาย และเจตนา จะมีผลที่ยั่งยืนมากกว่าความคล้ายคลึงที่เห็นได้ชัดเจนในด้านข้อมูลทางประชากรที่มักจะได้รับการศึกษา เช่น เพศ อายุ หรือเชื้อชาติ

Wexley et al. (1980) ได้นิยาม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ที่ดีของหัวหน้างานและพนักงาน เกี่ยวข้องกับการรับรู้ที่จะเข้ากันระหว่างคุณสมบัติของพนักงานและหัวหน้างาน (คุณค่า บุคลิกภาพ และรูปแบบพฤติกรรม) คุณค่าทางวัฒนธรรมขององค์กรและคุณสมบัติของผู้ดูแลเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับพนักงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้า (Person-Supervisor Fit) หมายถึง การรับรู้ความคล้ายคลึง ความเข้ากันได้ หรือความสอดคล้องในเรื่องของบุคลิกภาพ ค่านิยม เป้าหมาย รูปแบบการดำเนินชีวิต ความเชื่อ ทศนคติของพนักงานและหัวหน้างานในองค์กร

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีไว้ ดังนี้

Guay (2019) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ในแง่มุมมองของทฤษฎีพนักงานสนใจหัวหน้างานของพวกเขามากขึ้นเมื่อพวกเขาเชื่อว่าคุณค่าและความเชื่อของหัวหน้าของพวกเขาคล้ายกับคุณค่าและความเชื่อของตัวเองในสถานการณ์นี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมของพนักงาน และช่วยเพิ่มทัศนคติและพฤติกรรมการในงานและองค์กร

Chuang and Shen (2016) ได้เสนอแนวคิดสำหรับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ได้พัฒนา 5 องค์ประกอบซึ่งครอบคลุมมิติ ทั้งด้านเนื้อหาของค่านิยม บุคลิกภาพ สไตล์การทำงาน โลกทัศน์ และสไตล์การเป็นผู้นำ จากการค้นพบนี้ การศึกษาครั้งปัจจุบันได้ดำเนินการกำหนดมิติด้านเนื้อหาของความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ ให้ครอบคลุมค่านิยม บุคลิกภาพ สไตล์การทำงาน โลกทัศน์ และสไตล์การเป็นผู้นำ

Matta et al. (2015) ได้เสนอทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (LMX Theory) แสดงให้เห็นว่าผู้นำพัฒนาความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับผู้ตาม ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งให้เห็นว่าบทบาทที่บุคคลดำรงอยู่จะเป็นบริบทที่ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ทฤษฎีบทบาทช่วยให้เราเข้าใจกระบวนการรับบทบาท (Role-Taking) และสร้างบทบาท (Role-Making) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

ในทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก กระบวนการรับบทบาทเริ่มต้นเมื่อผู้นำสื่อสารความคาดหวังไปยังผู้ตาม จากข้อมูลดังกล่าว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามจะพัฒนาไปสู่คุณภาพที่สูงหรือต่ำในขั้นตอนการสร้างบทบาท เมื่อความสัมพันธ์ได้พัฒนาและตั้งมั่นแล้ว บทบาทระหว่างผู้นำและผู้ตามจะมีความมั่นคงและกลายเป็นกิจวัตรมากขึ้น

Vianen et al. (2011) ได้เสนอแนวคิดของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน อธิบายว่า เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการประเมินความสัมพันธ์สองฝ่ายระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน และการรับรู้ว่าคุณลักษณะร่วมกัน (บุคลิกภาพ ค่านิยม และรูปแบบพฤติกรรม) มีความสอดคล้องกัน

Kristof-Brown et al. (2005) ได้เสนอแนวคิดในการศึกษาระหว่างผู้นำและผู้ติดตาม ความคล้ายคลึงกันของบุคลิกภาพผู้ดูแลและผู้ดูแล และความเข้ากันได้ของเป้าหมายของผู้จัดการกับพนักงานได้รวมอยู่ในหมวดนี้ ในแต่ละกรณี คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ดูแลเป็นตัวแทนของสภาพแวดล้อม คือ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกประเภทความเหมาะสมของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อคุณลักษณะของเขาหรือเธอมีความสอดคล้องกัน

Liden and Maslyn (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและ สมาชิกไว้ 4 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. ความชอบ (Affect) เป็นการแลกเปลี่ยนทางด้านความชอบพอโดยยึดหลักบุคคลเป็นหลัก โดยไม่ได้คำนึงถึงค่านิยมในการทำงานหรือความเป็นมืออาชีพ ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงออกในลักษณะของความปรารถนาที่จะผลลัพธ์ที่คุ้มค่า เช่น ในรูปแบบของมิตรภาพ

2. ความจงรักภักดี (Royalty) การที่ผู้นำและสมาชิกให้การสนับสนุนเกื้อกูลกันในที่สาธารณะ ซึ่งความจงรักภักดีนี้มีความเกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ต่อบุคคล ทั้งที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและไม่มีความเกี่ยวข้องกับงาน

3. การมีส่วนร่วม (Contribution) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมร่วมกัน มีทิศทางและเป้าหมายของกิจกรรมนั้น ๆ ร่วมกัน โดยผู้นำและสมาชิกจะประเมินคุณภาพของความสัมพันธ์จากผลของการปฏิบัติงาน สมาชิกที่มีผลงานเป็นที่ประทับใจและยอมรับในคำสั่งของผู้นำย่อมได้รับการแลกเปลี่ยนคุณภาพความสัมพันธ์ที่สูงกว่าสมาชิกที่ไม่มีส่วนร่วม ซึ่งการแลกเปลี่ยนที่มีคุณภาพสูงขึ้นหมายถึงการได้รับโอกาสทางทรัพยากรที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน

4. การนับถือในความเป็นมืออาชีพ (Professional Respect) การรับรู้ถึงระดับความสามารถ และการยอมรับของแต่ละฝ่ายระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งอาจได้มาจากชื่อเสียงส่วนบุคคลหรือการได้รับการยอมรับจากองค์กรทั้งภายในและภายนอกถึงความสามารถทางวิชาชีพที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการดำเนินงาน

Chatman (1989) ได้เสนอแนวคิดในวรรณกรรมเกี่ยวกับ “ความเหมาะสม” นักวิชาการได้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาผลกระทบของความสอดคล้องของค่านิยมต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วไป ความสอดคล้องของค่านิยม หมายถึง ความคล้ายคลึงกันระหว่างค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์ประกอบบางอย่างในสภาพแวดล้อมการทำงาน

Wexley et al. (1980) ได้เสนอทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (Person-supervisor fit) เป็นรูปแบบของความสอดคล้องระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังรวมไปถึงความสอดคล้องเข้ากันได้ในเรื่องค่านิยมระหว่างผู้นำกับผู้ตามอีกด้วย โดยการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ถึงความเหมาะสมระหว่างลักษณะพนักงานและหัวหน้างาน หัวหน้างานมีความสำคัญต่อพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าหากพนักงานรู้สึกค่าค่านิยมของตนตรงกันกับผู้บังคับบัญชา พนักงานจะมีความพึงพอใจกับงานและสภาพแวดล้อมการทำงานทั่วไป

Byrne (1971) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน อธิบายตามทฤษฎีความดึงดูดจากความคล้ายคลึงกัน (similarity-attraction theory) ในบริบทของทฤษฎีนี้ พนักงานจะสนใจหัวหน้างานของตนมากขึ้น เมื่อพวกเขาเชื่อว่าค่านิยมและความเชื่อของหัวหน้างานมีความคล้ายคลึงกับค่านิยมและความเชื่อของตนในความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์การ ที่ทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้ เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในองค์การ เมื่อพนักงานเชื่อว่าค่านิยมและความเชื่อของหัวหน้างานมีความ

คล้ายคลึงกับค่านิยมและความเชื่อของตนในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ความคล้ายคลึงกันของบุคลิกภาพ ความสอดคล้องของค่านิยม และความสอดคล้องของเป้าหมาย พนักงานก็จะมีความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และเกิดเป็นพฤติกรรมที่ดีของพนักงาน และช่วยเพิ่มทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานและองค์การได้

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของการยึดมั่นต่อองค์การ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นต่อองค์การ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

รมิตา (2564) ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์การ คือ สภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์ การจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยการยอมรับในค่านิยมขององค์การที่จะปฏิบัติหน้าที่ และทุ่มเทเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เพื่อสร้างผลงานดี ๆ ให้กับองค์การเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

ฉวีวรรณ และ ณัฐธิพล (2561) ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์การ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับกันภายในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

Borkowska and Czerw (2017) ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์การ หมายถึง การมุ่งมั่นของทรัพยากรส่วนบุคคล (เช่น การสนับสนุนทางสังคมความรู้สึกของการควบคุมส่วนบุคคลการยอมรับตัวเองความมีประสิทธิภาพของตัวเองความดีใจและการจัดการ) ในกิจกรรมการทำงานและมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การ คือ การใช้ประโยชน์ของแหล่งข้อมูลเหล่านี้เพื่อประโยชน์ขององค์การที่บุคคลกำลังทำงานในปัจจุบัน

Farndale et al. (2014) ได้นิยาม ความหมายของการยึดมั่นต่อองค์การ หมายถึง สภาวะจิตใจ “ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ” ที่สมบูรณ์แบบซึ่งเป็นลักษณะของความแข็งแกร่งการดูดซับและการอุทิศตน พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในองค์การเห็นการเป็นสมาชิกในองค์การของพวกเขาเป็นที่น่าสนใจ

ตื่นเต้นและกระตุ้น (พลัง) และน่าดึงดูด (การซึมซับ) และมีส่วนร่วมอย่างมากกับทุกอย่างที่เกิดขึ้นในนั้น (การอุทิศ)

Schaufeli Taris and Bakker (2006) ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational Engagement) หมายถึง พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในการทำงานในองค์กร มีพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง มีการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร โดยมีส่วนร่วมอย่างมากกับทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการซึมซับความเป็นองค์กร รวมทั้งมีจิตใจที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

Saks (2006) ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับระดับการระบุตัวตนกับบทบาทขององค์กรด้วย

จากความหมายของการยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational Engagement) ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การยึดมั่นต่อองค์กร หมายถึง พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในการทำงานในองค์กรมีพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง มีการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร โดยมีส่วนร่วมอย่างมากกับทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการซึมซับความเป็นองค์กร รวมทั้งมีจิตใจที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของการยึดมั่นต่อองค์กร

2.2.2.1 แนวคิดของการยึดมั่นต่อองค์กร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดไว้ ดังนี้

Saks (2006) ได้เสนอแนวคิดการยึดมั่นต่อองค์กรว่า การยึดมั่นต่อองค์กรและการยึดมั่นของพนักงาน เป็นแนวคิดอื่น ๆ ที่คลุมเครือที่จะพูดถึง สองแนวคิดเหล่านี้คล้ายกัน การยึดมั่นต่อองค์กร คือ ความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรมตามค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับระดับการระบุตัวตนกับบทบาทขององค์กรด้วย

สุกัญญา (2556) ได้นิยามว่า การยึดมั่นต่อองค์กร (Engagement) เป็นทัศนคติเชิงบวก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนทำให้ รู้สึกว่า “ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร” และต้องการเห็นภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

Strellioff (2010) กล่าวว่า การยึดมั่นต่อองค์กร (Engagement) มีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า Commitment ซึ่งหมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นภาวะทางอารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ 1) การพูด การที่

พนักงานกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่นรับรู้ ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง 2) การอยู่องค์การ พนักงานมีความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์การ ทำงานในองค์การด้วยความรู้สึกที่จริงใจถึงแม้จะมีองค์การอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า 3) การตอบสนองเป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่างานที่สามารถช่วยสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ

2.2.2.2 องค์ประกอบของการยึดมั่นต่อองค์การ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์การ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ ดังนี้

Farndale et al. (2014) ได้เสนอองค์ประกอบของการยึดมั่นต่อองค์การ ซึ่งเป็นลักษณะของการเป็นสมาชิกที่ยึดมั่นต่อองค์การ เช่น ความแข็งแกร่ง การซึมซับ และการอุทิศตน พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในองค์การ เป็นสมาชิกในองค์การจะต้องมี 1) พลังในการทำงาน 2) การซึมซับความเป็นองค์การ 3) การอุทิศให้กับองค์การ

Mowday et al., (1982) ได้เสนอองค์ประกอบของการยึดมั่นต่อองค์การ โดยมี 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

Schaufeli, Taris and Bakker (2006) ได้เสนอองค์ประกอบของการยึดมั่นต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่ง (Vigor) หมายถึง พนักงานมีพลังกายและพลังใจในการทำงานในระดับสูง มีความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจในการทำงาน มีความพยายามและพากเพียรอย่างแข็งแกร่งในการทำงานแม้ว่าจะเจอกับความยุ่งยาก
2. การอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ (Dedication) หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน และรู้สึกถึงความสำคัญในการอยู่ในองค์การ มีความกระตือรือร้นในการทำงานในองค์การ มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจที่เต็มเปี่ยม และรู้สึกท้าทาย
3. การซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ (Absorption) หมายถึง พนักงานมีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่กับงาน และพนักงานมีความสุขในการทำงานของตนเอง จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และพนักงานมีความลำบากที่จะปลีกตัวเองจากงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดของ Schaufeli, Taris and Bakker (2006) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการยึดมั่นต่อองค์การ โดยแบ่งการยึดมั่นต่อองค์การ ออกเป็น 3

องค์ประกอบ คือ การแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่ง (Vigor) การอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ (Dedication) การซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ (Absorption) เนื่องจากสามารถอธิบายการยึดมั่นต่อองค์การได้ชัดเจนและครอบคลุม

2.2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการยึดมั่นต่อองค์การ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์การ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ไว้ ดังนี้

อาทิตย์ และวไลโรจน์ (2557) กล่าวว่า การยึดมั่นต่อองค์การเป็นหัวใจสำคัญที่จะคอยยึดเหนี่ยวบุคลากรให้ปฏิบัติงาน และร่วมงานอยู่กับองค์การไปนานเท่านั้น นอกจากนั้นแล้ว การยึดมั่นต่อองค์การยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน การยึดมั่นต่อองค์การนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ

สุกัญญา (2556) กล่าวว่า พนักงานที่มีการยึดมั่นต่อองค์การ (Engagement) จะมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล

Juhdi et al. (2013). กล่าวถึงความสำคัญของการยึดมั่นต่อองค์การ ว่า การยึดมั่นต่อองค์การ สามารถเสริมสร้างได้ผ่านการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การ ความเหมาะสมระหว่างพนักงานกับงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ นอกจากนี้ พวกเขายังเห็นว่าเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่า องค์การจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน ให้โอกาสในการพัฒนาสายอาชีพ และการเติบโตในวงกว้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงความยืดหยุ่นและนโยบายสนับสนุนสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ถือเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุดสำหรับความผูกพันและการคงอยู่ที่คาดหวังของพนักงาน

จากความสำคัญต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการยึดมั่นต่อองค์การ เป็นส่วนที่สำคัญและเป็นหัวใจสำคัญที่จะคอยยึดเหนี่ยวบุคลากรให้ปฏิบัติงาน และร่วมงานอยู่กับองค์การได้นาน นอกจากนั้นแล้ว การยึดมั่นต่อองค์การยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน การยึดมั่นต่อองค์การนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

Tan and Wu (2021) ได้ศึกษา เรื่อง The effects of Person-Supervisor fit and Psychological Empowerment on Employee Creativity and Employee's Performance การศึกษานี้มุ่งเน้นการสำรวจเงื่อนไขที่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยพัฒนาโครงสร้างงานวิจัยและทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวอินโดนีเซียจำนวน 253 คนที่มีอาชีพและทำงานในองค์กรต่าง ๆ การประเมินในระดับบุคคลดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ การวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) ถูกนำมาใช้ในการวัดสมมติฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบตัวแปรปรับระดับ (Moderating Variables)

ผลการศึกษาระบุว่า ปัจจัยบุคลิกภาพที่มีระดับการเสริมสร้างพลังทางจิตวิทยาสูงช่วยให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (Person-Supervisor Fit) ที่ดีขึ้นจะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่สูงขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานส่งผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ทนทางสังคม (Social Capital) ซึ่งหมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้งและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในทีม มีบทบาทปรับระดับความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบริบทในองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรม จะช่วยปรับระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานให้สูงขึ้น และสุดท้าย ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI) ที่สูงขึ้นจะช่วยปรับระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

Guzman and Fu (2021) ได้ศึกษา Leader-subordinate congruence in power distance values and voice behavior: A person-supervisor fit approach พบว่า แม้ว่าวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็น (Voice Behavior) จะชี้ให้เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีค่านิยมเรื่องระยะห่างเชิงอำนาจ (Power Distance) อยู่ในระดับต่ำ คือ ผู้ที่ไม่เชื่อหรือไม่ยอมรับการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในองค์กร ควรจะแสดงพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นบ่อยครั้งกว่า แต่การวิจัยเชิงประจักษ์กลับให้ผลลัพธ์ที่ไม่ชัดเจน โดยอ้างอิงจากการวิจัยด้านความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (Person-Supervisor Fit: P-S Fit) เราเสนอว่าการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นขึ้นอยู่กับผลกระทบร่วมกันของค่านิยมเรื่องระยะห่างเชิงอำนาจของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ เราศึกษารูปแบบที่หลากหลายของความสอดคล้อง (Congruence) และความไม่สอดคล้อง (Incongruence) ด้านค่านิยมเรื่องระยะห่างอำนาจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็น

นอกจากนี้ เนื่องจากค่านิยมของพนักงานอาจถือเป็นปัจจัยต้นเหตุที่อยู่ห่างไกลจากพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็น เราจึงตรวจสอบบทบาทของความไว้วางใจทางอารมณ์ (Affective Trust) ในผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่ใกล้กับพฤติกรรมเชิงรุก เช่น การแสดงความคิดเห็น

จากข้อมูลที่รวบรวมจากผู้ใต้บังคับบัญชา 236 คนและผู้นำของพวกเขา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการแสดงความคิดเห็นเกิดขึ้นบ่อยที่สุดในสองกรณีคือ (ก) เมื่อผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีค่านิยมระหว่างอำนาจต่ำเหมือนกัน และ (ข) เมื่อผู้นำมีค่านิยมเรื่องระหว่างอำนาจต่ำ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่านิยมเรื่องระหว่างอำนาจสูง นอกจากนี้ ความไว้วางใจทางอารมณ์มีบทบาทเป็นตัวแปรกลาง (Mediating Role) อย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องด้านค่านิยมระหว่างอำนาจกับพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็น

Guay (2019) ได้ศึกษาเรื่อง The Interaction Effects of Leader and Follower Conscientiousness on Person-Supervisor Fit Perceptions and Follower Outcomes: A Cross-Level Moderated Indirect Effects Model วัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้คือ การตรวจสอบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับระหว่างความละเอียดรอบคอบของผู้นำและผู้ติดตามมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและหัวหน้างาน (Person-Supervisor Fit) อย่างไร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) ของผู้ติดตาม โดยอ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่าง 1,204 คนใน 167 ทีมงาน ผลลัพธ์จากแบบจำลองผลกระทบทางอ้อมที่มีการปรับระดับข้าม (cross-level moderated indirect effects model) แสดงให้เห็นว่า ผู้ติดตามที่มีความละเอียดรอบคอบสูงและผู้นำที่มีความละเอียดรอบคอบสูงจะได้รับประสบการณ์การรับรู้ความเหมาะสม การรับรู้ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและหัวหน้างานที่ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่ระดับความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การที่สูงขึ้น และความตั้งใจในการลาออกที่ลดลง

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ความละเอียดรอบคอบสูงของผู้นำทำหน้าที่เป็นสัญญาณสถานการณ์ที่สนับสนุน ซึ่งกระตุ้นให้ผู้ติดตามแสดงออกถึงความละเอียดรอบคอบของตัวเองได้เต็มที่ และทำการกระทำในลักษณะที่สอดคล้องกับความละเอียดรอบคอบของตนเอง

Kim and Kim (2013) ได้ศึกษา เรื่อง Leaders' Moral Competence and Employee Outcomes: The Effects of Psychological Empowerment and Person-Supervisor Fit การศึกษานี้ได้ตรวจสอบว่าความสามารถทางจริยธรรมของผู้นำมีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การอย่างไร โดยใช้ตัวอย่างคู่พนักงาน-หัวหน้างาน 102 คู่จาก 7 องค์การในเกาหลีใต้ ผลการศึกษพบว่าความสามารถทางจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์การที่มีต่อผู้นำ ซึ่งเป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ การเสริมพลังทางจิตวิทยาของพนักงานมีบทบาทเป็นตัวกลาง

บางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางจริยธรรมของผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์การที่มีต่อผู้นำ นอกจากนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ยังทำหน้าที่เป็นตัวปรับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางจริยธรรมของผู้นำกับการเสริมพลังทางจิตวิทยาของพนักงาน โดยความสัมพันธ์นี้จะแข็งแกร่งขึ้นสำหรับบุคคลที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานต่ำ

Vianen et al. (2011) ได้ศึกษาเรื่อง Person-organization and person-supervisor fits: employee commitments in a Chinese context การศึกษานี้ได้ตรวจสอบการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน พร้อมทั้งเชื่อมโยงการรับรู้กับการยึดมั่นของพนักงาน มีคู่พนักงาน-หัวหน้างานจำนวน 360 คู่จากองค์การในไต้หวันรายงานเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของตนเอง นอกจากนี้ หัวหน้างานยังรายงานเกี่ยวกับการรับรู้ความสอดคล้องและความสัมพันธ์กับพนักงานแต่ละคน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ในเชิงอิสระและเสริมกันต่อการยึดมั่นต่อองค์การ

Danial (2011) ได้ศึกษา เรื่อง Supportive supervisor communication as an intervening influence in the relationship between LMX and employee job satisfaction, turnover intentions, and performance การวิจัยนี้ศึกษาบทบาทการแทรกแซงของการสื่อสารสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervisor communication: SSC) ในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-member exchange: LMX) กับทัศนคติของพนักงานต่อการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการทำนายว่าการสื่อสารสนับสนุนจากหัวหน้างานจะมีบทบาทในการแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกที่พนักงานประเมินความพึงพอใจในงานของพนักงาน ความตั้งใจในการลาออก และผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่หัวหน้างานประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีการตั้งสมมติฐานว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิกจะมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวกต่อการสื่อสารสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสื่อสารสนับสนุนจากหัวหน้างาน จะมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน และมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน รวมถึงผลการปฏิบัติงานในเชิงบริบทสองด้าน ได้แก่ การอำนวยความสะดวกทางสังคม (Interpersonal facilitation) และการทุ่มเทในงาน (Job dedication) จากนั้นยังได้ทำนายว่าความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออก สุดท้าย ทำนายว่า การทุ่มเทในงานจะมีอิทธิพลโดยตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานในด้านงาน (Task performance) และจะเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระหว่างการสื่อสารสนับสนุนจากหัวหน้างานกับผลการปฏิบัติงานในด้าน

งาน ผลลัพธ์จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 243 คู่หัวหน้างาน-ลูกน้องจากอุตสาหกรรมบริการทางการเงินได้ให้การสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญต่อแบบจำลองทางทฤษฎีนี้

Schoon (2008) ได้ศึกษา เรื่อง Person-Supervisor fit: Implications for Organizational Stress, Organizational Commitment and Job Satisfaction ผลการวิจัยพบว่า ความคล้ายคลึงกันระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม และเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับตัวแปรผลลัพธ์ที่สนใจ ยกเว้นเพียงความคล้ายคลึงกันด้านค่านิยมที่มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับการยึดมั่นต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา

Schaubroeck & Lam (2002) ได้ศึกษาเรื่อง How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures การศึกษานี้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับวิธีที่ความคล้ายคลึงของลักษณะบุคลิกภาพระหว่างผู้สมัครเลื่อนตำแหน่งกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งในวัฒนธรรมของหน่วยงานที่แตกต่างกัน ความคล้ายคลึงของบุคลิกภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่เน้นอัตลักษณ์สูง (Individualism) ในขณะที่ในหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่เน้นการรวมกลุ่มสูง (Collectivism) ความคล้ายคลึงของบุคลิกภาพระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องกลับเป็นตัวทำนายที่สำคัญในการเลื่อนตำแหน่ง การรวมตัวกันทางพฤติกรรม (Behavioral integration) ระหว่างผู้สมัครและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งหัวหน้างานช่วยให้การเชื่อมโยงระหว่างความคล้ายคลึงของบุคลิกภาพและการเลื่อนตำแหน่งมีความสมบูรณ์มากขึ้น ความคล้ายคลึงทางด้านประชากร (Demographic similarity) มีผลกระทบน้อยต่อการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่ง เราจะอภิปรายถึงผลกระทบของความคล้ายคลึงและวิธีการเพิ่มความถูกต้องของการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งในบทความนี้

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานทำให้ผู้วิจัย พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับหลายๆ ปัจจัยในองค์การและส่งผลกระทบต่อหลาย อย่างในองค์การ เช่น ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ความสอดคล้องดังกล่าวช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานที่ราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มการสื่อสารที่เปิดเผย เมื่อหัวหน้างานและพนักงานมีมุมมองและวิธีการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Guay (2019) ที่กล่าวว่า ผู้ติดตามที่มีความละเอียดรอบคอบสูงและผู้นำที่มีความละเอียดรอบคอบสูงจะได้รับประสบการณ์การรับรู้ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานที่ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น และความตั้งใจในการลาออกที่ลดลง การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าความละเอียดรอบคอบสูงของผู้นำทำหน้าที่เป็นสัญญาณสถานการณ์ที่สนับสนุน ซึ่งกระตุ้นให้

ผู้ติดตามแสดงออกถึงความละเอียดรอบคอบของตัวเองได้เต็มที่ และทำการกระทำในลักษณะที่สอดคล้องกับความละเอียดรอบคอบของตนเอง

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการยึดมั่นต่อองค์การ

Mostafa et al. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง High-commitment HRM, organizational engagement, and deviant workplace behaviors: The moderating role of person organization fit การศึกษานี้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความผูกพันสูง ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูง (High-commitment HRM) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การ การยึดมั่นต่อองค์การ และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน โดยอาศัยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม และทฤษฎีความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การ ได้มีการเสนอโมเดลการโต้เถียงแบบปรับเปลี่ยน ซึ่งความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การ ทำหน้าที่ปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันสูง ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูงและการยึดมั่นต่อองค์การ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบน จากการใช้ชุดข้อมูลแบบหลายระดับและหลายแหล่งข้อมูลจากบริษัทจัดการการเดินทาง (การศึกษา 1) และท่าเรือสากล (การศึกษา 2) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างแบบหลายระดับทั่วไป เผยให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันสูง ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูงและพฤติกรรมเบี่ยงเบนถูกโต้เถียงโดยการยึดมั่นต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางอ้อมที่มีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ถึงความผูกพันสูงที่มุ่งเน้นความผูกพันสูงกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนผ่านการยึดมั่นต่อองค์การในกรณีของ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การต่ำ แต่ไม่พบกรณีของความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การสูง

ศิริพัสดร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการยึดมั่นต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ประเภทตำแหน่ง และเงินเดือนปัจจุบัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อด้านการยึดมั่นต่อองค์การ คือ สถานภาพ และปัจจัยความสุขในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติกับการยึดมั่นต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ปัจจัยความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ปัจจัยความสุขในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

นภัสสร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นต่อองค์การของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่าระดับการยึดมั่นต่อองค์การของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการยึดมั่นต่อองค์การของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มี

เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับการยึดมั่นต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัด กระบี่ ที่มีระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับการยึดมั่นต่อ องค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อการยึดมั่นต่อองค์การของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิสิทธิ์ และคำณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ การยึดมั่นต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และ ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก 2) ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล มีการ ยึดมั่นต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดย เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความ ต่อเนื่อง 3) ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการยึดมั่นต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ปฏิบัติงาน และสถานภาพของบุคลากรแตกต่างกัน

ฉวีวรรณ และณัฐพล (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การยึดมั่นต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด (Organizational engagement that affects the effectiveness of employee performance. Sunthorn Metal Industries Co., Ltd) การศึกษาเรื่อง การยึดมั่นต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการยึดมั่นต่อองค์การ กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม และนำมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานโดยรวมทั้งหมดมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด ด้านเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ ที่ระดับมาก สำหรับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัว/การยืดหยุ่น

(Adaptability Flexibility) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด และด้านเฉื่อยน้อยที่สุด คือ การบูรณาการ (Integration) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนการบริหารขององค์กร และด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ส่วนการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม ด้านเจตคติ ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ และด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นต่อองค์กรทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า การยึดมั่นต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายอย่างในองค์กร การยึดมั่นต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีคุณภาพและเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรได้ หากองค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึก ยึดมั่นอย่างแท้จริง ก็จะช่วยทำให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จากการศึกษาแนวคิดของ Vianen et al. (2011) กล่าวว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเขากับหัวหน้างานมีเป้าหมายหรือค่านิยมที่สอดคล้องกัน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีวัฒนธรรมที่ดีร่วมกัน ความเข้าใจกันระหว่างพนักงานและหัวหน้างานทำให้การสื่อสารชัดเจน ลดความขัดแย้ง และช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น หากหัวหน้างานเข้าใจและสนับสนุนพนักงานในแบบที่เหมาะสมจะช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้มีการยึดมั่นที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น รวมทั้งจากการการศึกษาแนวคิดของ Schoon (2008) กล่าวว่า พนักงานที่รู้สึกว่าตนมีความสอดคล้องกับหัวหน้างานมีแนวโน้มที่จะยึดมั่นต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนและความเข้าใจระหว่างหัวหน้างานและพนักงานช่วยสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กร หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายหรือค่านิยมที่สอดคล้องกันกับหัวหน้างาน เช่น เป้าหมายในการทำงาน เป้าหมายในการใช้ชีวิต รูปแบบงานระหว่างตนเองกับหัวหน้างานจะเป็นไปในทางเดียวกัน และไม่มีความขัดแย้งในระหว่างการทำงาน การทำงานของพนักงานกับหัวหน้างานก็จะราบรื่น เกิดการยึดมั่นที่ดีต่อองค์กร จึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย จากงานศึกษางานวิจัยของฉวีวรรณ และณัฐพล (2561) ที่ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์การ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับกันภายในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ และจากการศึกษาแนวคิดของ Guay (2019) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ในแง่มุมมองทฤษฎีพนักงานสนใจหัวหน้างานของพวกเขามากขึ้นเมื่อพวกเขาเชื่อว่าคุณค่าและความเชื่อของหัวหน้างานของพวกเขาคล้ายกับคุณค่าและความเชื่อของตัวเองในสถานการณ์นี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมของพนักงาน และช่วยเพิ่มทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานและองค์การ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากลูกน้องและหัวหน้างานมีความสอดคล้องกันในเรื่องของเป้าหมาย ค่านิยม ความคิด ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ลูกน้องก็จะพร้อมทำงานให้กับองค์การอย่างขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ กำลังใจที่เต็มเปี่ยมในการทำงาน มีความกระตือรือร้น พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การ เพื่อความสำเร็จขององค์การเป็นที่ตั้ง จึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จากการศึกษาแนวคิดของ Farndale et al. (2014) ได้นิยาม ความหมายของการยึดมั่นต่อองค์การ หมายถึง สภาวะจิตใจ “ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ” ที่สมบูรณ์แบบซึ่งเป็นลักษณะของความแข็งแกร่งการดูดซับและการอุทิศตน พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในองค์การเห็นการเป็นสมาชิกในองค์การของพวกเขาเป็นที่น่าสนใจและกระตุ้น (พลัง) และน่าดึงดูด (การซึมซับ) และมีส่วนร่วมอย่างมากกับทุกอย่างที่เกิดขึ้นในนั้น (การอุทิศ) และจากการศึกษาแนวคิดของ Schaufeli Taris and Bakker (2006) ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์การ (Organizational Engagement) หมายถึง พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในการทำงานในองค์การ มีพลังในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่ง มีการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ โดยมีส่วนร่วมอย่างมากกับทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การ มีการซึมซับความเป็นองค์การ รวมทั้งมีจิตใจที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานเพิ่มขึ้น การยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยก็จะเพิ่มขึ้นด้วย กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสอดคล้องกับหัวหน้างาน ไม่ว่าจะเป็นความสอดคล้องในเรื่องเป้าหมาย ค่านิยม ทักษะ ทักษะ พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในงาน มีความพร้อมในการทำงาน พนักงานพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ และรู้สึกถึงความสำคัญในการอยู่ในองค์การ มีความกระตือรือร้นในการทำงานในองค์การ มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจที่เต็มเปี่ยม และรู้สึกท้าทายในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนการที่ดีจากหัวหน้า พนักงานจะเกิดความรักในหน้าที่การงาน จึงตั้งสมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จากการศึกษาแนวคิดของ รมิตา (2564) ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์การ คือ สภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์ การจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยการยอมรับในค่านิยมขององค์การที่จะปฏิบัติ หน้าที่ และทุ่มเทเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เพื่อสร้างผลงานดี ๆ ให้กับองค์การเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานเพิ่มขึ้น การยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยก็จะเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสอดคล้องกับหัวหน้างาน ทั้งในเรื่องเป้าหมายในการทำงาน ค่านิยมในการใช้ชีวิต ทักษะในการทำงาน และความคิดในการทำงาน พนักงานจะมีความสุขในการทำงานของตนเอง มีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่กับงาน พนักงานจะไม่ปลีกตัวออกจากงาน จะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จึงตั้งสมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ 1 คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ตัวแปรที่ 2 คือ การยึดมั่นต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่ง (Vigor) 2) การอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ (Dedication) และ 3) การซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ (Absorption)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2

ความสอดคล้องระหว่างบุคคล
กับหัวหน้างานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย



การยึดมั่นต่อองค์การของพนักงาน
มหาวิทยาลัย

1. การแสดงพลังในการทำงานให้กับ
องค์การอย่างแข็งแกร่ง (Vigor)
2. การอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ
(Dedication)
3. การซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับ
องค์การ (Absorption)

ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กร ซึ่งกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย 2 แห่ง จำนวน 2,897 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 1,142 คน (ที่มา : กองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567) และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 1,755 คน (ที่มา : กองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567) รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 2,897 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 351 คน ซึ่งผู้ศึกษาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) สำหรับใช้คำนวณได้ดังต่อไปนี้

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \quad n = \frac{N}{[1+(Ne^2)]}$$

โดย n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรศึกษาทั้งหมดจำนวน 2,897 คน

e = ความคาดเคลื่อนเท่าที่จะยอมรับได้ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 0.05 จากการคำนวณตามสูตร ได้กลุ่มตัวอย่าง 351 คน

$$n = \frac{2,897}{[1+2,897 (0.05)^2]} = 351 \text{ คน}$$

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยที่มีลักษณะเฉพาะร่วมกัน ก่อนทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้น เพื่อให้การสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดอย่างสมดุล โดยการแบ่งชั้นจะแบ่งเป็น 2 มหาวิทยาลัย แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกัน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยที่ 1

$$\frac{351 \times 1,142}{2,897} = 138 \text{ คน}$$

2. มหาวิทยาลัยที่ 2

$$\frac{351 \times 1,755}{2,897} = 213 \text{ คน}$$

กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 351 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 351 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้ทำวิจัยได้ทดแทนกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 386 คน ซึ่งในการเก็บข้อมูลงานวิจัยใช้ Google Form ทำให้มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 386 คน โดยมหาวิทยาลัยที่ 1 จำนวน 138 คน และมหาวิทยาลัยที่ 2 จำนวน 213 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบพบว่ามีคุณสมบัติของแบบสอบถามทั้งหมด 386 คน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัย	ประชากรทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลเพิ่ม 10%
1. ม.ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์	1,142	138	152
2. ม.เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	1,755	213	234
รวม	2,897	351	386

3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างบุคคล และหัวหน้า สรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้า (Person-Supervisor Fit) หมายถึง การรับรู้ความคล้ายคลึง ความเข้ากันได้ หรือความสอดคล้องในเรื่องของบุคลิกภาพ ค่านิยม เป้าหมาย รูปแบบการดำเนินชีวิต ความเชื่อ ทศนคติของพนักงานและหัวหน้างานในองค์กร และศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการยึดมั่นต่อองค์กร สรุปได้ว่า การยึดมั่นต่อองค์กร หมายถึง พนักงานที่มีความมุ่งมั่นสูงในการทำงานในองค์กร มีพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง มีการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร โดยมีส่วนร่วมอย่างมากกับทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการซึมซับความเป็นองค์กร รวมทั้งมีจิตใจที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยใช้แนวคิด Schaufeli, Taris and Bakker (2006) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการยึดมั่นต่อองค์กร โดยแบ่งการยึดมั่นต่อองค์กร ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง (Vigor) การอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร (Dedication) การซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Absorption) พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจาก อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ และตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน 7 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามการยึดมั่นต่อองค์กร 14 ข้อ

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ข้อคำถามให้ตรงตามนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม จำนวน 2 ท่าน และอาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 1 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้คะแนน

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence: IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปิ่นกนก, 2559) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ข)

สูตรหาค่า IOC

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 21 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้วมีการปรับคำและข้อความที่ใช้ในข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามคำศัพท์และมีความชัดเจน อ่านเข้าใจมากขึ้น โดยไม่มีข้อคำถามที่ตัดออก ดังนั้น จึงมีข้อคำถามที่นำไปใช้เก็บข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 21 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ Item - Total Correlation ด้วยการนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ แล้ววิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า 0.2 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีข้อคำถามรวม 7 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้วมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ 1 ข้อ จึงตัดออก

แบบสอบถามเกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากหาค่าความเชื่อมั่นได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเชื่อถือได้ (ปิ่นกนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังตาราง 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ฉบับหลังตัดข้อคำถาม		
	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	6	.275-.762	.839
การยึดมั่นต่อองค์การ	14	.362-.812	.870
1) ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การ อย่างแข็งแกร่ง	4	.532-.646	.863
2) ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ	6	.362-.812	.751
3) ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ	4	.377-.674	.515

3.2.10 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) มีคำถามทางบวก 5 ข้อ และคำถามทางลบ 1 ข้อ ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	จำนวนข้อคำถาม ทางบวก	จำนวนข้อคำถาม ทางลบ
	5 (ข้อ 1-5)	1 (ข้อ 4)

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามทางบวก	คะแนนข้อคำถามทางลบ
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (ธานินทร์, 2563) ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

1.00 – 1.80 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานอยู่ในระดับน้อย

2.61 – 3.40 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก

4.21 – 5.00 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงผลในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง 4 ข้อ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร 6 ข้อ ด้านการซึ่บซึ่บความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร 4 ข้อ มีคำถามทางบวก 10 ข้อ และคำถามทางลบ 4 ข้อ ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามการยึดมั่นต่อองค์กร

การยึดมั่นต่อองค์กร	จำนวน ข้อคำถาม	ข้อคำถาม	ข้อคำถาม ทางบวก	ข้อคำถาม ทางลบ
ด้านการแสดงพลังในการทำงานให้กับ องค์กรอย่างแข็งแกร่ง	4	1-4	ข้อ 1-4	-
ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานใน องค์กร	6	5-10	ข้อ 5,8-9,10	ข้อ 6-7
ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กร	4	11-14	ข้อ 11,14	ข้อ 12-13

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนการยึดมั่นต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามทางบวก	คะแนนข้อคำถามทางลบ
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (ธานินทร์, 2563) ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

1.00 – 1.80 การยึดมั่นต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 การยึดมั่นต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

2.61 – 3.40 การยึดมั่นต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 การยึดมั่นต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

4.21 – 5.00 การยึดมั่นต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับมหาวิทยาลัย ทั้ง 2 มหาวิทยาลัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการช่วยเหลือเกี่ยวกับการส่งและตอบแบบสอบถาม และติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่าน Google Form ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยในแบบสอบถามจะมีรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ในการกรอกแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ยินยอมตอบแบบสอบถามโดยการยินยอม จะเป็นการยินยอมระบบ Online ผ่านทาง Google Form ผู้ตอบแบบสอบถามได้อ่านข้อความทั้งหมดนี้และมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว จึงสามารถยินยอมตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

3.4.3 ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมี 386 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาแล้วได้ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด 386 คน

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 386 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

3.5.3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 3-7 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1997) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.79 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 - 0.59 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 - 0.39 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำค่า r ที่ได้ไปยกกำลังสองและคูณกับ 100 เพื่อหาค่าร้อยละของความสัมพันธ์

ตารางที่ 3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย	Pearson Products Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 386 ชุด โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการยึดมั่นต่อองค์การ
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
r^2	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง ร้อยละของความสัมพันธ์
P	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล มีข้อความถามทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

- 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n=386)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	131	33.94
หญิง	255	66.06
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 และเพศชาย 131 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n=386)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	113	29.28
31 – 40 ปี	141	36.53
41 – 50 ปี	81	20.98
51 – 60 ปี	39	10.10
มากกว่า 60 ปี	12	3.11
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 36.53 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.28 ถัดมาช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.98 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และช่วงอายุ มากกว่า 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.11 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n=386)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	0	0
ระดับ ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา	13	3.37
ระดับปริญญาตรี	225	58.29
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	148	38.34
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 58.29 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 38.34 และระดับ ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่องค์กร ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (n=386)

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	29	7.51
1 – 3 ปี	73	18.91
4 – 6 ปี	85	22.02
7 – 9 ปี	65	16.84
มากกว่า 9 ปี	134	34.72
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 9 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.02 ถัดมา มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.91 ถัดมา ระยะเวลาในการทำงาน 7 – 9 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 และระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.51 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

ระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม ซึ่งไม่มีองค์ประกอบรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของพนักงานมหาวิทยาลัยรายข้อและโดยรวม

ข้อ	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีบุคลิกภาพเข้ากันได้ดีกับหัวหน้างานของท่าน	3.88	0.96	มาก
2	ท่านรู้สึกว่าคุณมีค่านิยมในการทำงานเหมือนกับหัวหน้างานของท่าน	3.64	0.96	มาก
3	เป้าหมายในการทำงานของท่านกับหัวหน้างานของท่าน เป็นไปในทางเดียวกัน	3.83	0.96	มาก
4	การทำงานของท่านกับหัวหน้างานไม่เป็นไปในทางเดียวกัน	2.53	1.28	น้อย
5	รูปแบบการใช้ชีวิตของท่านกับหัวหน้างานของท่าน สอดคล้องกัน	3.36	1.08	ปานกลาง
6	ท่านและหัวหน้างานของท่าน มีความเชื่อว่าถ้ามีความทุ่มเทในการทำงานมาก ก็จะก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น	3.74	1.02	มาก
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานโดยรวม		3.50	0.65	มาก

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.65) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 1 “ท่านมีบุคลิกภาพเข้ากันได้ดีกับหัวหน้างานของท่าน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ ข้อ 3 “เป้าหมายในการทำงานของท่านกับหัวหน้างานของท่าน เป็นไปในทางเดียวกัน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.96) ถัดมาคือ ข้อ 6 “ท่านและหัวหน้างานของท่าน มีความเชื่อว่าถ้ามีความทุ่มเทในการทำงานมาก ก็จะก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.02) ถัดมาคือ ข้อ 2 “ท่านรู้สึกว่าคุณมีค่านิยมในการทำงานเหมือนกับหัวหน้างานของท่าน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.96) ถัดมาคือ ข้อ 5 “รูปแบบการใช้ชีวิตของท่านกับหัวหน้างานของท่าน สอดคล้องกัน” อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.08) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 4 “การทำงานของท่านกับหัวหน้างานไม่เป็นไปในทางเดียวกัน” อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.53$, S.D. = 1.28)

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการยึดมั่นต่อองค์กร

ระดับของการยึดมั่นต่อองค์กร แยกตามองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการแสดงผล้งในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร และด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยแสดงในดังแสดงในตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการยึดมั่นต่อองค์กร

การยึดมั่นต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการแสดงผล้งในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง	4.14	0.68	มาก
2. ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร	3.99	0.66	มาก
3. ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	3.83	0.72	มาก
การยึดมั่นต่อองค์กรโดยรวม	3.98	0.61	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า การยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการแสดงผล้งในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์กร ด้านการแสดงผล้งในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง

การยึดมั่นต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการแสดงผล้งในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง			
1. ไม่ว่าจะเจอปัญหาใด ๆ ท่านจะพยายามพากเพียร มุมนะทำงานให้กับมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.09	0.83	มาก
2. ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทำให้ท่านมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเททำงาน	4.23	0.72	มากที่สุด
3. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	4.12	0.82	มาก
4. ท่านรู้สึกไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	4.11	0.85	มาก
รวม	4.14	0.68	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์กร ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทำให้ท่านมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเททำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.82) ถัดมา คือ ท่านรู้สึกไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ไม่ว่าจะเจอปัญหาใด ๆ ท่านจะพยายามพากเพียรมุ่งมั่นทำงานให้กับมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร

การยึดมั่นต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	4.22	0.80	มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	3.75	1.18	มาก
7. ในทุก ๆ วันท่านมีความรู้สึกไม่อยากจะไปทำงาน	3.80	1.21	มาก
8. ความเจริญของมหาวิทยาลัยนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	3.91	0.92	มาก
9. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.20	0.84	มาก
10. ท่านรู้สึกท้าทายกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.04	0.82	มาก
รวม	3.99	0.66	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กรพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น

ว่าท่านทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) ถัดมา คือ ท่านรู้สึกทำท่ายกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.82) ถัดมา คือ ความเจริญของมหาวิทยาลัยนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.92) ถัดมา คือ ในทุก ๆ วันท่านมีความรู้สึกไม่อยากไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.21) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านรู้สึกไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.88)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ

การยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. ท่านมีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่ที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับ	4.03	0.83	มาก
12. ท่านรู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.84	1.27	มาก
13. ในแต่ละวันท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปช้ามาก	3.75	1.16	มาก
14. ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช่เวลาทำงาน	3.69	1.00	มาก
รวม	3.83	0.72	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่ที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.27) ถัดมา คือ ในแต่ละวันท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปช้ามาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.16) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช่เวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.00)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร		การยึดมั่นต่อองค์การโดยรวม	การยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่ง	การยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ	การยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการซึ่มซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานโดยรวม	r	.489**	.473**	.452**	.390**
	$r^2 \times 100$	23.91	22.37	20.43	15.21
	p	.000	.000	.000	.000

****มีนัยสำคัญที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4-10

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังตารางที่ 4-10 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .489$) คิดเป็นร้อยละ 23.91 กล่าวคือ ถ้าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานเพิ่มขึ้น การยึดมั่นต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของ

พนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์กร ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .473$) คิดเป็นร้อยละ 22.37 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .452$) คิดเป็นร้อยละ 20.43 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการซึ่บซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการซึ่บซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์กรด้านการซึ่บซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) อยู่ในระดับต่ำ ($r = .390$) คิดเป็นร้อยละ 15.21 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 1,142 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 1,755 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดจำนวน 2,897 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 351 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 138 คน พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 213 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อป้องกันการสูญหายและไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 386 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบ ตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) เป็นข้อความทางบวก 5 ข้อ และคำถามทางลบ 1 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .839

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของการยึดมั่นต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านการแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง 4 ข้อ ด้านการ

อุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร 6 ข้อ ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร 4 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 10 ข้อ และคำถามทางลบ 4 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .870

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)

จะใช้วิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 36.53 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 58.29 มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 9 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.65) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 1 “ท่านมีบุคลิกภาพเข้ากันได้ดีกับหัวหน้างานของท่าน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.96) รองลงมา คือ ข้อ 3 “เป้าหมายในการทำงานของท่านกับหัวหน้างานของท่านเป็นไปในทางเดียวกัน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.96) ถัดมาคือ ข้อ 6 “ท่านและหัวหน้างานของท่าน มีความเชื่อว่าถ้ามีความทุ่มเทในการทำงานมาก ก็จะก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.02) ถัดมาคือ ข้อ 2 “ท่านรู้สึกว่าคุณมีค่านิยมในการทำงานเหมือนกับหัวหน้างานของท่าน” อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.96) ถัดมาคือ ข้อ 5 “รูปแบบ

การใช้ชีวิตของท่านกับหัวหน้างานของท่านสอดคล้องกัน” อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 1.08) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 4 “การทำงานของท่านกับหัวหน้างานไม่เป็นไปในทางเดียวกัน” อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.53$, S.D.= 1.28)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับของการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า การยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.72)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .489$) คิดเป็นร้อยละ 23.91 กล่าวคือ ถ้าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานเพิ่มขึ้น การยึดมั่นต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นด้วย จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .473$) คิดเป็นร้อยละ 22.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .452$) คิดเป็นร้อยละ 20.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) จากผลการวิเคราะห์สรุปว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความ

เป็นหนึ่งในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับต่ำ ($r = .390$) คิดเป็นร้อยละ 15.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) จากผลการวิเคราะห์สรุปว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกการยึดมั่นต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานเพิ่มขึ้น การยึดมั่นต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นด้วย ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Vianen et al. (2011) พบว่าเมื่อพนักงานรู้สึกว่าเขากับหัวหน้างานมีเป้าหมายหรือค่านิยมที่สอดคล้องกัน จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีวัฒนธรรมที่ดีร่วมกัน ความเข้าใจกันระหว่างพนักงานและหัวหน้างานทำให้การสื่อสารชัดเจน ลดความขัดแย้ง และช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น หากหัวหน้างานเข้าใจและสนับสนุนพนักงานในแบบที่เหมาะสม จะช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่งผลให้มีการยึดมั่นที่ดีต่อองค์การมากขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ Schoon (2008) กล่าวว่า พนักงานที่รู้สึกว่าเขามีความสอดคล้องกับหัวหน้างาน มีแนวโน้มที่จะยึดมั่นต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนและความเข้าใจระหว่างหัวหน้างานและพนักงานช่วยสร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีเป้าหมายหรือค่านิยมที่สอดคล้องกันกับหัวหน้างาน เช่น เป้าหมายในการทำงาน และเป้าหมายในการใช้ชีวิต รูปแบบงานระหว่างตนเองกับหัวหน้างานจะเป็นไปในทางเดียวกัน ไม่มีความขัดแย้งในระหว่างการทำงาน การทำงานของพนักงานกับหัวหน้างานก็จะราบรื่น และเกิดการยึดมั่นที่ดีต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์การอย่างแข็งแกร่งของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Xia and Yang (2013) ได้กล่าวถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ว่า หากพนักงานระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับหัวหน้างานในเชิงบวก และมีระดับการรับรู้ที่สูงเป็นผลจากการสื่อสารและมีการทำงานร่วมกัน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานออกมาในทางที่ดี อาทิ คุณภาพของงาน ความรวดเร็วของงาน ปริมาณงาน รวมไปถึงการตัดสินใจกระทำอันอื่นใดเกี่ยวกับงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Guay (2019) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ในแง่มุมมองของทฤษฎีพนักงานสนใจ หัวหน้างานของพวกเขามากขึ้นเมื่อพวกเขาเชื่อว่าคุณค่าและความเชื่อของหัวหน้างานของพวกเขาคล้ายกับคุณค่าและความเชื่อของตัวเองในสถานการณ์นี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมของพนักงาน และช่วยเพิ่มทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานและการยึดมั่นต่อองค์การ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากลูกน้องและหัวหน้างานมีความสอดคล้องกันในเรื่องของเป้าหมาย ค่านิยม ความคิด ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ลูกน้องก็จะพร้อมทำงานให้กับองค์การอย่างขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง มีพลังที่เต็มเปี่ยมในการทำงาน มีความกระตือรือร้น พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ให้กับองค์การ เพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างสูงสุด

สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การ ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉวีวรรณ และณัฐพล (2561) ได้นิยาม การยึดมั่นต่อองค์การ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับกันภายในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็น

สมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim and Kim (2013) ที่ได้ศึกษาและตรวจสอบว่าความสามารถทางจริยธรรมของผู้นำมีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์กรอย่างไร ผลการศึกษาพบว่าความสามารถทางจริยธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์กรที่มีต่อผู้นำ ซึ่งเป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ การเสริมพลังทางจิตวิทยาของพนักงานมีบทบาทเป็นตัวกลางบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางจริยธรรมของผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นพลเมืององค์กรที่มีต่อผู้นำ นอกจากนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ยังทำหน้าที่เป็นตัวปรับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางจริยธรรมของผู้นำ ความเหมาะสมของผู้นำกับการเสริมพลังทางจิตวิทยาของพนักงาน โดยความสัมพันธ์นี้จะแข็งแกร่งขึ้นสำหรับบุคคลที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานสูงกว่าผู้ที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานต่ำ รวมทั้งพนักงานจะมีการยึดมั่นที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานมีความสอดคล้องกับหัวหน้างาน ไม่ว่าจะเป็นความสอดคล้องในเรื่องเป้าหมาย ค่านิยม และทัศนคติ พนักงานก็จะมีความพึงพอใจในงาน มีความพร้อมในการทำงาน พนักงานพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ และรู้สึกถึงความสำคัญในการอยู่ในองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงานในองค์กร มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจที่เต็มเปี่ยม และรู้สึกท้าทายในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้า พนักงานจะเกิดความรักในหน้าที่การงาน การมีหัวหน้างานที่แสดงความเข้าใจและความใส่ใจในตัวพนักงานจะเสริมสร้างแรงจูงใจและความพร้อมในการอุทิศตนของพนักงาน พนักงานจะมองเห็นคุณค่าของตนเองในบทบาทการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ รมิตา (2564) ได้กล่าวถึง การยึดมั่นต่อองค์การ คือ สภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์ การจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์การโดยมีความสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยการยอมรับในค่านิยมขององค์การที่จะปฏิบัติหน้าที่และทุ่มเทเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การสามารถบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรือรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เพื่อสร้างผลงานดี ๆ ให้กับองค์การเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการได้ตั้งเป้าหมายไว้ และ

งานวิจัยของMostafa et al. (2023) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความผูกพันสูง ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูง ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กร การยึดมั่นต่อองค์กร และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในที่ทำงาน โดยอาศัยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม และทฤษฎีความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กร ได้มีการเสนอโมเดลการใกล้เคียงแบบปรับเปลี่ยน ซึ่งความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กร ทำหน้าที่ปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันสูง ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูงและการยึดมั่นต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันสูง ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูงและพฤติกรรมเบี่ยงเบน ถูกใกล้เคียงโดยการยึดมั่นต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางอ้อมที่มีนัยสำคัญระหว่างการรับรู้ถึงความผูกพันสูง ที่มุ่งเน้นความผูกพันสูงกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนผ่านการยึดมั่นต่อองค์กรในกรณีของความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กรต่ำ แต่ไม่พบในกรณีของความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์กรสูง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าพนักงานมีความสอดคล้องกับหัวหน้างาน ทั้งในเรื่องเป้าหมายในการทำงาน ค่านิยมในการใช้ชีวิต ทักษะในการทำงาน และความคิดในการทำงาน พนักงานจะมีความสุขในการทำงานของตนเอง มีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่กับงาน และพนักงานจะไม่ปลีกตัวออกจากงาน จะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งหัวหน้างานควรมีบทบาทในการถ่ายทอดค่านิยมขององค์กรและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรให้กับพนักงาน และมีการสนับสนุนพนักงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำที่สร้างแรงจูงใจและการรับฟังปัญหาของพนักงาน จะสามารถช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรได้

5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1 จากการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 4 “การทำงานของท่านกับหัวหน้างานไม่เป็นไปในทางเดียวกัน” อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร เมื่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานต่ำ จะลดความยึดมั่นต่อองค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่การลาออกหรือการลดประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรฝึกอบรมหัวหน้างานให้มีทักษะในการเข้าใจความต้องการของพนักงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เมื่อพนักงานรู้สึกหัวหน้างานมีค่า นียม ทักษะ และวิธีการทำงานที่ตรงกับตนเอง มีรูปแบบการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะเกิดความสัมพันธ์เชิงบวก จะช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อทั้งงานและสถานที่ทำงาน

5.3.2 จากการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย มีการยึดมั่นต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการแสดงผลงานในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ไม่ว่าจะเจอปัญหาใด ๆ ท่านจะพยายามพากเพียร มุ่งมั่นทำงานให้กับมหาวิทยาลัย

แห่งนี้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับพนักงานในส่วนของการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เนื่องจากพนักงานยังไม่มีพลังที่เต็มเปี่ยมในการทำงาน และยังไม่เต็มที่กับองค์การ ดังนั้น ในการสนับสนุนพนักงาน องค์การต้องแก้ไขด้วยการให้คำแนะนำและการรับฟังปัญหาของพนักงาน ให้การสนับสนุนและคำชมเชยที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในงาน หัวหน้างานควรแสดงความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์การให้พนักงานเห็นเป็นตัวอย่าง มีการอบรมทักษะความเป็นผู้นำ เช่น การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์การ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน เช่น มีการอบรมหรือให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานเผชิญกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์การ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ท่านรู้สึกไม่มีความสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมพนักงานในการเชื่อมโยงกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เช่น การเน้นบทบาทของพนักงานในการส่งเสริมการศึกษา การวิจัย การทำงานผลงาน และการพัฒนาสังคม สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้า สร้างเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเห็นว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์การ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งและมีความหมาย กำหนดและสื่อสารค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเข้าใจและรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในเป้าหมายใหญ่ขององค์การ จัดกิจกรรมที่สะท้อนวัฒนธรรมขององค์การ เช่น กิจกรรมสร้างทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกันและหัวหน้างานควรแสดงความอุทิศตนและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์การให้พนักงานเห็นเป็นตัวอย่าง มีการอบรมทักษะความเป็นผู้นำ เช่น การแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์การ

3. ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์การต้องส่งเสริมหัวหน้างานให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจ และสนับสนุนพนักงาน จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและพลังในการทำงานของพนักงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน สร้างการสื่อสารที่เปิดกว้าง สนับสนุน และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน จัดอบรมให้หัวหน้างานมีทักษะด้านการเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ เช่น การให้ฟีดแบ็กเชิงบวกและการสร้างเป้าหมายร่วมกัน มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือโครงการสำคัญขององค์การ และยกย่องแสดงความชื่นชมต่อพนักงานที่มีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

5.3.3 จากการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็น

ว่า ถ้าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานมีมากขึ้น พนักงานในองค์กรก็จะมีการยึดมั่นต่อองค์กรอย่างแข็งแกร่งเพิ่มขึ้นตามไปด้วย องค์กรควรส่งเสริมพนักงานในการรับรู้พันธกิจของมหาวิทยาลัย เป้าหมายของมหาวิทยาลัย เช่น การเน้นบทบาทของพนักงานในการส่งเสริมการศึกษา การวิจัย การทำงานผลงาน และการพัฒนาสังคมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้า สร้างเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเห็นว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและมีความหมาย กำหนดและสื่อสารค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเข้าใจและรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในเป้าหมายใหญ่ขององค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาและขยายขอบเขตของการศึกษา ให้มีกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น ศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งในภูมิภาคและระดับประเทศ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบริบท เช่น มหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน หรือมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง หรือเปรียบเทียบกับองค์กรประเภทอื่น เช่น องค์กรภาครัฐหรือเอกชน เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เหล่านี้มีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันอย่างไรในบริบทที่แตกต่างกัน

5.4.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้สนใจควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลกับการยึดมั่นต่อองค์กร เช่น ความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในงาน วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม เพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อองค์กรเพิ่มเติม และนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดแนวทางเพื่อให้ตอบสนองต่อเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จิรัชญา ศุขโกคา และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ใน จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 8(15), 1-13.
- ฉวีวรรณ ปุรานีธี และ ณัฏฐิพล ปุณิธี (2561). ความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 12(25), 282-297.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นภัสสร พรหมเขียว (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.
- พรชาณุต กันทะใจ (2566) *อิทธิพลของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความรักผูกพันในงาน และความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ส่วนกลาง)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รมิตา ประวัติ (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วริศรา พันธุนิล (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจกลุ่ม Generation Y ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2556). *ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ทั้งใจทั้งงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันเครือข่ายของกระทรวงอุตสาหกรรม.
- อภิสิทธิ์ และคำณ (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน. *มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*. 6(1), 300-333.

อาทิตย์ และวไลกรณ์ (กุมภาพันธ์ 2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ครั้งที่ 53: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ. 2558.

ภาษาอังกฤษ

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Borkowska, A., & Czerw, A. (2017). Organizational roles and the work and organizational engagement. *Polish Psychological Bulletin*, 48(2), 188-197. <https://doi-10.1515/ppb-2017-0022>

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546. <https://doi:10.2307/2391809>

Byrne, D., Baskett, G. D., & Hodges, L. (1971). Behavioral indicators of interpersonal attraction. *Journal of Applied Social Psychology*, 1(2), 137-149. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1971.tb00358.x>

Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.

Chuang, A., Shen, C. T., & Judge, T. A. (2016). Development of a multidimensional instrument of person-environment fit: The perceived person-environment fit scale (PPEFS). *Applied Psychology: An International Review*, 65(1), 66-98.

Farndale, E., Beijer, S., Veldhoven, M. V., Kelliher, C. (2014). Work and organization engagement: Aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(2), 157-176.

Guay, R. P., Kim, Y., Oh, I., & Vogel, R. M. (2019). The Interaction effects of leader and follower conscientiousness on person-supervisor fit perceptions and follower outcomes: A cross-level moderated indirect effects model. *Human Performance*, 32(3-4), 1-19. <https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1649677>

- Guzman, F. A., & Fu, X. (2021). Leader–subordinate congruence in power distance values and voice behavior: A person–supervisor fit approach. *Applied Psychology, 71*, 271–295. <https://doi.org/10.1111/APPS.12320> Corpus ID: 235544636
- Juhdi, N., Pawan, F., & Hansaram, R. M. K. (2013). HR practices and turnover intention: The mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(15), 3002–3019. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763841>
- Kerse, G., Kocak, D., & Babadag, M. (2022). Relationship between person–environment fit types and turnover intention: A moderated mediation model. *Organizations and Markets in Emerging Economies, 13*, 2(26), 384–405. <https://doi.org/10.15388/omee.2022.13.85>
- Kim, T. Y., & Kim, M. S. (2013). Leaders’ moral competence and employee outcomes: The effects of psychological empowerment and person–supervisor fit. *Journal of Business Ethics, 112*(1), 155–166. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1238-1>
- Korulczyk, T., & Thomas, H. D. (2020). Person–supervisor fit and proactive behavior and unethical behaviors. *Annals of Psychology, 23*(3), 247–266.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281–342.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader–member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management, 24*(1), 43–72. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Matta, F., Scott, B. A., Koopman, J., & Conron, D. E. (2015). Does seeing “Eye To Eye” affect work engagement and organizational citizenship behavior? A role theory perspective on LMX agreement. *Academy of Management Journal, 58*(6), 1686–1708. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0106>
- Mostafa, A. M., Boon, C., & Abouarghoub, W. (2023). High-commitment HRM, organizational engagement, and deviant workplace behaviors: The moderating role of person organization fit. *European Management Review, 20*(3), 410–424. <http://doi.org/10.1111/emre.12542>

- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Punt, R., & Fancher, D. (2024). Doing more, on A wider stage: Chief legal officers and enterprise transformation. retrived Nov 4, 2024, from <https://www.forbes.com/sites/deloitte/2024/11/04/doing-more-on-a-wider-stage-chief-legal-officers-and-enterprise-transformation/>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schacter, D. L., Gilbert, D. T., & Wegner, D. M. (2011). *Psychology*. Worth Publishers.
- Schaubroeck, J., & Lam, S. K. (2002). How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures. *The Academy of Management Journal*, 45(6), 1120-1136. <https://doi.org/10.2307/3069428>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction* 25, 193–217. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Schoon, H. (2008). *Person-supervisor fit: Implications for organizational stress, organizational commitment, and job satisfaction* [Unpublished Master Thesis]. Clemson University. https://tigerprints.clemson.edu/all_theses/391
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Strellioff, W. K. (2010). *Engaged employees*. Retrieved January 22, 2023, from <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>UTH
- Tan, E., & Wu, W. Y. (2021, January, 9). *The effects of person-supervisor fit and Psychological Empowerment on Employee Creativity and Employee's Performance* [Conference session]. The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT) Bandung, Indonesia.
- Vianen, A. E. M., Shen, C. T., & Chuang, A. (2011). Person–organization and person–supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 906–926. <https://doi: 10.1002/job.726>
- Wexley, K. N., Alexander, R. A., & Greenawalt, J. P. (1980). Attitudinal congruence and similarity as related to interpersonal evaluations in manager-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 23, 320-330. <https://doi.org/10.5465/255434>

Xia, L. X., Xu, X. Y., Hollon, S. D., & Zhang, J. F. (2013). Self-supporting personality and psychological symptoms: The mediating effects of stress and social support. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 408-413.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd Ed). Harper and Row Publications.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี

ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์ และอาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. อาจารย์วรัณสิรี ฐระแพง

อาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่...ศป. 916.3 / 2567 วันที่ 10 มิถุนายน 2567

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

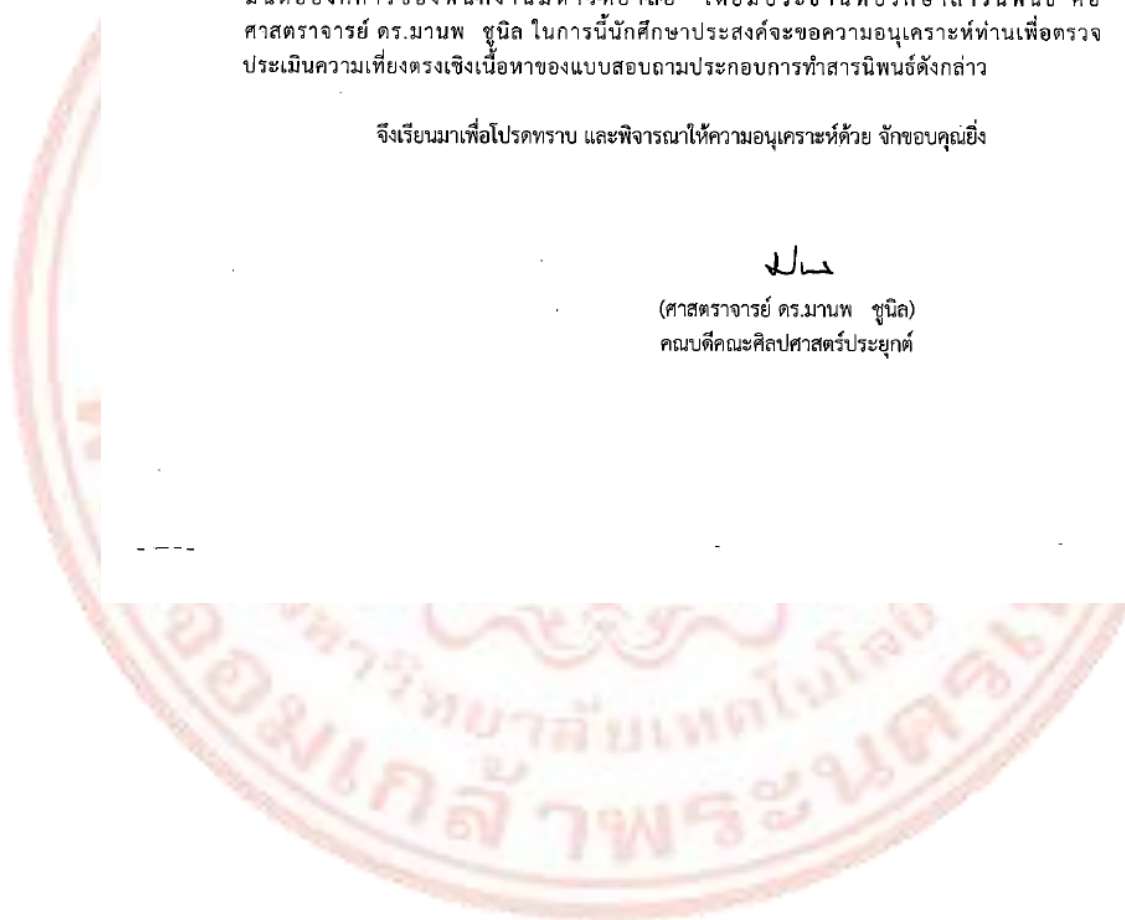
เรียน อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

ด้วย นางสาวจรรูลักษณ์ เงินแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึด
มั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ
ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจ
ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๗๖

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป.ว.2/2567 วันที่ 10 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวจรรักษ์ณณ์ เงินแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา อดุทธกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ที่ อว ๗๑๐๖/๒๕๖๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

90 มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
สารนิพนธ์

เรียน อาจารย์วรรณสิริ อูระแพง

ด้วย นางสาวจางุลักษณ์ เงินแสง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของ
พนักงานมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๘๒-๔๔๕-๕๔๗๗



ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
1	ท่านมีบุคลิกภาพเข้ากันได้ดีกับหัวหน้างานของท่าน	1	1	1	1
2	ท่านรู้สึกว่าคุณค่านิยม ในการทำงานเหมือนกับหัวหน้างานของท่าน	1	1	1	1
3	เป้าหมายในการทำงานของท่านกับหัวหน้างานของท่านเป็นไปในทางเดียวกัน	1	1	1	1
4	การทำงานของท่านกับหัวหน้างานไม่เป็นไปในทางเดียวกัน	1	1	0	0.67
5	รูปแบบการใช้ชีวิตของท่านกับหัวหน้างานของท่านสอดคล้องกัน	1	1	1	1
6	ท่านและหัวหน้างานของท่าน มีความเชื่อว่าถ้ามีความทุ่มเทในการทำงานมาก ก็จะก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น	1	1	0	0.67
7	ท่านไม่ต้องการปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้จนเกษียณ ซึ่งหัวหน้าของท่านมีทัศนคติตรงกันข้ามกับท่านในเรื่องนี้	1	0	1	0.67

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์การ

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านการแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง					
1	ท่านมีพลังในการทำงานที่เต็มเปี่ยม พร้อมทั้งจะทำงานให้กับมหาวิทยาลัยของท่าน	1	1	1	1
2	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านมีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับใช้ในทุกสถานการณ์ที่พบเจอในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	1	0	1	0.67
3	ไม่ว่าจะเจอปัญหาใด ๆ ท่านจะพยายามพากเพียร มุ่งมั่นทำงานให้กับมหาวิทยาลัยแห่งนี้	1	1	1	1
4	ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทำให้ท่านมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเททำงาน	1	1	1	1
ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร					
5	ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	1	1	1	1
6	ท่านรู้สึกไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1
7	ในทุก ๆ วันท่านมีความรู้สึกไม่ยากไปทำงาน	1	1	1	1
8	ความเจริญของมหาวิทยาลัยนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	1	1	1	1
9	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	1	1	1	1
10	ท่านรู้สึกท้าทายกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	1	1	1	1
ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร					
11	ท่านมีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่ที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1
12	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	1	1	1	1
13	ในแต่ละวันท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปช้ามาก	1	1	1	1
14	ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช่เวลาทำงาน	1	1	1	1

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน
และการยึดมั่นต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (Person-Supervisor Fit)

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ท่านมีบุคลิกภาพเข้ากันได้ดีกับหัวหน้างานของท่าน	.673	.785
2	ท่านรู้สึกว่าคุณมีค่านิยมในการทำงานเหมือนกับหัวหน้างานของท่าน	.762	.806
3	เป้าหมายในการทำงานของท่านกับหัวหน้างานของท่าน เป็นไปในทางเดียวกัน	.715	.739
4	การทำงานของท่านกับหัวหน้างานไม่ เป็นไปในทางเดียวกัน	.275	.204
5	รูปแบบการใช้ชีวิตของท่านกับหัวหน้างานของท่าน สอดคล้องกัน	.726	.692
6	ท่านและหัวหน้างานของท่าน มีความเชื่อว่าถ้ามีความทุ่มเทในการทำงานมาก ก็จะก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น	.490	.589
7	ท่านไม่ต้องการปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้จนเกษียณ ซึ่งหัวหน้างานของท่านมีทัศนคติตรงกันข้ามกับท่านในเรื่องนี้	.073*	-
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานโดยรวม			.839

*หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2)

การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational Engagement)

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการยึดมั่นต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการแสดงพลังในการทำงานให้กับองค์กรอย่างแข็งแกร่ง (Vigor) ค่าความเชื่อมั่น .863			
1	ท่านมีพลังในการทำงานที่เต็มเปี่ยม พร้อมทั้งจะทำงานให้กับมหาวิทยาลัยของท่าน	.646	.856
2	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านมีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับใช้ในทุกสถานการณ์ที่พบเจอในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	.532	.864
3	ไม่ว่าจะเจอปัญหาใด ๆ ท่านจะพยายามพากเพียร มุมานะทำงานให้กับมหาวิทยาลัยแห่งนี้	.630	.858
4	ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทำให้ท่านมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเททำงาน	.560	.860
ด้านการอุทิศตนให้กับการทำงานในองค์กร (Dedication) ค่าความเชื่อมั่น .751			
5	ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	.674	.857
6	ท่านรู้สึกไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	.362	.875
7	ในทุก ๆ วันท่านมีความรู้สึกไม่อยากไปทำงาน	.644	.856
8	ความเจริญของมหาวิทยาลัยนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน	.599	.858
9	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	.537	.861
10	ท่านรู้สึกท้าทายกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	.812	.849

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการซึมซับความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Absorption) ค่าความเชื่อมั่น .515			
11	ท่านมีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่ที่จะ สร้างสรรค์ผลงาน ให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ ยอมรับ	.674	.856
12	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงานใน มหาวิทยาลัยแห่งนี้	.377	.876
13	ในแต่ละวันท่านรู้สึกใช้เวลาในการทำงาน ผ่านไปช้ามาก	.590	.858
14	ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน	.384	.868
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการยึดมั่นต่อองค์กรโดยรวม			.870

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการ
ทำสารนิพนธ์

หัวข้อสารนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน
และการยึดมั่นต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
เพื่อการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และ
การยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ
ชูนิล ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นกระบวนการหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ในการศึกษาในระดับปริญญาโท
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

นางสาวจารุลักษณ์ เงินแสง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

โทร. 082-4955977

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1) เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2) อายุ

☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี ☐ มากกว่า 60 ปี

3) ระดับการศึกษา

☐ ระดับ ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา
☐ ระดับปริญญาตรี
☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4) ระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 3 ปี ☐ 4 – 6 ปี
☐ 7 – 9 ปี ☐ มากกว่า 9 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด/สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน (Person-Supervisor Fit)						
1	ท่านมีบุคลิกภาพเข้ากันได้ดีกับหัวหน้างานของท่าน					
2	ท่านรู้สึกว่าคุณมีค่านิยมในการทำงานเหมือนกับหัวหน้างานของท่าน					
3	เป้าหมายในการทำงานของท่านกับหัวหน้างานของท่านเป็นไปในทางเดียวกัน					
4	การทำงานของท่านกับหัวหน้างานไม่เป็นไปในทางเดียวกัน					
5	รูปแบบการใช้ชีวิตของท่านกับหัวหน้างานของท่านสอดคล้องกัน					
6	ท่านและหัวหน้างานของท่าน มีความเชื่อว่าถ้ามีความทุ่มเทในการทำงานมาก ก็จะก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น					
ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational Engagement)						
7	ท่านมีพลังในการทำงานที่เต็มเปี่ยม พร้อมทั้งจะทำงานให้กับมหาวิทยาลัยของท่าน					
8	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านมีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับใช้ในทุกสถานการณ์ที่พบเจอในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
9	ไม่ว่าจะเจอปัญหาใด ๆ ท่านจะพยายามพากเพียร มุ่งมั่นจะทำงานให้กับมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
10	ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทำให้ท่านมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเททำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational Engagement)						
11	ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือ สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่					
12	ท่านรู้สึกไม่มีส่วนสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ					
13	ในทุก ๆ วันท่านมีความรู้สึกไม่อยากไปทำงาน					
14	ความเจริญของมหาวิทยาลัยนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
15	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
16	ท่านรู้สึกท้าทายกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
17	ท่านมีจิตใจจดจ่ออย่างเต็มที่ที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับ					
18	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
19	ในแต่ละวันท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปช้ามาก					
20	ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	จารุลักษณ์ เงินแสง
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน และการยึดมั่นต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ประวัติ	<u>การศึกษา</u> พ.ศ. 2560 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2568 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทศิลปศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ <u>การทำงาน</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ