การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี

ขรินทร์ทิพย์ ฑีรากาญจน์[1] และ รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม[1]
[1]คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี" เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรกำกับของความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อีกทั้งความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอีกด้วย

คำสำคัญ: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Relationships of Person-Organization Fit and Organizational Commitment on Intention to Stay of Employees in Commerce and Technology Business Company: The Moderating Role of Work-Life Integration

Karintip Teerakan[1] and Ratchaneewan Wanichtanom[1]
[1]Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

Abstract

This research survey is entitled " Relationships of person-organization fit and organizational commitment on intention to stay of employees in commerce and technology business company: The moderating role of work-life integration". The purposes of this study are as follows: 1) to study the relationship of person-organization fit, organizational commitment, intention to stay and work-life integration.

2) to study the moderating role of work-life integration on the relationship of person-organization fit, organization commitment and intention to stay. Results were that person-organization fit positively correlated with intention to stay. Overall organizational commitment positively correlated with intention to stay and organizational commitment factors, affective commitment, continuance commitment and normative commitment are also positively correlated with intention to stay. Work-life integration moderated the relationship between person-organization fit and intention to stay and moderated the relationship between organizational commitment and intention to stay.

Keywords: person-organization fit organizational commitment intention to stay work–life integration

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนไปสู่ยุคของการใช้โทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ตหรือยุคดิจิทัล เศรษฐกิจเริ่มปรับเปลี่ยนมาอยู่บนพื้นฐานของความรู้และบริการ (Knowledge and Service based economy) มากขึ้นหลาย ๆ ธุรกิจจึงมีระบบการจัดการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ความสำคัญกับการทำงานนอกสถานที่ และใช้เทคโนโลยีเพื่อเอื้อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างง่ายดายยิ่งขึ้น (มาร์คีเทียร์, 2559) การทำงานที่ไหนก็ได้ (Work from anywhere) จึงไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่อย่างที่ผ่านมาในอดีต เพราะทุกคนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา แต่การขับเคลื่อนระบบการทำงานต่างๆ ยังต้องใช้ “ทรัพยากรบุคคล” ที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อรองรับการแข่งขันทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อลักษณะการทำงานเปลี่ยน ความต้องการและพฤติกรรมของพนักงานก็เปลี่ยนเช่นกัน เหตุเพราะพนักงานเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้ง่าย สามารถเปรียบเทียบและเลือกองค์การให้ตรงกับความต้องการหรือความสนใจของตนเอง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การรักษาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่ยากขึ้น อีกทั้งหลายคนยังมีอาชีพเสริมที่สามารถสร้างรายได้มากกว่าอาชีพหลักที่ทำอยู่ เช่น การขายของออนไลน์ การสอนภาษาออนไลน์ การรับประชาสัมพันธ์สินค้าผ่านช่องทางต่างๆ บนสังคมออนไลน์ เป็นต้น การใช้เงินเดือนหรือผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานยังอยู่กับองค์การ อาจไม่ใช่วิธีที่ได้ผลดีอีกต่อไป

ผลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่กล่าวมาทำให้องค์การเริ่มตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) ซึ่ง Gregory, Way, LeFort, Barrett and Parfrey (2007) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานว่า หมายถึง ระดับของความรู้สึกของบุคคลที่มีความคิดที่จะอยู่เป็นพนักงาน ซึ่งจะออกจากงานเมื่อสามารถหางานได้และมีสถานที่ทำงานที่ดีเพียงพอที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้น เพื่อช่วยลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลาออก เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ทดแทน เวลาที่เสียไปกับการเริ่มต้นสอนพนักงานใหม่ ความรู้สึกของพนักงานเดิมที่ยังทำงานอยู่ หรือการดำเนินงานต่างๆที่ล่าช้าไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์การทั้งในรูปแบบที่ตีมูลค่าเป็นตัวเงินและรูปแบบที่ไม่สามารถตีมูลค่าเป็นตัวเงิน โดยปัจจัยที่สำคัญประการแรกคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization Fit) ซึ่ง บริพัตร ดะรีพัตร์ (2560) ให้ความหมายความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า

หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การตามแนวคิดของ Kristof-Brown et al. (2005) เมื่อพนักงานรับรู้ว่าตนเองเหมาะสมกับองค์การย่อมมีแนวโน้มในการลาออกลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chew & Chan (2008) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง Human Resource Practices, Organizational Commitment and Intention to stay โดยศึกษาในกลุ่มพนักงานจาก 9 องค์การ ในประเทศออสเตรเลีย จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 457 คน พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ปัจจัยสำคัญประการต่อมาคือ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่ง ฉัตรชัย ชุมวงศ์ (2554) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่บุคคลมีให้กับองค์การที่ตนเองอยู่ โดยมีการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความรู้สึกผูกพันและมีความจงรักภักดีกับองค์การที่ตนอยู่ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ พนักงานก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การ แม้จะมีรายได้ที่สูงขึ้นก็ตาม หากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การ จะทำให้พนักงานขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลาและมีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน (ทัศนัย สุวรรณรัตน์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer et al. (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences โดยใช้ตัวอย่างงานวิจัยอิสระจำนวน 155 งานวิจัย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 50,146 คน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบทุกด้านของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ, ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

ปัจจัยสำคัญประการสุดท้ายคือ ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work – Life Integration) ที่พบว่ามีผู้เริ่มให้ความสนใจศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวมากขึ้น เนื่องจากเป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ “แนวทางการทำงานยุคใหม่ไม่ได้มองถึงความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) อีกต่อไป แต่เป็นการผสมผสานงานกับชีวิตเข้าด้วยกัน (Work–Life Integration) โดยใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อ” (ศิริวรรณ ทองเหลือง, 2559) โดย Half (2016) ได้ให้ความหมายของความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวไว้ว่า หมายถึง วิธีการที่สร้างการอยู่ร่วมกันของทุกส่วนของชีวิตทั้งการทำงาน บ้านหรือครอบครัว สังคม ความสุขส่วนตัว และสุขภาพ ซึ่งงานวิจัยของ Gozu et al. (2015) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เว็บส่วนบุคคล (Personal Web Usage: PWU) เข้ามาช่วยในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ง่ายขึ้น ผลการศึกษาพบว่าความขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบโดยตรงกับความสุขส่วนตัว และพบอีกว่าการอำนวยความสะดวกในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขส่วนตัว อีกทั้งยังพบว่าทัศนคติต่อเทคโนโลยีที่เข้ามาใช้ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จาก

งานวิจัยดังกล่าว ทำให้เกิดความน่าสนใจว่าความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นอาจส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เช่นกัน

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยีครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เพื่อเข้าใจและนำไปพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ ทั้งในการคัดสรรพนักงานที่เหมาะสมกับองค์การ การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การ และการทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การอย่างพึงพอใจ

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าโดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ หมายถึง บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมาย ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ โดย Argysis (1975) กล่าวว่าองค์การจะรับสมัครเฉพาะบุคลากรที่เหมาะสม หรือมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับองค์การเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องของบุคคลกับองค์การโดยพัฒนาเป็นแนวคิดได้ดังนี้ 1) องค์การที่มีบุคลากรที่มีค่านิยม (Values) ความสนใจ (Interest) บุคลิกภาพ (Personalities) และคุณสมบัติเฉพาะ (Attributes) 2) องค์การมีแนวโน้มที่จะคัดเลือกเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญคล้ายกับสมาชิกอื่นๆ ภายในองค์การ 3) บุคลากรมีความสนใจ ค่านิยมหรือบุคลิกภาพที่ต่างจากพนักงานอื่นๆ ในองค์การเมื่อเวลาผ่านไป ในกรณีที่ไม่สามารถเข้ากับองค์การได้ มักมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ

นอกจากนี้ Kristof – Brown et al. (2005) ได้แบ่งการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) การวัดโดยตรง (Direct Measure) เป็นการวัดความสอดคล้องโดยตรงจากบุคคล ซึ่งเป็นการวัดการรับรู้ความสอดคล้องรายบุคคล (Perceived Fit) ตัวอย่างคำถามเช่น “ฉันรู้สึกว่าฉันมีความรู้เหมาะกับงานที่ทำอยู่” เป็นต้น โดยใช้ Likert Scale เป็นเกณฑ์การให้คะแนน 2) การวัดโดยอ้อม (Indirect Measure) เป็นการเปรียบเทียบกัน โดยแยกวัดคุณลักษณะด้านบุคคล กับด้านสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็น 2 วิธี คือ ความสอดคล้องแบบจิตวิสัย และความสอดคล้องแบบวัตถุวิสัย

2.2 ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการที่จะเป็นสมาชิกต่อไป โดยการทำงานอย่างตั้งใจเพื่อองค์การ โดย Kanter (1968) ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการหรือความสนใจของพนักงาน แบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การใน

ลักษณะต่อเนื่อง (Continuance Commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะการรวมกลุ่ม (Cohesion Commitment) 3) ความผูกพันต่อองค์การในลักษณะควบคุม (Control Commitment)

นอกจากนี้ Allen and Meyer (1990) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันไว้ดังนี้ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์การ (Continuance Commitment) 3) ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ (Normative Commitment)

2.3 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่จะทำงานต่อไปโดยไม่ต้องการย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดย Mobley (1982) นักจิตวิทยาองค์การจากอเมริกา ศึกษาพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือลาออกจากองค์การ สามารถทำนายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงใน 6 เดือนถึง 1 ปีได้และพบว่าความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์การนั้นเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้นจริง

นอกจากนี้ Cowin and Hengstberger (2004) อาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลและผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านการพยาบาล จากมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ออสเตรเลีย ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ การศึกษานี้ได้ทำภายหลังจากที่นักเรียนพยาบาลจบการศึกษาไปแล้วประมาณครึ่งปี โดยให้ความสำคัญกับช่วงเวลาของการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลด้วยการมีแนวความคิดเป็นของตนเอง (Self-Concept) ซึ่งเป็นความคิดรวบยอดของแต่ละคนในการเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นจริง มีผลต่อการแสดงออก อารมณ์และพฤติกรรม โดยได้นำเสนอในงานวิจัยว่า ปัญหาที่มีผลต่อการมีแนวความคิดเป็นของตนเอง ได้แก่ ความเครียดและแรงกดดันที่เกิดจากการรับรู้ความเป็นจริง ความพร้อมในการทำงานของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา และความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นภายในองค์การ สำหรับวิธีการวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้น ใช้แบบทดสอบที่ชื่อว่า The Nurse Retention Index (NRI) ซึ่งใช้วัดทัศนคติการมีแนวความคิดเป็นของตนเอง และแผนในการคงอยู่ในงาน โดยผลจากการศึกษาพบว่า การมีแนวความคิดเป็นของตนเองนั้นสามารถทำให้พยาบาลกลุ่มที่ทำการศึกษาดังกล่าว มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น

2.4 ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

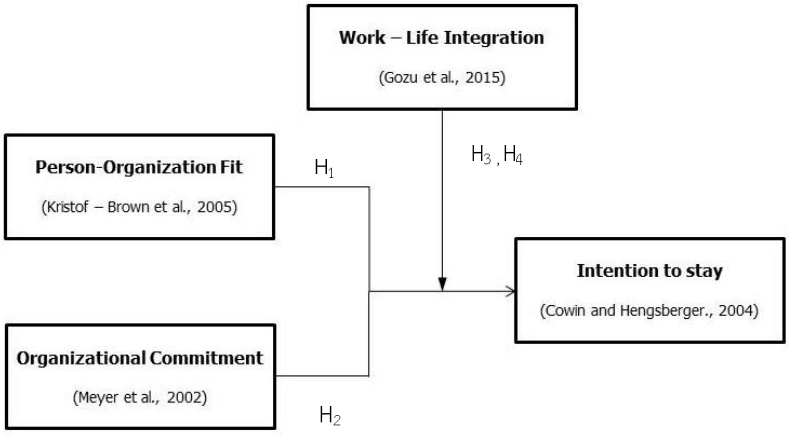
ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การดำเนินชีวิตโดยการรวมการทำงานและชีวิตส่วนตัวทุกด้านไว้ด้วยกัน ซึ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมา หลายองค์การให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Integration) มากขึ้นจากเดิมที่มุ่งเน้นความสนใจไปที่ความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจที่ไม่หยุดนิ่ง อีกทั้งได้นำเทคโนโลยีมาช่วยให้การทำงานง่ายขึ้นและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลและวิธีการวิจัย

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงถึงองค์ประกอบของตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการมีอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในการทำการศึกษาและเก็บข้อมูล ที่มีจำนวนประชากรทั้งหมด 306 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2561) โดยทำการส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบุคคล เพื่อให้ช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างในส่วนงานต่าง ๆ พร้อมการชี้แจงว่าการเก็บข้อมูลทั้งนี้ทำเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีการส่งผลกระทบต่อองค์การหรือผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด จากนั้นฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาให้ และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนจากฝ่ายบุคคล โดยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับมา จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.92 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อคำถามเป็น 2 แบบ โดยแบบแรกเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ได้แก่ ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบที่สองเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง..เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ได้แก่ แบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง (Direct Person-Organization Fit) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน แบบสอบถามความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากนั้นนำการ

พิจารณามาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) นำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Try Out) เพื่อนำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน และทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (t-test) และนำข้อคำถามที่ยังเหลืออยู่มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย (Findings/Results)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลที่ได้มา 165 ฉบับ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 เพศชายจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 โดยเป็นกลุ่มอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุ 21 - 25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 กลุ่มอายุการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และกลุ่มสถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาได้แก่ กลุ่มสถานภาพสมรส จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจคงอยู่ในงานและความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ค่าเฉลี่ยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ มีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ มีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66

ค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

ค่าเฉลี่ยความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (N=165)

ตัวแปร	1	2	2.1	2.2	2.3	3	4
1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ	1						
2. ความผูกพันต่อองค์การ	.522**	1					
2.1 ด้านจิตใจ	.548**	.784**	1				
2.2 ด้านการคงอยู่ในองค์การ	.254**	.803**	.509**	1			
2.3 ด้านบรรทัดฐานในหน้าที่	.418**	.765**	.352**	.407**	1		
3. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	.463**	.731**	.627**	.574**	.521**	1	
4. ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.265**	.223**	.169*	.078	.266**	.327**	1

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .463 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .731 โดยแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ (1) ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .627 (2) ความผูกพันต่อองค์การทางด้านการคงอยู่ในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .574 (3) ความผูกพันต่อองค์การทางด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .521

ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม, ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ และความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .265,

.223, .266 และ .327 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .169

4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผู้วิจัยทดสอบตัวแปรกำกับด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical multiple regression analysis) โดยก่อนการทดสอบตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยทำให้คะแนนของตัวแปรเป็นค่าเทียบเท่ากับค่าเฉลี่ย (Centering variable) เนื่องจาก Aiken and West (1991) แนะนำว่า ควรทำให้คะแนนเป็นค่าเทียบเท่ากับค่าเฉลี่ยก่อน จากนั้นนำคะแนนนี้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่แม่นยำยิ่งขึ้น และเพิ่มความสามารถในการทำนายอิทธิพลของตัวแปรกำกับ หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น เพื่อป้องกันการเกิดความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ในกรณีที่ขนาดของความสัมพันธ์มีค่าสูงจะมีผลทำให้ตัวคำนวณที่ได้มีค่าเบี่ยงเบนไปจากค่าที่แท้จริง หลังจากนั้นจึงทดสอบตัวแปรกำกับ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น ซึ่งมีลำดับในการใส่ตัวแปรดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใส่ตัวแปรทำนาย ซึ่งได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ได้สมการถดถอย ดังนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน = β_0(ค่าคงที่) + β_1(ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ) + β_2(ความผูกพันต่อองค์การ)

ขั้นที่ 2 เพิ่มตัวแปรกำกับ คือ ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้สมการถดถอย ดังนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน = β_0(ค่าคงที่) + β_1(ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ) + β_2(ความผูกพันต่อองค์การ) + β_3 (ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว)

ขั้นที่ 3 เพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวและความผูกพันต่อองค์การกับความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้สมการถดถอย ดังนี้ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน = β_0(ค่าคงที่) + β_1(ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ) + β_2 (ความผูกพันต่อองค์การ) + β_3 (ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว) + β_4 (ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ x ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว) + β_5 (ความผูกพันต่อองค์การ x ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดตามแบบจำลอง (Model) การทดสอบความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวในฐานะตัวแปรกำกับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้นเพื่อทดสอบความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวในฐานะตัวแปรกำกับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

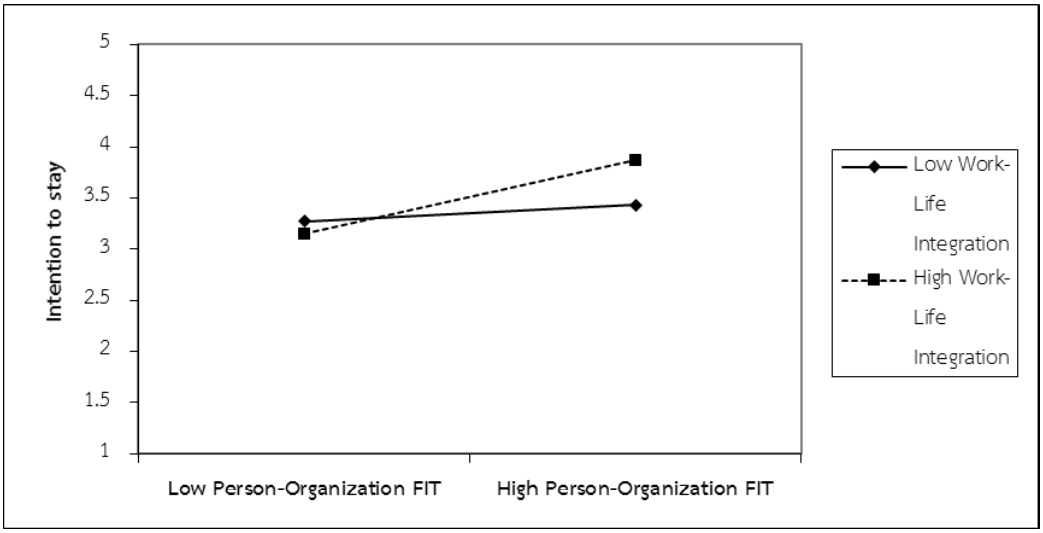
	β	R	R^2	ΔR^2	F
ขั้นที่ 1		.738	.544	.544	96.653
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (β_1)	.112				
ความผูกพันต่อองค์การ (β_2)	.673**				
ขั้นที่ 2		.753	.568	.024	70.492
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (β_1)	.079				
ความผูกพันต่อองค์การ (β_2)	.654**				
ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β_3)	.160**				
ขั้นที่ 3		.769	.591	.023	45.946
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (β_1)	.071				
ความผูกพันต่อองค์การ (β_2)	.649**				
ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β_3)	.151**				
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ x ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β_4)	.154**				
ความผูกพันต่อองค์การ x ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (β_5)	-.125*				

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถอธิบายการผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 59.1 (R^2 = .591) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ .154 (p < .01) และ ΔR^2 มีค่าเท่ากับ .023 ซึ่งหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.3 นอกจากนี้การเขียนกราฟแสดงความสัมพันธ์ยังช่วยยืนยันสมมติฐานได้ (ดังภาพที่ 2) โดยลักษณะของกราฟที่มีเส้นตรงเข้าหากันและมีจุดตัดกันของเส้นกราฟ เนื่องจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ กำกับ จึงสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นไปในทิศทาง

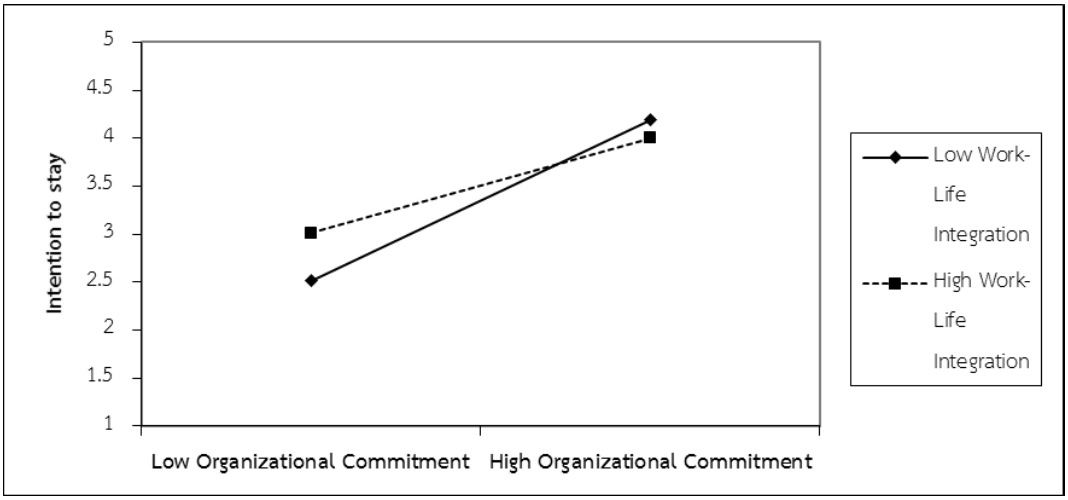
เดียวกัน คือเมื่อพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่เหมาะสมกับองค์การ และยังสามารถรวมชีวิตทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จ รู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และมีความสุขกับการอยู่ในองค์การต่อไป

ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (X) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน(Y) เมื่อมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่ำ (Y) และเมื่อมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวสูง



ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถอธิบายการผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 59.1 (R^2 = .591) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ -.125 ($p < .05$) กับความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.3 นอกจากนี้ การเขียนกราฟแสดงความสัมพันธ์ยังช่วยยืนยันสมมติฐานได้ (ดังภาพที่ 3) โดยลักษณะของกราฟที่มีเส้นตรงเข้าหากันและมีจุดตัดกันของเส้นกราฟ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ กำกับ จึงสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลงไปในทิศทางตรงกันข้าม คือเมื่อพนักงานที่รวมชีวิตการทำงานและเรื่องส่วนตัวเข้าด้วยกันสูง จะส่งผลความผูกพันต่อองค์การลดลง และอาจจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายไม่ตั้งใจทำงาน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วพนักงานย่อมเกิดความต้องการที่จะลาออกจากองค์การได้

ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ (X) และความตั้งใจคงอยู่ในงาน(Y) เมื่อมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่ำ (Y) และเมื่อมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวสูง



5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .463$, $p < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .627$, $p < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .574$, $p < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ยอมรับสมมติฐาน ($r = .521$, $p < .01$)
สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	ยอมรับสมมติฐาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อีกทั้งความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอีกด้วย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .463 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานที่มีบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ ค่านิยม เป้าหมาย ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การสูง จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเหมาะสมกับองค์การในหลายๆ ด้าน พนักงานจะมีความตั้งใจทำงาน ไม่มีความรู้สึกอยากลาออกหรืออยากหางานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kristof-Brown et al. (2005) เรื่อง Consequences of Individuals' Fit at work: A meta-analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit โดยใช้งานวิจัยจำนวน 172 งานวิจัย ผลการศึกษาพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์การเดิม เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองนั้นสามารถเข้ากับองค์การได้เป็นอย่างดี มีเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์การ ย่อมทำให้พนักงานไม่เกิดความรู้สึกอยากลาออก และมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผนการที่วางไว้ ซึ่งวิธีการหนึ่งที่องค์การสามารถทำให้เกิดความเหมาะสมระหว่างพนักงานกับองค์การได้นั่นคือ การให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการสรรหา โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Argysis (1975) ที่กล่าวไว้ว่า องค์การจะรับสมัครเฉพาะบุคคลที่เหมาะสม หรือมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับองค์การเข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องของบุคคลกับองค์การ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 จากผลการวิเคราะห์พบว่า เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .731 ความผูกพันต่อองค์การรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ในองค์การ และด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .627, .574 และ .521 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงตามไปด้วย โดย Allen & Meyer (1990, 1996) กล่าวไว้ว่า การรับรู้ของบุคคลที่จะไม่ทิ้งองค์การและความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของจิตสำนึกที่จะอยู่กับองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer et al. (2002) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences โดยใช้ตัวอย่าง

งานวิจัยอิสระจำนวน 155 งานวิจัย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 50,146 คน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบทุกด้านของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ, ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าจะไม่ทิ้งองค์การ และความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรปฏิบัติ (Allen & Meyer, 1990) และเมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ พนักงานจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การ แม้จะมีรายได้ที่สูงขึ้นก็ตาม ซึ่งหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การ จะทำให้พนักงานขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลา และมีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน (ทัศนัย สุวรรณรัตน์, 2556)

<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3</u> จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถอธิบายการผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 59.1 (R^2 = .591) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ .154 ($p < .01$) และ ΔR^2 มีค่าเท่ากับ .023 จึงสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่เหมาะสมกับองค์การ และยังสามารถรวมชีวิตทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จ รู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และมีความสุขกับการอยู่ในองค์การต่อไป

<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 4</u> จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถอธิบายการผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 59.1 (R^2 = .591) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ -.125 ($p < .05$) และ ΔR^2 มีค่าเท่ากับ .023 จึงสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานลดลงไปในทิศทางตรงกันข้าม คือเมื่อพนักงานที่รวมชีวิตการทำงานและเรื่องส่วนตัวเข้าด้วยกันสูง จะส่งผลความผูกพันต่อองค์การลดลง และอาจจะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ไม่ตั้งใจทำงาน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วพนักงานย่อมเกิดความต้องการที่จะลาออกจากองค์การได้

แต่การวิจัยในครั้งนี้ยังพบอีกว่าความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลโดยตรงกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .463 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ McNall Nicklin and Masuda (2010) เรื่อง A Meta-Analytic

Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment โดยศึกษาจากงานวิจัยทั้งหมด 46 งานวิจัย ผลการศึกษาพบว่าการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางด้านจิตใจ และยังพบว่าการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอีกด้วย

5.4 ข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทกลุ่มการค้าและเทคโนโลยีแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาอาจไม่ครอบคลุมกับองค์การอื่นๆ ที่มีปัจจัยภายในองค์การแตกต่างออกไป การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษากับพนักงานในประเภทธุรกิจอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2. การวิจัยครั้งนี้พบว่าความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลโดยตรงไปยังตัวแปรอื่นๆ ด้วย จึงอยากให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนชัดเจน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับแผนบริหารองค์การให้ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์การในประเทศไทย เนื่องจากงานวิจัยส่วนมากเป็นการวิจัยในองค์การต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง/ References

ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเลี้ยงไก่ปู่-ย่าพันธุ์แห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทัศนัย สุวรรณรัตน์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความตั้งใจคงอยู่กับองค์การโดยมีลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นตัวแปรกำกับและความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บริพัตร ดะรีพัตร์. (2560). *ผลของการนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจสมัครงาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีดา กงกัญญา. (2556). *ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารกลุ่มบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยาแผนปัจจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มาร์คีเทียร์. (2559). *ไมโครซอฟท์เผยแนวคิดโลกยุคใหม่ของการทำงานทิศทางใหม่ WORK–LIFE INTEGRATION.* สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2561 จากhttp://marketeer.co.th/archives/73591

ศิริวรรณ ทองเหลือง. (2559). *ไมโครซอฟท์เผยแนวคิดโลกยุคใหม่ของการทำงาน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2561 จาก https://www.techtalkthai.com/microsoft-great-place-to-work/

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents if affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational Psychology*, 63, 1-18.

Argyris, C. (1975). Organizational learning and effective management information systems: A prospectus for research, Harvard university, Program on information technologies and public policy, *Working Paper* 76-4.

Chew, J. & Chan, C.A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay, *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.

Cowin L.S. & Hengstberger-Sims C. (2004). New graduate nurse selfconcept and retention: a longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 59–70.

Gozu, C., Anandarajan, M., & Simmers, C., A., (2015). Work-family role integration and personal well-being: The moderating effect of attitudes towards personal web usage, *Computer in Human Behavior*, 52, 159-167.

Gregory, D.M., Way, C.Y., LeFort, S., Barrett, B.J. & Parfrey, P.S. (2007). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*, 32(2), 119-127.

Half, R. (2016). *Work-Life Integration for finance pros: It's about synergy and control*. Retrieved January, 2018, from https://www.roberthalf.com/blog/salaries-and-skills/work-life-integration-for-finance-pros-its-about-synergy-and-control

Kanter, R. M, (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological review*, 33(4), 499-517.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman R. D., Johnson, E. C., & Tippie, H. B. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.

Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing.