

ผลของความต้องการส่วนบุคคลและเพศที่มีต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย



นางสาวนนท์นที พิชะกุล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-4016-6

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF PERSONAL NEEDS AND GENDERS ON ORGANIZATION CHOICES



Miss Nonnatee Piyakul

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Art in Industrial and Organizational Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic year 2003

ISBN 974-17-4016-6

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลของความต้องการส่วนบุคคลและเพศที่มีต่อการเลือกลักษณะองค์การ  
ที่ต้องการร่วมงานด้วย  
โดย นางสาวนันทน์ทิพย์ พิยะกุล  
สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ

---

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะจิตวิทยา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรวรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญชัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวินท์ ธีมนันท์กุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรวรรณระพี สุทธิวรรณ)

สภามหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาวนันทน์ทิพย์ พิยะกุล: ผลของความต้องการส่วนบุคคลและเพศที่มีต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย  
(EFFECTS OF PERSONAL NEEDS AND GENDERS ON ORGANIZATION CHOICES)

อ. ที่ปรึกษา: ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาภูธ, จำนวน 88 หน้า. ISBN 974-17-4016-6

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการ และผลของความต้องการส่วนบุคคลและเพศที่มีต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาบัณฑิต จำนวน 216 คน กลุ่มตัวอย่างจะต้องตอบแบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคลและลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ซึ่งเป็นแบบมาตราวัด 7 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และมีความเป็นหญิง รองลงมาได้แก่ องค์การที่มีความเป็นชาย และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม แต่ไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง

ความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย โดยพบว่า

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ พบว่า ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) คือ องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ( $M_s = 6.23, 5.86, t_{.05(199.46)} = 3.01$ ) มีความเป็นหญิง ( $M_s = 6.18, 5.88, t_{.05(214)} = 2.43$ ) และมีความเป็นชาย ( $M_s = 5.65, 5.02, t_{.05(214)} = 4.77$ )

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ พบว่า ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) คือ องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม ( $M_s = 6.31, 6.00, t_{.05(214)} = 2.43$ ) มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ( $M_s = 6.30, 5.80, t_{.05(194.52)} = 4.14$ ) มีความเป็นชาย ( $M_s = 6.23, 5.85, t_{.05(203.66)} = 2.11$ ) และมีความเป็นหญิง ( $M_s = 5.57, 5.13, t_{.05(214)} = 3.26$ )

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ พบว่า ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) คือ องค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม ( $M_s = 3.55, 3.23, t_{.05(205)} = 2.30$ ) และมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ( $M_s = 2.07, 1.65, t_{.05(181.08)} = 2.96$ ) แต่ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงมีความต้องการทำงานด้วยน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) คือ องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม ( $M_s = 6.00, 6.30, t_{.05(205)} = -2.16$ )

กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงแสดงความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นองค์การที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ( $M_s = 4.80, 5.12, t_{.05(214)} = -2.21$ ) โดยกลุ่มตัวอย่างชายรู้สึกเฉย ๆ แต่กลุ่มตัวอย่างหญิงต้องการ

กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีลักษณะความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้าน (ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ และความต้องการอำนาจ) ระดับเดียวกัน มีแนวโน้มจะเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน

สาขาวิชา..จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.....ลายมือชื่อนิสิต.....  
ปีการศึกษา..2546.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

## 4478120038: MAJOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

KEYWORD: PERSONAL NEEDS / ORGANIZATIONAL ATTRIBUTES / GENDERS / ORGANIZATION CHOICES.

NONNATEE PIYAKUL: EFFECTS OF PERSONAL NEEDS AND GENDERS ON ORGANIZATION CHOICES.

THESIS ADVISOR: PROF. CHAIYAPORN WICHAWUT, Ph. D., 88 pp.

ISBN 974-17-4016-6

This research was purposed to investigate organization choices and the effects of personal needs and genders on them. The subjects comprised 216 undergraduate students of Chulalongkorn University. All of them were senior. They were supposed to fill out the 7 point scales questionnaires of personal needs and organization choices.

The results were found that the subjects most preferred organizations where were collectivistic, low power distance, and feminine. They preferred an masculine organization to a weak uncertainty avoidance one. And they had passive preferences on organizations where were strong uncertainty avoidance, and individualistic. Anyway they did not prefer a high power distance organization so much.

It was found that personal needs had effects on organization choices.

Compared subjects high and low in need for achievement, organizations where the subjects high in need for achievement significantly more preferred than were the subjects low in need for achievement were low power distance (Ms = 6.23, 5.86,  $t_{.05(199.46)} = 3.01$ ), feminine (Ms = 6.18, 5.88,  $t_{.05(214)} = 2.43$ ), masculine (Ms = 5.65, 5.02,  $t_{.05(214)} = 4.77$ ), and weak uncertainty avoidance (Ms = 5.23, 4.75,  $t_{.05(214)} = 3.54$ ).

Compared subjects high and low in need for affiliation, organizations where the subjects high in need for affiliation significantly more preferred than were the subjects low in need for affiliation were collectivistic (Ms = 6.31, 6.00,  $t_{.05(214)} = 2.43$ ), low power distance (Ms = 6.30, 5.80,  $t_{.05(194.52)} = 4.14$ ), masculine (Ms = 6.23, 5.85,  $t_{.05(203.66)} = 2.11$ ), and feminine (Ms = 5.57, 5.13,  $t_{.05(214)} = 3.26$ ).

Compared subjects high and low in need for power, organizations where the subjects high in need for power significantly more preferred than were the subjects low in need for power were individualistic (Ms = 3.55, 3.23,  $t_{.05(205)} = 2.30$ ) and high power distance (Ms = 2.07, 1.65,  $t_{.05(181.08)} = 2.96$ ). But the high need for power subjects less preferred a collectivistic organization than were the low need for power subjects (Ms = 6.00, 6.30,  $t_{.05(205)} = - 2.16$ ).

Male and female subjects had no differences in organization choices except for a weak uncertainty avoidance organization (Ms = 5.12, 4.80,  $t_{.05(214)} = - 2.21$ ). Male subjects had passive preferences on it, but female subjects preferred.

Male and female subjects who had the same for each personal need (n-Ach, n-Aff, and n-Power) did not have differences in organization choices.

Field of study .Industrial and Organizational Psychology.....Student's.....

Academic year .....2003.....Advisor's.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวินท์ ธีมนันท์กุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณระพี สุทธิวรรณ ที่ได้ช่วยเหลือให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ช่วยอบรม ประสิทธิ์ประสาทศาสตร์ความรู้ ให้ผู้วิจัยได้มีความรู้ ความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ทั้งในทางวิชาการและการใช้ชีวิตประจำวัน

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มุกดา ชาติบัญชาชัย อาจารย์ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ และอาจารย์สุกัลยา สว่าง เป็นอย่างสูงที่ช่วยให้คำแนะนำ และ กำลังใจเสมอมาจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อไพรัตน์-คุณแม่จุฑาทิพย์ พิชะกุล เป็นอย่างสูงที่ช่วยให้การสนับสนุน อบรมสั่งสอน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ อุปการะเลี้ยงดู ด้วยความรักอย่างมาก เสมอมา ขอขอบคุณน้องชายที่น่ารัก ที่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

ขอบคุณน้อง ๆ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจอย่างดียิ่ง

ขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ช่วยเป็นกำลังใจฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการ และรับฟัง ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความอดทน

ขอบคุณอุปสรรคต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้ผู้วิจัยเข้มแข็งมากขึ้น

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	18
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	19
ขอบเขตของการวิจัย.....	20
คำถามสำหรับการวิจัย.....	21
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	21
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	22
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	23
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
ประชากร.....	24
กลุ่มตัวอย่าง.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การสร้างเครื่องมือและประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 3 ผลการวิจัย	
ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย.....	44
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	62
รายการอ้างอิง.....	69

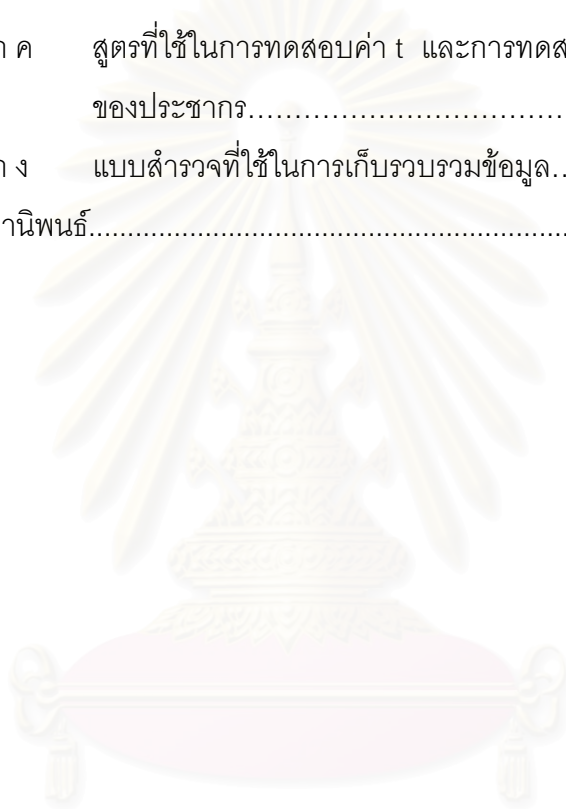
สารบัญ (ต่อ)

๗

หน้า

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	สูตร มัชฌิมเลขาณสูตร และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ที่ใช้ในการ คำนวณคะแนนมาตรฐาน.....	72
ภาคผนวก ข	การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าเฉลี่ยภายหลังการ วิเคราะห์ความแปรปรวน.....	73
ภาคผนวก ค	สูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t และการทดสอบความแปรปรวน ของประชากร.....	75
ภาคผนวก ง	แบบสำรวจที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....		88



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ณ

หน้า

1.1	ลักษณะความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะงานที่ต้องการ ตามทฤษฎีของ McClelland.....	5
1.2	สรุปผู้วิจัย ลักษณะองค์การ ลักษณะบุคคล ผลการวิจัยที่ผ่านมา.....	16
2.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน.....	25
2.2	ค่า CITC (Collected item total correlation) และค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคล รายข้อ.....	31
2.3	ค่า CITC (Collected item total correlation) และค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย รายข้อ.....	34
2.4	ความเที่ยงของแบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย.....	37
3.1	ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.2	มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ด้วยค่า F.....	44
3.3	ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยวิธีของ Tukey.....	45
3.4	มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการส่วนบุคคลกับความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ด้วยค่า t.....	47
3.5	มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ของเพศชายและหญิง ด้วยค่า t....	50
3.6	มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วย จำแนกตามระดับความต้องการส่วนบุคคลและเพศของกลุ่มตัวอย่าง และผลการทดสอบความแตกต่างของการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยในเพศชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลระดับเดียวกัน ด้วยค่า t.....	52
ก	มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ใช้ในการคำนวณคะแนนมาตรฐานของคะแนนการตอบแบบสำรวจของผู้ตอบแบบในแต่ละมาตรวัด.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ญ

หน้า

ข	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Repeated measure).....	73
ค	ผลการทดสอบความแตกต่างของความถี่การทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน.....	74
ง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการทดสอบความแปรปรวนความถี่การทำงานใน องค์การลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความถี่การทำงานส่วนบุคคลระดับต่าง ๆ และสูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2.....	77
จ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการทดสอบความแปรปรวนความถี่การทำงานใน องค์การลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง และสูตรที่ใช้ในการทดสอบ ค่า t เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3.....	78
ฉ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการทดสอบความแปรปรวนความถี่การทำงานใน องค์การลักษณะต่าง ๆ ในแต่ละระดับความถี่การทำงานส่วนบุคคลของเพศชายและ หญิง และสูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4.....	79

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการ และผลของลักษณะความต้องการส่วนบุคคลและเพศต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะองค์การให้เป็นที่น่าสนใจของบุคคลที่มีลักษณะตรงตามที่ต้องการ ต้องการให้ตัดสินใจมาสมัครงานกับองค์การให้มากที่สุด เพื่อให้้องค์การได้มีโอกาสคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานและองค์การอย่างแท้จริง

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ทั้งฝ่ายองค์การและผู้สมัครงานจะต้องมีลักษณะเป็นที่น่าสนใจของกันและกัน ฝ่ายองค์การมีความคาดหวังว่าจะได้ผู้สมัครที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และค่านิยมที่สอดคล้องกับที่้องค์การต้องการ ส่วนฝ่ายผู้สมัครงานก็ย่อมสรรหาและคัดเลือกองค์การที่สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของพวกเขาได้

อย่างไรก็ตาม ้องค์การส่วนใหญ่มักพิจารณาเฉพาะทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สมัครงาน ส่วนฝ่ายผู้สมัครงานก็มักพิจารณาเฉพาะทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเอง และมักจะคาดหวัง้องค์การและงานที่จะทำไว้สูง เมื่อ้องค์การรับผู้สมัครเข้ามาทำงานแล้ว ปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นได้ลาออก เนื่องจากไม่มีความพึงพอใจในงานและ้องค์การ เมื่อเป็นดังนี้ ้องค์การควรจะพิจารณาผู้สมัครงานในหลาย ๆ ด้าน ทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถ ค่านิยม และลักษณะบุคลิกภาพของผู้สมัครงานด้วย ว่าจะสามารถเข้ากันได้ดีกับลักษณะงานและ้องค์การหรือไม่

บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งในความสามารถ ความสนใจ และลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งเหมาะสมกับงานและ้องค์การแต่ละแบบ (Super, 1953) ในมุมมองของฝ่าย้องค์การแล้วจึงทำให้ต้องมีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานแต่ละอาชีพเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและ้องค์การให้มากที่สุด ส่วนในมุมมองของผู้สมัครงานนั้น ความแตกต่างดังกล่าวอาจมีผลให้ผู้สมัครงานมอง้องค์การแต่ละลักษณะมีความน่าสนใจแตกต่างกันไป ตามความสนใจและลักษณะบุคลิกภาพ (Schneider, 1987)

สิ่งสำคัญที่้องค์การควรตระหนักคือ ทำอย่างไรจึงจะจูงใจบุคคลที่มีลักษณะตามที่ต้องการต้องการมาสมัครงานกับ้องค์การให้จงได้ ซึ่งบางครั้ง้องค์การก็ต้องประสบปัญหาไม่

มีผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการต้องการ กล่าวคือคนในลักษณะที่ต้องการต้องการไม่ยอมมาสมัคร แต่กลับเป็นคนในลักษณะที่ต้องการไม่ต้องการมาสมัครงานกับองค์กรเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์กรไม่สามารถคัดเลือกผู้สมัครคนใดไว้ร่วมงานด้วยได้เลย ส่งผลให้ตำแหน่งงานต้องว่างอยู่เป็นเวลานาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และไม่เต็มประสิทธิภาพ หรือบางครั้งองค์กรก็จำเป็นต้องรับผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับที่ต้องการต้องการแทน ดังนั้นการที่จะรู้ว่าทำอย่างไรองค์กรจึงจะได้บุคคลที่ต้องการมาสมัครงานด้วย องค์กรจึงจำเป็นต้องทราบให้ได้ก่อนว่าบุคคลที่มีความต้องการแต่ละแบบต้องการทำงานในองค์กรลักษณะใด

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบว่าบุคคลลักษณะไหนมีแนวโน้มจะเลือกองค์กรลักษณะใด อันนำไปสู่ความเข้าใจเบื้องต้นว่าองค์กรควรจะต้องมีลักษณะเช่นไรจึงจะสามารถเป็นที่สนใจของผู้สมัครงานที่มีคุณลักษณะที่ต้องการ หรือในทางกลับกันองค์กรควรมีลักษณะเช่นไรจึงจะเป็นการกีดกันไม่ให้ผู้สมัครงานที่มีคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ต้องการมาสมัครงานกับองค์กร เพื่อเป็นการจำกัดผู้สมัครงานให้มีเฉพาะแต่ที่องค์กรต้องการเท่านั้น ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาในการคัดเลือกบุคคลได้อีกทางหนึ่ง

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตามที่ Schneider & Schmitt (1984) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. กระบวนการสรรหาภายในองค์กร เป็นการสรรหาบุคคลจากภายในองค์กรเข้ารับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ
2. กระบวนการสรรหาภายนอกองค์กร เป็นกระบวนการสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กรเข้ารับตำแหน่งงาน กระทำเมื่อไม่มีบุคคลในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่

ทั้งนี้ในความเป็นจริงแล้ว ขณะที่องค์กรตัดสินใจที่จะมองหาบุคคลจากภายนอกอยู่นั้น บุคคลก็ได้กำลังมองหา สรรวจ และเลือกองค์กรที่ต้องการอยู่ด้วยเช่นกัน บุคคลจะต้องมองว่าองค์กรนั้น ๆ น่าสนใจ จึงจะตัดสินใจสมัครงานกับองค์กร แต่การตัดสินใจเลือกองค์กรของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมภายนอกอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อม ฐานะทาง

เศรษฐกิจสังคม เพศ เชื้อชาติ ความสามารถ และทัศนคติ ทำให้บุคคลต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาในมุมมองของความต้องการทำงาน และผลของความ ต้องการส่วนบุคคลและเพศที่มีต่อการเลือกองค์การที่ต้องการจะร่วมงานด้วย จึงขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังนี้

### ความต้องการทำงาน

การทำงานนอกบ้านจัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในวัยผู้ใหญ่ของคนส่วนใหญ่ในปัจจุบัน งานทำให้ชีวิตมีความหมายมากขึ้น ทำให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้ต้องโดดเดี่ยวจากครอบครัว อย่างไรก็ตามการได้ทำงานก็นำมาซึ่งความมีตัวตน และการรับรู้ถึงศักยภาพที่มีอยู่ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ (Kaplan and Sedney, 1980) และการทำงานยังเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง อีกทั้งเป็นหนทางที่จะทำให้บรรลุตัวตนที่แท้จริงได้ (Furnham, 1992) เมื่อการทำงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว มนุษย์จึงต้องทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว

Murray (1938) เสนอว่า บุคคลมีความต้องการ ได้พยายามแสวงหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการตอบสนองความต้องการของเขา และหลีกเลี่ยงสิ่งแวดล้อมที่ทำให้ความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นองค์การจึงต้องจัดหาให้มีสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในชั้นต่าง ๆ จึงจะสามารถจูงใจให้มีผู้มาสมัครงานกับองค์การ หรือต้องการทำงานกับองค์การ (Steer and Porter, 1991)

จากแนวคิดของสาเหตุความต้องการทำงาน ความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกที่จะศึกษาตัวแปรด้านความแตกต่างของความ ต้องการส่วนบุคคล โดยใช้ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1985) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

McClelland (1985) อธิบายไว้ว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 รูปแบบ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ (need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (need for power)

### 1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement)

ความต้องการประสบความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ หรือได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง

บุคคลผู้มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงมีแนวโน้มว่าต้องการทำงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนบุคคล และต้องการรับทราบ feedback เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไปให้ดีขึ้นกว่าเดิม บุคคลประเภทนี้ไม่ชอบการทำงานเป็นทีม เพราะทำให้ไม่ได้รับทราบถึงขีดความสามารถของตน เกิดข้อสงสัยว่างานที่สำเร็จนั้นเป็นผลจากความสามารถของตนเองหรือของเพื่อนร่วมงานกันแน่ นอกจากนี้แล้วเขายังมักเลือกงานที่มีระดับความยากปานกลาง ทั้งนี้เพราะการทำงานที่ง่ายเกินไปนั้นใคร ๆ ก็สามารถทำได้ จึงไม่ได้เป็นการบอกว่าเขามีความสามารถในการทำงานชิ้นนั้น ส่วนงานที่ยากเกินไปเขาก็จะทำไม่ได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเขาไม่มีความสามารถโดยสิ้นเชิง รางวัลที่ผู้มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงต้องการได้รับการทำงานในแต่ละครั้ง คือ การได้รับรู้ถึงความสามารถและการได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เช่นนี้จึงกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงมักเป็นผู้มีแนวคิดเชิงนวัตกรรม (innovativeness) เพราะเขาจะพยายามแสวงหาวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ แต่หากผู้ใดมีความต้องการประสบความสำเร็จสูงมากเกินไป เขาผู้นั้นก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้ที่ขี้โกง สามารถทำได้ทุกวิถีทางเพื่อความสำเร็จของตนเอง

### 2. ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ (need for affiliation)

ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ หมายถึง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

บุคคลผู้มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น เรียนรู้ที่จะสร้างสัมพันธได้อย่างรวดเร็ว สามารถทำงานได้ดีเมื่องานนั้นมีผลตอบแทนเป็นในลักษณะการได้สร้างสัมพันธ ชอบการได้พบปะกับผู้คน มีแนวโน้มว่าเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี คล้อยตาม ไม่ชอบการแข่งขัน และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

### 3. ความต้องการอำนาจ (need for power)

ความต้องการอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีผลเหนือผู้อื่น และความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

บุคคลผู้มีความต้องการอำนาจสูงจะคิดและหาวิธีที่จะได้มาซึ่งอำนาจ หาทางใช้อำนาจและอิทธิพลเอาชนะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น จึงมักมีการโต้เถียงกับผู้อื่น และเนื่องจากการแสดงความก้าวร้าวเช่นนี้เป็นสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ ซึ่งตนเองตระหนักดี ดังนั้นผู้มีความต้องการอำนาจสูงจึงมีทัศนคติต่อตนเองในแง่ลบ ทำให้ต้องแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นการแสดงออกถึงความมีหน้ามีตาในสังคม เช่น รถยนต์คันหรู นาฬิกาเรือนแพง และบัตรเครดิต เพื่อให้เป็นที่สนใจ และสามารถมีผลเหนือผู้อื่นได้ในที่สุด นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่ชอบเสี่ยงอันตรายอีกด้วย

จากลักษณะความต้องการส่วนบุคคลตามทฤษฎีของ McClelland สามารถสรุปลักษณะงานที่สามารถตอบสนองของความต้องการแต่ละประเภทได้ดังตาราง 1.1

**ตาราง 1.1** ลักษณะความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะงานที่ต้องการ ตามทฤษฎีของ McClelland

ลักษณะความต้องการส่วนบุคคล	ลักษณะงานที่ต้องการ
ความต้องการประสพความสำเร็จสูง	มีความรับผิดชอบเป็นรายบุคคล ทำทนาย แต่ก็มีเป้าหมายแห่งความสำเร็จ เป็นงานที่ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
ความต้องการไมตรีสัมพันธ์สูง	มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีโอกาสติดต่อไปมาหาสู่กัน
ความต้องการอำนาจสูง	ได้ควบคุมบังคับบัญชาคนอื่น ได้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้รับการยอมรับนับถือ

### ลักษณะองค์การ

ตามที่มีผู้กล่าวว่า ลักษณะองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติต่องาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ (Porter and Lawler, 1965; Jackson, Schuler, and Rivero, 1989) หากเป็นดังนี้แล้วก็น่าจะมีความเป็นไปได้ว่าลักษณะองค์การอาจมีผลกระทบต่อ การรับรู้ของผู้สมัครงานถึงความเป็นองค์การที่น่าสนใจ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะองค์การตามลักษณะวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede (1991) ซึ่งได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

Hofstede (1991) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรม โดยทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท IBM ที่ทำงานอยู่ในประเทศต่าง ๆ 50 กว่าประเทศทั่วโลก โดยการแจกแบบสำรวจกว่า 116,000 ชุด ทำการสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง ในช่วงปี ค.ศ. 1968 และ 1972 พบว่า มิติทางวัฒนธรรม หรือปัญหาพื้นฐานที่พนักงานบริษัท IBM ต้องเผชิญมี 4 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม รวมถึงความสัมพันธ์ตามอำนาจหน้าที่
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม
3. สังกัปปแห่งความเป็นชายและหญิง
4. วิธีจัดการกับความไม่แน่นอน ซึ่งสัมพันธ์กับการควบคุมความก้าวร้าว และการแสดงออกทางอารมณ์

จากปัญหาพื้นฐานดังกล่าว Hofstede จึงได้แบ่งมิติทางวัฒนธรรมออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance) 2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) 3. ปัจเจกนิยม-กลุ่มนิยม (Individualism-Collectivism) และ 4. ความเป็นชาย-ความเป็นหญิง (Masculinity-Femininity) โดยที่มิติทางวัฒนธรรมทั้ง 4 มิตินี้มีผลต่อความคิดของมนุษย์ องค์การ และสถาบันต่าง ๆ ในทิศทางที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้

### มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance)

โดยทั่วไปแล้วมีการกล่าวกันอย่างมากกว่า มีความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นในสังคม ความไม่เสมอภาคนี้อาจเป็นได้ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านร่างกาย สติปัญญา สถานะทางสังคม ความมั่งคั่ง อำนาจ หรือสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับ เช่น ระหว่างพ่อ แม่ และลูก ครูกับลูกศิษย์ หรือความไม่เสมอภาคระหว่างกลุ่มคนในอาชีพต่าง ๆ เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ นักกีฬา ฯลฯ

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นมิติที่อธิบายถึงความไม่เสมอภาคกันระหว่างผู้ที่มีอำนาจมากกว่าและผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า ซึ่งกลุ่มคนทั้งสองต่างก็เป็นสมาชิกในสังคมเดียวกัน สำหรับในองค์การแล้วความไม่เสมอภาคนี้จะหมายถึง ความไม่เสมอภาคกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง



องค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการรับรู้ถึงความไม่เท่าเทียมกัน มีการรวมอำนาจไว้ที่คนเพียงไม่กี่คน การปกครองบังคับบัญชา จึงเป็นแบบรวมอำนาจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้คอยรับคำสั่งให้ปฏิบัติตาม มีลำดับชั้นตอนในการสั่งการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน เงินเดือนของพนักงานระดับสูงและระดับต่ำมีความแตกต่างกันมาก พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้เฝ้าการศึกษา ผู้บังคับบัญชามีสิทธิพิเศษมากมาย เช่น มีที่จอดรถยนต์ส่วนตัว มีการแบ่งแยกห้องอาหารและห้องน้ำระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เป็นต้น การติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องถูกกำหนดโดยหัวหน้า พนักงานมองหัวหน้างานเป็นพ่อพระ หากรับรู้ว่าเป็นหัวหน้าเป็นพ่อพระที่ไม่ดี โนใจแล้วก็อาจอยากปฏิเสธไม่ยอมทำตามอย่างสิ้นเชิง แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็ต้องยอมทำตามแต่โดยดี หัวหน้างานที่สูงอายุจะได้รับการยอมรับมากกว่าหัวหน้าที่อายุน้อย

องค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเท่าเทียมกันไม่มีผู้ใดได้รับสิทธิพิเศษ หากจะมีความแตกต่างกันก็เป็นในเรื่องของบทบาท ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อย ๆ ตามความเหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาเป็นแบบกระจายอำนาจ มีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม มีโครงสร้างเป็นแบบปิรามิดแนวราบ เงินเดือนของพนักงานระดับสูงและต่ำไม่แตกต่างกันมากนัก พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้มีความสามารถ ลูกน้องสามารถเข้าถึงหัวหน้างานได้โดยง่าย และมีการปรึกษารือกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องก่อนการตัดสินใจเรื่องใด ๆ เสมอ แต่ทั้งนี้ก็ได้มอบอำนาจให้หัวหน้าเป็นผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้าย หัวหน้าและลูกน้องมีสิทธิเท่าเทียมกัน อาจเห็นได้ว่าพนักงานทุกคน ใช้ห้องน้ำร่วมกัน รับประทานอาหารในห้องอาหารเดียวกัน และไม่มีการจัดที่จอดรถไว้ให้พนักงานคนใดเป็นพิเศษ

## มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance)

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นมิติที่อธิบายถึง ภาวะที่บุคคลในวัฒนธรรมวิตกกังวล หวาดกลัว ต่อสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน หรือไม่รู้แน่ชัด จึงทำให้บุคคลต้องแสวงหาสิ่งที่จะเชื่อว่าจะสามารถจัดการความไม่แน่นอนนี้ออกไป หรือป้องกันไม่ให้ความไม่แน่นอนเกิดขึ้นได้ เช่น เทคโนโลยี กฎหมาย และศาสนา

เทคโนโลยีตั้งแต่ขั้นแรกเริ่มจนถึงขั้นสูงสุดถูกพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยให้มนุษย์หลีกเลี่ยงจากความไม่แน่นอนอันมีสาเหตุจากธรรมชาติ ดังนั้นกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ จึงถูกวางขึ้นเพื่อปกป้องมนุษย์จากความไม่แน่นอนที่เกิดจากพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยตนเอง และได้มีการก่อตั้งศาสนาขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงอำนาจเหนือธรรมชาติที่มนุษย์เชื่อว่ามีผลต่อการ

กำหนดอนาคตของมนุษย์ ช่วยให้มนุษย์สามารถยอมรับผลจากความไม่แน่นอนที่ไม่สามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งในแต่ละวัฒนธรรมก็มีวิธีการจัดการกับความไม่แน่นอนแตกต่างกันไป

สำหรับในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มักมีกฎระเบียบมากมาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ไว้คอยควบคุมขั้นตอนการทำงาน สิทธิ และหน้าที่ของพนักงานทุกระดับ ให้ความสำคัญกับรายละเอียด และความถูกต้องในงาน และขั้นตอนการทำงานเป็นอย่างยิ่ง บุคคลชอบการทำงานหนัก มักทำตัวให้ยุ่งอยู่เสมอ ใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบ และต่อต้านการเกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ

สำหรับองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ไม่ชอบการมีกฎระเบียบ เช่นนี้แล้วกฎระเบียบจะถูกสร้างขึ้นไว้ใช้ในกรณีจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น เช่น การกำหนดการจราจรว่าควรเป็นทางขวาหรือซ้าย ผู้คนมีความเชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขได้โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยกฎระเบียบที่เป็นทางการ ผู้คนไม่เคร่งเครียด ยอมทำงานหนักหากมีเหตุจำเป็น ชอบการพักผ่อน มักจะมีแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ เกิดขึ้นในองค์การ

### มิติที่ 3 ปัจเจกนิยม-กลุ่มนิยม (Individualism-Collectivism)

ความเป็นปัจเจกนิยม-กลุ่มนิยม เป็นมิติที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลกับกลุ่ม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการอยู่ร่วมกัน

บุคคลผู้มีความเป็นปัจเจกนิยมสูงจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายและผลประโยชน์ของตนเองและครอบครัวมากกว่าเป้าหมายและผลประโยชน์ของกลุ่ม มีอิสระในการทำงาน ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ และได้รับรู้ถึงความสำเร็จในงานที่ทำ

ในทางตรงกันข้าม บุคคลผู้มีความเป็นกลุ่มนิยมสูงนั้นจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายและผลประโยชน์ของกลุ่ม มากกว่าเป้าหมายและผลประโยชน์ของตนเองและครอบครัว แสวงหาโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ ๆ ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีความสะดวกสบาย และได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในงาน

องค์การที่มีวัฒนธรรมในการทำงานแบบปัจเจกนิยม พนักงานในองค์การจะปฏิบัติตามความสนใจของตนเอง มีความเป็น economic men กล่าวคือ มีการคำนึงถึงความต้องการทางเศรษฐกิจและความต้องการทางกายภาพไปพร้อม ๆ กันโดยยึดถือความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ ไม่ชอบความสัมพันธ์ในลักษณะครอบครัว บางองค์การนั้นหากพบว่าพนักงานมีการแต่งงานกันเองก็จะบังคับให้คนใดคนหนึ่งต้องลาออก เพราะมีความเชื่อว่าความสัมพันธ์แบบ

ครอบครัวจะนำไปสู่ความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ และการเห็นแก่ผลประโยชน์ของวงศาคณาญาติของตนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจึงเป็นในเชิงของการแลกเปลี่ยนกันทางธุรกิจ เป็นไปตามกลไกในตลาดแรงงาน คือ พนักงานจะลาออกหากมีองค์การอื่นให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า หรือถูกไล่ออกเมื่อผลงานไม่ดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ในองค์การแต่ละแห่ง การบริหารจัดการเป็นลักษณะการบริหารจัดการบุคคล การพิจารณาให้ผลตอบแทนจึงเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

องค์การที่มีวัฒนธรรมในการทำงานแบบกลุ่มนิยม พนักงานจะยอมรับและปฏิบัติตามผลประโยชน์ของกลุ่ม แม้จะไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของตนเองก็ตาม นิยมจ้างเครือญาติเข้าทำงาน เพื่อลดความเสี่ยง ข้อขัดแย้ง และเป็นการควบคุมความประพฤติของคณาญาติได้ด้วย นายจ้างและลูกจ้างให้ความนับถือและปกป้องซึ่งกันและกัน ไม่มีการไล่ออกแม้ผลงานไม่ดี ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่างาน การบริหารจัดการเป็นลักษณะการบริหารจัดการกลุ่ม พิจารณาให้ผลตอบแทนจึงเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่ม ไม่ใช่บุคคล

#### มิติที่ 4 ความเป็นชาย-ความเป็นหญิง (Masculinity-Femininity)

ความเป็นชาย-ความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึง ลักษณะการแสดงบทบาทตามเพศ ซึ่งชายและหญิงมีความแตกต่างกัน ผู้ชาย (male) มีส่วนสูง แข็งแรง และเข้มแข็ง มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และชอบการแข่งขัน ในขณะที่ผู้หญิง (female) มีความสามารถในการเคลื่อนไหวนิ้วมือ (finger dexterity) มีอัตราของเมตาบอริซึมดีกว่าผู้ชาย ทำให้ผู้หญิงสามารถฟื้นตัวและผ่อนคลายจากความตึงเครียดได้เร็วกว่าผู้ชาย ได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้ดูแลบ้าน ลูก ๆ และคนทั่ว ๆ ไป ต้องเป็นผู้ใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น และสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่

ในสังคมที่มีลักษณะความเป็นชาย (masculinity) สมาชิกมีความมั่นใจในตนเองสูง ทะเยอทะยาน และชอบการแข่งขัน มีการแบ่งแยกบทบาทตามเพศอย่างเด่นชัด ผู้ชายจะได้รับการคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ที่กล้าแสดงออก มีความเข้มแข็ง และมุ่งเน้นความสำเร็จทางวัตถุ ผู้หญิงจะต้องสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตัว และให้ความใส่ใจกับเรื่องคุณภาพชีวิต

ส่วนในสังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิง (femininity) การแสดงออกตามบทบาททางเพศมีความกำกวม ทั้งชายและหญิงต่างได้รับการคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตัว และให้ความใส่ใจกับเรื่องคุณภาพชีวิต สมาชิกในสังคมค่อนข้างขี้อาย มักไม่ค่อยพูดอวดอ้างความดีงามและความสามารถของตนเอง และมีความเห็นอกเห็นใจกันสูง

ลักษณะงานที่ดีในทรรศนะของผู้ที่มีความเป็นชาย คืองานที่ให้ผลตอบแทนสูง มีผู้คนให้การยอมรับนับถือ มีโอกาสก้าวหน้า และเป็นงานที่ทำหายความสามารถ สำหรับงานที่ดีของผู้ที่มีความเป็นหญิง คือต้องการงานที่สามารถเข้ากับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี พนักงานร่วมมือกันทำงาน มีโอกาสติดต่อกันทางสังคม สมาชิกในครอบครัวเห็นชอบด้วย และเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง สามารถอยู่ในองค์กรได้นานตราบเท่าที่ต้องการ

ในองค์กรที่มีความเป็นชาย มีความเชื่อว่ามนุษย์ดำรงชีพอยู่เพื่อทำงาน ให้ความสำคัญกับผลงาน และให้ผลตอบแทนการทำงานตามผลงานอย่างยุติธรรม หัวหน้างานเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองสูง สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และเด็ดขาด ไม่รอฟังความคิดเห็นของคนในกลุ่ม การประชุมมักจัดขึ้นเพื่อใช้เป็นที่แสดงความสามารถ และความดีงามของตนเอง แก้ปัญหาด้วยการต่อสู้แย่งชิง ผู้ที่ตีที่สุดเท่าที่นั่นที่จะเป็นผู้ชนะ ในองค์กรที่มีความเป็นชายมักพบผู้หญิงที่มีความทะเยอทะยานสูงเป็นจำนวนมากกว่าองค์กรที่มีความเป็นหญิง เพราะพวกเขาต้องการแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์

ในองค์กรที่มีความเป็นหญิง มีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานว่าเป็นการกระทำเพื่อการยังชีพ จัดการกับปัญหาด้วยวิธีการที่นุ่มนวล มักใช้วิธีการเจรจาต่อรอง การให้ผลตอบแทนเป็นไปตามหลักของความเท่าเทียมกัน ตามความจำเป็น หัวหน้างานเป็นผู้มีความเข้าอกเข้าใจ และเห็นใจลูกน้อง เน้นการปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน มีการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจ

### **ลักษณะส่วนบุคคลกับการเลือกองค์กรที่ต้องการร่วมงานด้วย**

นักวิจัยหลายท่านได้ข้อคิดเห็นและข้อสรุปเกี่ยวกับการเลือกสิ่งแวดล้อมและองค์กรที่บุคคลต้องการทำงานด้วยไว้มากมายดังนี้

Snyder (1981) ให้ความเห็นว่า การเลือกสิ่งแวดล้อมของบุคคลอาจแสดงให้เห็นถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น ผู้ที่เลือกที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความตึงเครียด ไม่มีการแสดงอารมณ์ และใช้กำลังความคิด ก็เพราะคนผู้นั้นเป็นคนจริงจังกับชีวิต ไม่ชอบแสดงอารมณ์ และทรงภูมิปัญญา กล่าวคือคนแบบใดก็เลือกสิ่งแวดล้อมแบบนั้น

Diener, Larsen, and Emmons (1984) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและสถานการณ์ที่บุคคลเลือกอยู่ บุคคลที่ชอบคอยรับคำสั่ง ไม่ชอบอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่

ไม่คุ้นเคย บุคคลเปิดเผยเลือกอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีการสังสรรค์เป็นกลุ่มในยามที่ต้องการพักผ่อนสังสรรค์

นอกจากนี้ Kristof (1996) ยังพบอีกว่าบุคคลถูกดึงดูดเข้าสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่คิดว่าเหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพของตน

นอกจากนี้แล้วยังมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวที่สามารถสรุปได้ว่า บุคคลผู้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน (Bretz และคณะ, 1989; Turban and Keon, 1993; Cable and Judge, 1994; และ Turban และคณะ, 2001)

Bretz และคณะ (1989) ศึกษาถึงอิทธิพลของความสอดคล้องกันระหว่างภาวะความต้องการภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอกต่อการเลือกองค์การ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ (need for affiliation) และ ระบบการจ่ายผลตอบแทน (reward system) ซึ่งแบ่งเป็น ระบบการจ่ายผลตอบแทนเป็นรายบุคคล (individually oriented reward system) และระบบการจ่ายผลตอบแทนเป็นทีม (organizationally oriented reward system)

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า

ผู้มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ผู้ที่มีทั้งความต้องการประสบความสำเร็จและความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูง และผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จและความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ ต้องการทำงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนเป็นรายบุคคล

ผู้มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูง และผู้ที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงแต่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ ต้องการทำงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนเป็นทีม

Turban และ Keon (1993) พบว่า บุคคลมีแนวโน้มจะเลือกองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนตามผลงานมากกว่าตามระบบอาวุโส และชอบองค์การที่มีลักษณะกระจายอำนาจการตัดสินใจมากกว่ารวมอำนาจ ขนาดและการกระจายทางภูมิศาสตร์ไม่มีนัยสำคัญต่อการเลือกองค์การในภาพรวม โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาวิชาการจัดการ

ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย ดังนี้

ผู้มีความภูมิใจในตนเองสูง (high self-esteem) ต้องการงานในองค์กรที่มีขนาดกลาง แต่ผู้มีความภูมิใจในตนเองต่ำ (low self-esteem) ต้องการงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และกระจายอำนาจการตัดสินใจ

ผู้มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง (high need for achievement) ต้องการงานในองค์กรที่มีขนาดกลาง และมีการจ่ายผลตอบแทนตามผลงาน ในขณะที่ผู้มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ (low need for achievement) ต้องการงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และกระจายอำนาจการตัดสินใจ เช่นเดียวกับผู้มีความภูมิใจในตนเองต่ำ

Cable และ Judge (1994) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและลักษณะการจ่ายผลตอบแทนที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการโรงแรม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งลักษณะองค์การตามระบบการจ่ายผลตอบแทน โดยมีการจำแนกลักษณะของการจ่ายผลตอบแทนเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ระดับของผลตอบแทน (pay level)
  - 1.1 ระดับการจ่ายผลตอบแทนสูง (high pay level)
  - 1.2 ระดับการจ่ายผลตอบแทนต่ำ (low pay level)
2. การมีรูปแบบของผลตอบแทนที่หลากหลาย (flexible benefit)
  - 2.1 รูปแบบผลตอบแทนหลากหลาย (flexible benefit)
  - 2.2 รูปแบบผลตอบแทนไม่เปลี่ยนแปลง (rigid benefit)
3. จุดมุ่งเน้นแห่งการประเมิน (evaluative focus)
  - 3.1 การจ่ายผลตอบแทนเป็นรายบุคคล (individual based pay)
  - 3.2 การจ่ายผลตอบแทนเป็นทีม (group based pay)
4. ความมีเสถียรภาพของผลตอบแทน (pay stability)
  - 4.1 การจ่ายผลตอบแทนแบบคงที่ (fix pay)
  - 4.2 การจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปร (contingent pay)
5. ฐานแห่งการจ่ายผลตอบแทน (pay base)
  - 5.1 การจ่ายผลตอบแทนตามทักษะ (skill based pay)
  - 5.2 การจ่ายผลตอบแทนตามลักษณะงาน (job based pay)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โดยภาพรวมบุคคลเลือกองค์การที่ให้ผลตอบแทนสูง มีการพิจารณาผลตอบแทนเป็นรายบุคคล ผลตอบแทนมีจำนวนแน่นอน พิจารณาตามลักษณะงานที่ทำ และมีรูปแบบผลตอบแทนที่หลากหลาย เรียงตามลำดับ ทั้งนี้ลักษณะบุคลิกภาพก็มีส่วนทำให้การพิจารณาแตกต่างกันออกไป

ผู้ที่มีลักษณะวัตถุนิยม (materialism) ต้องการงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนสูง

ผู้ที่มีลักษณะปัจเจกนิยม (individualists) ต้องการงานในองค์การที่จ่ายผลตอบแทนเป็นรายบุคคลมากกว่าผู้ที่มีลักษณะกลุ่มนิยม (collectivists)

ผู้ที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง (high self-efficacy) ต้องการงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนเป็นรายบุคคล ตามทักษะ และไม่ชอบองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปรซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนต่ำ

ผู้ที่เชื่อมั่นในอัตลิติต (internal locus of control) ต้องการงานในองค์การที่มีผลตอบแทนหลากหลาย และไม่ชอบองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปร แต่ผู้ที่เชื่อมั่นในปรลิติต (external locus of control) จะเลือกองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปรมากกว่าการจ่ายผลตอบแทนแบบคงที่

ผู้ที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงสูงชอบองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปร และไม่ให้ความสำคัญกับระดับของผลตอบแทน

Turban และคณะ (2001) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์การในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนของนักศึกษามหาวิทยาลัยชั้นนำ 7 แห่งของนครเซี่ยงไฮ้และปักกิ่ง และได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยทางด้านความสามารถของบุคคลไว้ด้วย ได้แก่ ความสามารถทางภาษาอังกฤษ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลักษณะความเป็นเจ้าของ สัญชาติของหัวหน้างาน และความมีชื่อเสียง เป็นตัวแปรด้านลักษณะองค์การ ส่วนตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (risk aversion) ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) และ ความต้องการเงิน (need for pay) และ ความสามารถทางภาษาอังกฤษ

ผลการวิจัยพบว่า ในการเลือกองค์การกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ลักษณะความเป็นเจ้าของ และความมีชื่อเสียงขององค์การ แต่ไม่มีนัยสำคัญกับสัญชาติของหัวหน้างาน นอกจากนี้แล้วยังพบอีกด้วยว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับองค์การที่มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของ ในทั้งหมด และหรือเป็นองค์การที่ทางรัฐบาลเป็นเจ้าของร่วมกับชาวต่างชาติมากกว่าองค์การที่รัฐบาลเป็นเจ้าของแต่เพียงผู้เดียว อีกทั้งให้ความสำคัญกับองค์การที่มีชื่อเสียงมากกว่าองค์การที่ไม่มีชื่อเสียง

ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ดังนี้

ผู้ที่ชอบเสี่ยง (low-risk-averse) ให้ความสำคัญกับองค์การที่รัฐบาลเป็นเจ้าของน้อยกว่าผู้ที่ไม่ชอบเสี่ยง (high-risk-averse) และจะสนใจองค์การที่มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของพอๆ กับองค์การที่ทางรัฐบาลเป็นเจ้าของร่วมกับชาวต่างชาติ แต่ทั้งนี้จากผลการวิจัยไม่พบว่า การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงมีผลต่อการเลือกลักษณะความมีชื่อเสียงขององค์การ

ความต้องการประสบความสำเร็จไม่มีผลต่อการเลือกลักษณะความเป็นเจ้าของ และสัญชาติของหัวหน้างาน

ผู้ที่มีความต้องการเงินสูงจะเลือกองค์การที่มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของ

ผู้ที่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษต่ำจะเลือกองค์การที่มีหัวหน้างานเป็นชาวจีนด้วยกัน แต่จากผลการวิจัยก็ไม่ได้ระบุว่าความสามารถทางภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กับการเลือกลักษณะความเป็นเจ้าของ

ประเด็นสุดท้ายกล่าวไว้ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความสนใจในองค์การที่มีชาวต่างชาติเป็นผู้ลงทุนมากกว่าองค์การที่เป็นของรัฐบาล

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาต่างก็ให้ข้อสรุปไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคคลจะเลือกทำงานในองค์การที่คาดว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการหรือสอดคล้องกับความสามารถ และลักษณะบุคลิกภาพของตนเอง

ผู้วิจัยส่วนใหญ่แบ่งลักษณะองค์การโดยพิจารณาระบบการจ่ายผลตอบแทนเป็นสำคัญ เนื่องจากเห็นว่าการจ่ายผลตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความต้องการทำงานในองค์การ แม้ว่า Turban และคณะ (2001) จะไม่ได้นำระบบการจ่ายผลตอบแทนมาเป็นตัวแปรในการศึกษา



ลักษณะองค์การโดยตรง แต่ก็ได้พิจารณาลักษณะและสัญชาติของเจ้าของกิจการ และความต้องการเงินของบุคคลแทน ซึ่งอีกแง่หนึ่งก็คือการเลือกองค์การที่จ่ายผลตอบแทนสูงหรือต่ำนั่นเอง

นอกจากนี้ Turban และคณะ (2001) ยังได้พิจารณาถึงความสามารถส่วนบุคคล คือ ความสามารถทางภาษาอังกฤษ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับการเลือกองค์การไว้ด้วย

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยไม่สามารถระบุได้ว่าบุคคลลักษณะใดเหมาะสมกับองค์การแบบใด เป็นเพียงการรับรู้ว่าคุณลักษณะนั้น ๆ น่าจะเหมาะสมของบุคคลเท่านั้น การที่จะบอกได้ว่าเหมาะสมหรือไม่นั้นต้องมีการติดตามไปถึงในที่ทำงานแล้วดูว่าบุคคลสามารถทำงานได้ดี มีความสุขหรือมีความคิดว่าอยากจะทำหรือไม่

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและการเลือกองค์การที่ผ่านมาสามารถสรุปได้ดังตาราง 1.2



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 1.2 รูปผู้วิจัย ลักษณะองค์การ ลักษณะบุคคล และผลการวิจัยที่ผ่านมา

ผู้วิจัย (ค.ศ.)	ลักษณะองค์การ	ลักษณะบุคคล	ผลการวิจัย
Bretz และคณะ (1989)	การจ่ายผลตอบแทน - รายบุคคล - ทีม	1. ความต้องการประสบความสำเร็จ 2. ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ	1. ผู้มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ผู้ที่มีทั้งความต้องการประสบความสำเร็จและความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูง และผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จและความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ ต้องการทำงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนเป็นรายบุคคล 2. ผู้ที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูง และผู้ที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงแต่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ ต้องการทำงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบทีม
Turban & Keon (1993)	1. การจ่ายผลตอบแทน - จ่ายตามผลงาน - จ่ายตามระดับอาวุโส 2. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ - กระจายอำนาจ - รวมอำนาจ 3. ขนาดขององค์การ - เล็ก - กลาง - ใหญ่ 4. การกระจายทางภูมิศาสตร์ - มีสาขากระจายอยู่ทั่วภูมิภาค - มีสาขากระจายในพื้นที่แคบๆ	1. ความภูมิใจในตนเอง 2. ความต้องการประสบความสำเร็จ	1. ในภาพรวมบุคคลต้องการทำงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนตามผลงาน และมีการกระจายอำนาจตัดสินใจ 2. การกระจายทางภูมิศาสตร์ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์การ 3. ผู้ที่มีความภูมิใจในตนเองสูงต้องการทำงานในองค์การที่มีขนาดกลาง แต่ผู้ที่มีความภูมิใจในตนเองต่ำต้องการทำงานในองค์การที่มีขนาดใหญ่ และกระจายอำนาจการตัดสินใจ 4. ผู้มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงต้องการทำงานในองค์การที่มีขนาดกลาง และมีการจ่ายผลตอบแทนตามผลงาน ในขณะที่ผู้มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำต้องการทำงานในองค์การที่มีขนาดใหญ่ และกระจายอำนาจการตัดสินใจ
Cable & Judge (1994)	1. ระดับของผลตอบแทน - ต่ำ - สูง 2. รูปแบบของผลตอบแทน - หลากหลาย - ไม่เปลี่ยนแปลง 3. จุดมุ่งเน้นแห่งการประเมิน - รายบุคคล - เป็นทีม 4. ความมีเสถียรภาพของผลตอบแทน - คงที่ - ผันแปร 5. ฐานการจ่ายผลตอบแทน - ตามทักษะ - ตามลักษณะงาน	1. วัตถุประสงค์ 2. ความเป็นปัจเจกนิยม 3. ความเป็นสังคมนิยม 4. ความเชื่อมั่นในอัตลัทธิ-ปฏิบัติ 5. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน 6. การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง	1. ในภาพรวมบุคคลเลือกองค์การโดยพิจารณาจาก องค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนรายบุคคล มีจำนวนที่แน่นอน พิจารณาตามลักษณะงานที่ทำ และมีรูปแบบที่หลากหลาย 2. ผู้ที่มีความเป็นวัตถุประสงค์ต้องการทำงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนสูง 3. ผู้ที่มีลักษณะปัจเจกนิยมต้องการทำงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนเป็นรายบุคคลมากกว่าผู้ที่มีลักษณะสังคมนิยม 4. ผู้ที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงต้องการทำงานในองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนเป็นรายบุคคล และไม่ชอบองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปร ตรงข้ามกับผู้ที่มีเชื่อมั่นในความสามารถของตนต่ำ 5. ผู้ที่เชื่อมั่นในอัตลัทธิปฏิบัติต้องการทำงานในองค์การที่มีผลตอบแทนหลากหลาย และไม่ชอบองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปร ผู้ที่เชื่อมั่นในปฏิบัติจะเลือกองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปร 6. ผู้หลีกเลี่ยงความเสี่ยงสูงไม่ชอบองค์การที่มีการจ่ายผลตอบแทนแบบผันแปร และไม่ให้ความสำคัญกับระดับของผลตอบแทน
Turban และคณะ (2001)	1. ลักษณะความเป็นเจ้าของ - รัฐบาล - รัฐบาลร่วมกับต่างชาติ - ต่างชาติ 2. สัญชาติของหัวหน้างาน - ชาวตะวันตก - จีนแผ่นดินใหญ่ - จีน-ฮ่องกง 3. ความมีชื่อเสียง - มีชื่อเสียง - ไม่มีชื่อเสียง	1. การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง 2. ความต้องการประสบความสำเร็จ 3. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน 4. ความต้องการเงิน 5. ความสามารถทางภาษาอังกฤษ	1. ในภาพรวมบุคคลเลือกองค์การโดยพิจารณาจาก ลักษณะความเป็นเจ้าของและความมีชื่อเสียงขององค์การ ชอบองค์การที่มีชื่อเสียง มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของ และองค์การรัฐบาลร่วมทุนกับต่างชาติ มากกว่าองค์การที่เป็นของรัฐบาล 2. ผู้ที่ขบเคี้ยวต้องการทำงานในองค์การที่มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของ หรือองค์การที่มีรัฐบาลร่วมทุนกับต่างชาติ แต่ไม่ชอบองค์การของรัฐ 3. ผู้ที่มีความต้องการเงินสูงต้องการทำงานในองค์การที่มีชาวต่างชาติเป็นเจ้าของ 4. ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และความต้องการประสบความสำเร็จไม่มีผลต่อการเลือกความเป็นเจ้าของ และความต้องการประสบความสำเร็จยังไม่มีผลกับการเลือกสัญชาติของหัวหน้างานอีกด้วย

## ความแตกต่างทางเพศ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยังสนใจที่จะศึกษาผลของเพศต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย อีกประเด็นหนึ่ง โดยมีที่มาจากแนวคิดที่ว่า ชายและหญิงมีความแตกต่างกัน จึงอาจต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน

Eagly (1987) กล่าวไว้ว่า ชายและหญิงได้รับการคาดหวังให้มีบทบาททางสังคมแตกต่างกัน จนทำให้เกิดแบบแผนการปฏิบัติที่ต่างกันระหว่างชายและหญิง จึงทำให้มีความเชื่อว่า ชายและหญิงมีความแตกต่างกัน อาทิ

ผู้ชายมีความแข็งแรง มั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก ทะเยอทะยาน ชอบการแข่งขัน ชอบทำตัวเป็นที่สนใจ ชอบใช้กำลัง ประพฤติตนราวกับเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการควบคุม ไม่ชอบพึ่งพาผู้อื่น ตัดสินใจรวดเร็วกว่าผู้หญิง ยึดถือหลักแห่งความยุติธรรม (Basow, 1947; and Eagly, 1987)

ผู้หญิงมีความอ่อนโยน นอบน้อม คำนึงถึงสัมพันธภาพและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่น คล้อยตาม ชอบช่วยเหลือ ซื่อสัตย์ รักเด็ก มักจะแสดงอารมณ์มากกว่าผู้ชาย วิตกกังวล ยึดถือหลักแห่งความเท่าเทียมกัน (Basow, 1947; and Eagly, 1987)

เมื่อชายและหญิงได้รับการคาดหวังให้แตกต่างกันดังนี้ ชายและหญิงจึงได้รับการอบรมเลี้ยงดูมาแตกต่างกัน จัดให้ชายและหญิงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และเมื่อโตขึ้นผู้ชายได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว ส่วนผู้หญิงเป็นผู้ดูแลสมาชิกและความเรียบร้อยในครอบครัว แต่อย่างไรก็ตามสถานภาพของผู้หญิงก็ต่ำกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้ชายเป็นฝ่ายทำงานหาเลี้ยง เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นผู้ชายจึงเป็นฝ่ายตัดสินปัญหา และมักเป็นฝ่ายได้เปรียบ

อย่างไรก็ตาม Maccobby and Jacklin (1974) ได้ให้สรุปเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างเพศไว้ว่า จากการวิจัยที่ผ่านมาไม่สามารถระบุได้อย่างแน่ชัดว่าชายและหญิงมีความแตกต่างกัน ทั้งชายและหญิงต่างก็มีความต้องการที่คล้าย ๆ กัน คือ ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการการยอมรับจากสังคม ไม่ชอบความรู้สึกโดดเดี่ยว และต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น แต่ที่ชายและหญิงมีพฤติกรรมแตกต่างกันนั้นเป็นเพราะไม่ได้รับโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมกัน เช่น สังคมคาดหวังว่าผู้ชายจะต้องเข้มแข็ง ไม่ร้องไห้โดยง่าย ผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ ชอบแสดงอารมณ์ เมื่อถามพ่อและแม่ของเด็กว่า ลูกชายของท่านร้องไห้บ่อยหรือไม่ พ่อและแม่ของเด็กก็อาจ

ตอบว่าบ่อย แต่ในทางกลับกัน ถ้าถามถึงลูกสาวแล้วก็อาจตอบว่าไม่บ่อย ทั้งที่เด็กก็ร้องไห้วันละ 3 ครั้งเท่ากัน ในเวลาที่หิว

ผลของความแตกต่างระหว่างเพศอาจมาจากการออกแบบการวิจัยที่ไม่รัดกุมเพียงพอ ดังตัวอย่างข้างต้น คำถามเป็นคำถามให้ระบุ ว่า บ่อยหรือไม่ แต่ไม่ได้ให้คำจำกัดความว่า การร้องไห้จำนวนกี่ครั้งจึงถือว่าร้องไห้บ่อย ซึ่งเด็กชายอาจร้องไห้วันละ 3 ครั้ง แต่เด็กหญิงร้องไห้วันละ 5 ครั้ง ก็ได้ และในบางครั้งความผิดพลาดก็อาจเกิดจากการที่ผู้วิจัยมีความเชื่อในความแตกต่างนั้นเป็นข้อสันนิษฐานเบื้องต้น พฤติกรรมใดที่ชายและหญิงแสดงออกเหมือนกัน ผู้วิจัยจะไม่นับหรือได้ทันสังเกต แต่เมื่อไรที่ชายและหญิงแสดงออกแตกต่างกันก็จะรีบจดบันทึกไว้ทันที เช่นนี้อาจทำให้ผลการวิจัยออกมาว่าชายและหญิงแตกต่างกันได้

จากความคาดหวังของสังคมอันนำไปสู่ความแตกต่างของพฤติกรรมระหว่างชายและหญิง และข้อสรุปที่ไม่อาจระบุได้อย่างแน่ชัดถึงความแตกต่างนี้ แต่การที่ปัจจุบันผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่าชายและหญิงจะเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่

วรรณกรรมและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นที่มาของวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง
2. เพื่อศึกษาผลของลักษณะความต้องการส่วนบุคคลที่มีต่อการเลือกลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานด้วย
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง
4. เพื่อศึกษาการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **องค์การ (Organization)** หมายถึง กลุ่มคนที่กำเนิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์แห่งการรวมกลุ่ม มีการกำหนดภารกิจที่กลุ่มคนนั้นจะต้องรับผิดชอบปฏิบัติ ทั้งมีการกำหนดความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบังเกิดผลสำเร็จสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่มนั้น
2. **ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement)** หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ หรือได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ต้องการรับทราบ feedback เพื่อพัฒนาความสามารถของตนยิ่ง ๆ ขึ้นไป
3. **ความต้องการไมตรีสัมพันธ์ (Need for affiliation)** หมายถึง ความต้องการเป็นที่รักใคร่ชอบพอ หลีกเลียงความขัดแย้ง แสวงหาโอกาสในการสร้างสัมพันธ์ และชอบการได้พบปะกับผู้อื่น
4. **ความต้องการอำนาจ (Need for power)** หมายถึง ความต้องการมีอำนาจควบคุม สั่งการ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น
5. **ลักษณะองค์การ (Organization attribute)** หมายถึง ลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์การ
6. **วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture)** หมายถึง แนวคิด และวิถีปฏิบัติที่บุคคลในองค์การยึดถือร่วมกัน
7. **ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance)** หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ ที่สมาชิกในวัฒนธรรมนี้มีการรับรู้ถึงความไม่เสมอภาคกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง
8. **การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance)** หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ เป็นภาวะที่บุคคลในวัฒนธรรมวิตกกังวล หวาดกลัว ต่อสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน หรือไม่รู้แน่ชัด จึงทำให้บุคคลต้องแสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าจะสามารถจัดการความไม่แน่นอนนี้ออกไป โดยการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแบบแผนและแนวทางการปฏิบัติของสมาชิก และป้องกันผลร้ายที่อาจเกิดขึ้น

9. **ปัจเจกนิยม (Individualism)** หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะการแสดงออกทางสังคมที่สมาชิกในวัฒนธรรมนี้จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของตนเองมากกว่าสนใจเป้าหมายของกลุ่ม

10. **กลุ่มนิยม (Collectivism)** หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะการแสดงออกทางสังคมที่สมาชิกในวัฒนธรรมนี้จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าสนใจเป้าหมายของตนเอง ให้ความสำคัญช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. **ความเป็นชาย (Masculinity)** หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะการแสดงบทบาทตามเพศ ที่สมาชิกในวัฒนธรรมนี้จะตัดสินใจตามหลักการและเหตุผลมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น

12. **ความเป็นหญิง (Femininity)** หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะการแสดงบทบาทตามเพศ ที่สมาชิกในวัฒนธรรมนี้มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีความเห็นอกเห็นใจกันสูง

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งตัวแปรที่จะศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะองค์การ ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลส่วนบุคคล และเพศ ซึ่งแต่ละกลุ่มถูกจำแนกย่อย ดังนี้

1. ลักษณะองค์การ แบ่งเป็น
  - 1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (High power distance)
  - 1.2 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ (Low power distance)
  - 1.3 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (Strong uncertainty avoidance)
  - 1.4 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ (Weak uncertainty avoidance)
  - 1.5 ปัจเจกนิยม (Individualism)
  - 1.6 กลุ่มนิยม (Collectivism)
  - 1.7 ความเป็นชาย (Masculinity)
  - 1.8 ความเป็นหญิง (Femininity)

2. ลักษณะความต้องการส่วนบุคคล แบ่งเป็น
  - 2.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement)
  - 2.2 ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ (Need for affiliation)
  - 2.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power)
3. เพศ แบ่งเป็น
  - 3.1 ชาย
  - 3.2 หญิง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่มีแบบจำลอง (Model) ของการวิจัย จึงไม่สามารถคาดเดาคำตอบล่วงหน้าได้ ผู้วิจัยจึงขอตั้งคำถามสำหรับการวิจัย ดังนี้

#### คำถามสำหรับการวิจัย

1. ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะเช่นไร
2. ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์กรที่ต้องการทำงานด้วยหรือไม่ อย่างไร
3. ชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์กรที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มจะเลือกองค์กรที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

##### ตัวแปรอิสระ คือ

1. ลักษณะองค์กร
  - 1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance)
    - 1.1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (High power distance)
    - 1.1.2 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ (Low power distance)

- 1.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance)
  - 1.2.1 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (Strong uncertainty avoidance)
  - 1.2.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ (Weak uncertainty avoidance)
- 1.3 ปัจเจกนิยม-กลุ่มนิยม (Individualism-Collectivism)
  - 1.3.1 ปัจเจกนิยม (Individualism)
  - 1.3.2 กลุ่มนิยม (Collectivism)
- 1.4 ความเป็นชาย-ความเป็นหญิง (Masculinity-Femininity)
  - 1.4.1 ความเป็นชาย (Masculinity)
  - 1.4.2 ความเป็นหญิง (Femininity)
- 2. ลักษณะความต้องการส่วนบุคคล
  - 2.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement)
  - 2.2 ความต้องการไมตรีสัมพันธ์ (Need for affiliation)
  - 2.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power)
- 3. เพศ
  - 3.1 ชาย (Male)
  - 3.2 หญิง (Female)

**ตัวแปรตาม คือ** ความต้องการทำงานในองค์กร

### ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงลักษณะองค์กรที่ต้องการ และผลของลักษณะความต้องการส่วนบุคคลและเพศต่อการเลือกลักษณะองค์กรที่ต้องการร่วมงานด้วย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานหน้าใหม่ ๆ อันได้แก่นิสิตที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงใช้นิสิตชั้นปีที่ 4 เป็นกลุ่มตัวอย่าง

แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำให้กลุ่มตัวอย่างอาจยังไม่เข้าใจถึงลักษณะองค์กรที่อาจมี



ผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้ อีกทั้งในปัจจุบันมีนิสิตและนักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาทันทีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเป็นจำนวนมาก ซึ่งนิสิตและนักศึกษากลุ่มนี้อาจไม่มีความคิดเกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่ต้องการทำงานด้วย เพราะมุ่งแต่การศึกษาต่อ ทำให้ตอบแบบสำรวจแบบไม่ตั้งใจเท่าไรนัก

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าบุคคลต้องการทำงานในองค์การแบบใด และบุคคลแบบไหนมีแนวโน้มในการเลือกองค์การแบบใด ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ โดยองค์การสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงระบบการบริหารงาน และเป็นแนวทางการกำหนดกลยุทธ์การสรรหาบุคคลขององค์การให้เป็นที่สนใจของผู้สมัครงานที่มีลักษณะตรงตามที่ต้องการ เพื่อให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลน้อยที่สุด ทำให้องค์การได้พนักงานมาร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นการกีดกันบุคคลที่มีลักษณะไม่สอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่จะมาสมัครงานกับองค์การออกไป เหลือเพียงผู้สมัครที่มีลักษณะตรงตามที่ต้องการเท่านั้น และเป็นการขจัดข้อสงสัยที่ว่า เหตุใดจึงไม่มีบุคคลที่มีลักษณะตรงตามที่ต้องการมาสมัครงานกับองค์การ

แม้การวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถระบุได้ว่าคนแบบไหนเหมาะสมกับองค์การแบบใด เพราะความเหมาะสมย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามผล การวิจัยครั้งนี้ก็ยังคงสามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินลักษณะของผู้สมัครงานที่จะมาสมัครงานกับองค์การได้ตามลักษณะขององค์การเป็นสำคัญ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กระทำโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสำรวจจำนวน 280 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลตามทฤษฎีของ McClelland (1985) และลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่กลุ่มตัวอย่างต้องการร่วมงานด้วย จำแนกตามลักษณะวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede (1991)

ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสำรวจที่กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามครบทุกข้อ และมีความสอดคล้องกันของการตอบในแต่ละมาตรวัด เช่น ในมาตรวัดความต้องการทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูงอันประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยจะคัดเลือกเฉพาะแบบสำรวจที่ผู้ตอบแบบสำรวจตอบว่า ต้องการหรือไม่ต้องการทำงานในองค์การลักษณะเช่นนี้ครบทั้ง 3 ข้อมาใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย แต่หากผู้ตอบแบบสำรวจตอบว่าต้องการทำงานในองค์การลักษณะเช่นนี้ใน 2 ข้อแรก และตอบว่าไม่ต้องการในข้อที่ 3 ผู้วิจัยก็จะไม่นำแบบสำรวจชุดนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีทั้งสิ้น 216 คน

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 4 ที่มีความต้องการส่วนบุคคลลักษณะต่าง ๆ ตามทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1985)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาบัณฑิต จากคณะต่าง ๆ จำนวน 216 คน เป็นชาย 81 คน (37.5%) และหญิง 135 คน (62.5%) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-23 ปี (74.5%) และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-3 เดือน (55.1%) รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	81	37.5
หญิง	135	62.5
<b>อายุ</b>		
18-20 ปี	52	24.1
21-23 ปี	161	74.5
มากกว่า 23 ปี	3	1.4
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน/ฝึกงาน</b>		
ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงาน/ฝึกงาน	70	32.4
1-3 เดือน	119	55.1
4-6 เดือน	11	5.1
6-12 เดือน	10	4.6
มากกว่า 12 เดือน	6	2.8
<b>คณะที่กำลังศึกษา</b>		
สถาปัตยกรรมศาสตร์	17	7.9
อักษรศาสตร์	18	8.3
ศิลปกรรมศาสตร์	16	7.4
วิศวกรรมศาสตร์	14	6.5
รัฐศาสตร์	16	7.4
เศรษฐศาสตร์	19	8.8
พณิชยศาสตร์และการบัญชี	16	7.4
วิทยาศาสตร์	17	7.9
นิติศาสตร์	15	6.9
นิเทศศาสตร์	17	7.9
สหเวชศาสตร์	18	8.3
เภสัชศาสตร์	16	7.4
พยาบาลศาสตร์	17	7.9

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับลักษณะความต้องการส่วนบุคคลและลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และคณะที่กำลังศึกษาอยู่

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะความต้องการส่วนบุคคลตามทฤษฎีของ McClelland (1985) มีลักษณะเป็นข้อกระทงที่มีคำตอบให้เลือก เป็นมาตรากรรมการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต มีข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 39 ข้อ ประกอบด้วยข้อกระทงที่ใช้วัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคล 3 ลักษณะ คือ

1. ข้อกระทงที่ใช้วัดความต้องการประสบความสำเร็จ จำนวน 16 ข้อ
2. ข้อกระทงที่ใช้วัดความต้องการไม่ตรีสัมพันธ จำนวน 10 ข้อ
3. ข้อกระทงที่ใช้วัดความต้องการอำนาจ จำนวน 13 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อกระทงชุดนี้ คือ 1 ถึง 7 โดยที่

- 1 หมายถึง ไม่จริงเลย
- 2 หมายถึง ไม่จริง
- 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- 4 หมายถึง ตัดสินใจไม่ได้
- 5 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 6 หมายถึง จริง
- 7 หมายถึง จริงที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่เป็นคำตอบของท่าน และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ไม่ จริง เลย	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ตัดสินใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
1	งานที่ท่านพอใจจะทำเป็นอย่างยิ่งคือ งานที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่าง เต็มที่	1	2	3	4	5	6	7
2	ท่านชอบทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดริเริ่ม ของตนเอง	1	2	3	4	5	6	7
3	ท่านชอบการได้รับมอบอำนาจให้สามารถ ทำงานทั้งหมดได้ด้วยตนเอง	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะองค์การที่ผู้ตอบแบบสำรวจต้องการ  
ร่วมงานด้วย มีลักษณะเป็นข้อกระทงที่มีคำตอบให้เลือก เป็นมาตรารวมการประมาณค่าแบบลิ  
เคิร์ต มีข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 23 ข้อ ประกอบด้วยข้อกระทงที่ใช้วัดมิติทางวัฒนธรรมของ  
Hofstede (1991) 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง มีข้อกระทงจำนวน 3 ข้อ

มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีข้อกระทงจำนวน 4 ข้อ

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีข้อกระทงจำนวน 2 ข้อ

มิติที่ 3 ปัจเจกนิยม-กลุ่มนิยม

ปัจเจกนิยม มีข้อกระทงจำนวน 2 ข้อ

กลุ่มนิยม มีข้อกระทงจำนวน 2 ข้อ

มิติที่ 4 ความเป็นชาย-ความเป็นหญิง

ความเป็นชาย	มีข้อกระทงจำนวน	3	ข้อ
ความเป็นหญิง	มีข้อกระทงจำนวน	4	ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อกระทงชุดนี้ คือ 1 ถึง 7 โดยที่

- 1 หมายถึง ไม่ต้องการเลย
- 2 หมายถึง ไม่ต้องการ
- 3 หมายถึง ไม่ค่อยต้องการ
- 4 หมายถึง เฉย ๆ
- 5 หมายถึง ต้องการบ้าง
- 6 หมายถึง ต้องการ
- 7 หมายถึง ต้องการมาก

ตัวอย่างข้อคำถาม

ท่านต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะเช่นไร โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่เป็นคำตอบของท่าน และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน	ไม่ต้องการเลย	ไม่ต้องการ	ไม่ค่อยต้องการ	เฉย ๆ	ต้องการบ้าง	ต้องการ	ต้องการมาก
1	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	1	2	3	4	5	6	7
2	หัวหน้าปรึกษาหารือกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับพนักงานอยู่เสมอ	1	2	3	4	5	6	7
3	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย	1	2	3	4	5	6	7

## การสร้างเครื่องมือและประสิทธิภาพของเครื่องมือ

### 1. การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาแบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ต้องการร่วมงานกันด้วยมีดังนี้

1.1 **แบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคล** ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคลชุดนี้จากแนวคิดรูปแบบของความต้องการที่ได้จากการศึกษาของ McClelland (1985) โดยมีศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ เป็นผู้ให้คำปรึกษาในการสร้างข้อกระทง แบบสำรวจชุดนี้ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 39 ข้อ

1.2 **แบบสำรวจลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย** แบบสำรวจชุดนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่สร้างข้อกระทงขึ้นโดย ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) โดยมีศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ เป็นผู้ให้คำแนะนำในการดัดแปลงแก้ไข ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 16 ข้อ เป็นข้อกระทงสำหรับวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ต้องการทำงานด้วยใน 4 มิติ ตามแนวคิดมิติวัฒนธรรมที่ได้จากการศึกษาของ Hofstede (1991)

แบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคลและลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ที่สร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ศึกษานำร่อง ประกอบด้วยมาตรวัดใหญ่ ๆ 2 มาตร มีข้อกระทงรวมทั้งสิ้นจำนวน 82 ข้อ

แบบสำรวจนี้ได้ถูกนำไปทำการศึกษานำร่องกับนิสิตปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 60 คน แต่ได้แบบสำรวจที่สมบูรณ์ ผู้ตอบแบบสำรวจตอบครบทุกข้อ กลับคืนมา จำนวน 58 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจที่นำไปศึกษานำร่องมาตัดข้อกระทงด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรทั้งหมดโดยไม่รวมตัวแปรในบรรทัดนั้น (Alpha if deleted item) โดยจะพิจารณาตัดข้อกระทงที่เมื่อตัดออกแล้วทำให้ค่า Cronbach alpha ของแบบสำรวจทั้งชุดมีค่าเพิ่มขึ้น ส่วนข้อกระทงที่เมื่อตัดออกแล้วทำให้ค่า Cronbach alpha ของแบบสำรวจทั้งชุดมีค่าลดลงนั้นให้คงไว้

การคัดข้อกระทงในแบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้แยกตัดข้อกระทงเป็นมาตรย่อย ๆ รวม 3 มาตร แต่ละมาตรย่อยจะเป็นจะเป็นข้อกระทงสำหรับวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลทั้ง 3 ลักษณะ ตามแนวคิดของ McClelland (1985) ได้แก่ มาตรวัดความต้องการประสบความสำเร็จ มาตรวัดความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ และมาตรวัดความต้องการอำนาจ

สำหรับการคัดข้อกระทงในแบบสำรวจลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย แรกเริ่มนั้นผู้วิจัยได้แยกคัดข้อกระทงออกเป็น 4 มาตรฐานย่อย ได้แก่ ความต้องการทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีลักษณะปัจเจกนิยม-กลุ่มนิยม และมีความเป็นชาย-ความเป็นหญิง แต่ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในแต่ละมาตรฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรฐานบางค่า เป็นลบ บางค่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรฐานต่ำ ค่า Cronbach alpha ของมาตรฐานนั้น ๆ จึงต่ำมาก เป็นเหตุให้ต้องตัดข้อกระทงเหล่านั้นออก ซึ่งจะทำให้แบบสำรวจมีข้อกระทงไม่ครอบคลุมความหมายของมิติวัฒนธรรมตามแบบจำลองมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede (1991) แต่เมื่อแยกคัดข้อกระทงสำหรับวัดความต้องการทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีลักษณะปัจเจกนิยม มีลักษณะกลุ่มนิยม มีความเป็นชาย และมีความเป็นหญิง เป็นมาตรฐานย่อย แต่ละมาตรฐาน แล้วจึงคัดข้อกระทงด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในแต่ละมาตรฐาน ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในแต่ละมาตรฐานมีค่าสูงขึ้น และยังผลให้ค่า Cronbach alpha ของ แต่ละมาตรฐานสูงขึ้นด้วย ดังนั้นเพื่อให้ข้อกระทงที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามความหมายมิติวัฒนธรรมทุกมิติ ผู้วิจัยจึงแยกคัดข้อกระทงเป็นมาตรฐานย่อย ๆ รวม 8 มาตรฐาน ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ปัจเจกนิยม กลุ่มนิยม ความเป็นชาย และความเป็นหญิง โดยแต่ละมาตรฐานย่อยจะเป็นข้อกระทงที่ใช้วัดมิติทางวัฒนธรรม ตามแบบจำลองมิติทาง วัฒนธรรมของ Hofstede (1991) ทั้ง 4 มิติ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ จึงประกอบด้วยข้อกระทงสำหรับวัดลักษณะ วัฒนธรรมองค์การที่ต้องการทำงานด้วย 8 มิติ



ตาราง 2.2 ค่า CITC (Collected item total correlation) และค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคล รายข้อ

มิติความต้องการ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC N=58
มิติที่ 1 ความต้องการประสพ ความสำเร็จ	1	งานที่ท่านพอใจจะทำเป็นอย่างยิ่งคือ งานที่ท่านได้ใช้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	.29*
	2	ท่านชอบทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง	.39**
	3	ท่านชอบการได้รับมอบอำนาจให้สามารถทำงานทั้งหมดได้ ด้วยตนเอง	.46**
	4	ท่านอยากทำงานให้ประสบผลสำเร็จ แม้ว่าจะไม่ได้รับการ ยกย่องจากผู้อื่น	.50**
	5	เมื่อทำงานแล้วประสบความล้มเหลว ท่านจะพยายามทำ ใหม่อีกจนสำเร็จ	.39**
	6	เมื่อทำงานแล้วเจอปัญหา ท่านจะแก้ไขแล้วแก้ไขอีกจนสำเร็จ แม้จะตึกตื่นเพียงใดก็ตาม	.52**
	7	ท่านชอบแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง	.32**
	8	ท่านดูหนังสือจนตึกตื่นเป็นประจำ เพื่อให้ได้ผลการเรียน A	.34**
	9	ท่านจะรู้สึกค้างคาใจ หากแก้ปัญหาบางอย่างไม่สำเร็จ	.37**
	10	แม้ต้องลงทะเลเบียนเรียนวิชาที่ท่านไม่ถนัด ท่านก็จะพยายาม เรียนให้ได้ผลการเรียน A ให้จงได้	.49**
	11	เมื่อท่านทำงานใดก็ตาม ท่านต้องการทราบผลจากการทำงาน และคอยติดตามผลจากการทำงานนั้น	.60**
	12	ท่านขอให้อาจารย์บอกข้อบกพร่องในการทำข้อสอบให้กับท่าน	.30**
	13	ท่านแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	.36**
	14	ท่านแสวงหาวิธีเรียนหรืออ่านหนังสือสอบให้ได้คะแนนดียิ่ง ๆ	.50**
	15	เมื่อทำงานง่าย ๆ เสร็จแล้ว ท่านต้องการทำงานที่ยากยิ่ง ๆ ขึ้น ไปอีก	.42**
	16	ท่านเลือกงานที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	.27*
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดความต้องการประสพความสำเร็จ			.80

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

ตาราง 2.2 (ต่อ)

มิติความต้องการ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC N=58
มิติที่ 2 ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ	17	ท่านต้องการเป็นที่รักใคร่ชอบพของเพื่อนฝูง	.30**
	18	ใคร ๆ ก็ชมว่าท่านมีท่าที่เป็นมิตร น่าคบค้าสมาคมด้วย	.35**
	19	เมื่อเพื่อนมาขอรับรองให้ท่านช่วยทำงานให้ ถึงแม้ว่าจะไม่ค่อยมีเวลาแต่ท่านก็จะพยายามช่วยเขา	.29*
	20	เมื่อต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ท่านคำนึงถึงมิตรภาพเป็นอันดับแรก	.24*
	21	ในการทำงาน ท่านมีจุดมุ่งหมายทำงานให้สำเร็จและมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	.24*
	22	หากท่านต้องทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนต่างคณะหรือต่างมหาวิทยาลัย ท่านหวังที่จะผูกมิตรกับเพื่อนใหม่เป็นอันดับแรก	.24*
	23	ท่านชอบใช้เวลาว่างในการพบปะเพื่อนฝูง	.56**
	24	ท่านชอบสถานที่ที่มีคนจำนวนมาก	.51**
	25	ท่านชอบไปงานเลี้ยงสังสรรค์	.51**
26	ท่านชอบทำงานที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก	.61**	
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดความต้องการไม่ตรีสัมพันธ			.73

\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 2.2 (ต่อ)

มิติความต้องการ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC N=58
มิติที่ 3 ความต้องการอำนาจ	27	ท่านอยากทำงานในตำแหน่งที่มีผู้คนที่ให้การยกย่องนับถือ	.51**
	28	ท่านอยากมีอำนาจเหนือผู้อื่น	.43**
	29	ท่านอยากเป็นประธานนิสิตนักศึกษา	.34**
	30	แม้แต่การทำกิจกรรมในระหว่างกลุ่มเพื่อน ท่านก็อยากที่จะเป็นผู้ควบคุมให้กิจกรรมดำเนินไปตามแบบที่ท่านต้องการ	.66**
	31	ท่านชอบเป็นผู้ควบคุมให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	.62**
	32	ท่านชอบเป็นผู้ควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนการที่วางไว้	.59**
	33	ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำกลุ่มท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน	.42**
	34	ท่านชอบให้ผู้อื่นทำตามที่ท่านต้องการ	.59**
	35	ในการทำงาน ท่านชอบเป็นผู้ออกคำสั่งให้ผู้อื่นต้องปฏิบัติตาม	.60**
	36	ท่านชอบให้ผู้อื่นเคารพเชื่อฟังท่าน	.57**
	37	ท่านชอบทำงานในตำแหน่งที่มีคนให้การเคารพเชื่อฟัง	.40**
	38	ท่านต้องการให้คนอื่นเห็นด้วยและนำความคิดเห็นของท่านไปสู่การปฏิบัติ	.60**
	39	ท่านจะโกรธมากเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ยอมทำตามคำสั่งของท่าน	.47**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดความต้องการอำนาจ			.86

\*\* p &lt; .01

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 2.3 ค่า CITC (Collected item total correlation) และค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย รายข้อ

ข้อกระทง			ค่า CITC (N = 58)
มิติวัฒนธรรม	ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน	
<b>มิติที่ 1</b> 1.1 ความเหลื่อมล้ำของ อำนาจต่ำ	1	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	.52**
	2	หัวหน้าปรึกษาหารือกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับพนักงานอยู่เสมอ	.63**
	3	หัวหน้ามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย	.59**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ			.75
1.2 ความเหลื่อมล้ำของ อำนาจสูง	4	หัวหน้าไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	.75**
	5	หัวหน้ามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบเผด็จการ	.73**
	6	หัวหน้าใช้อำนาจบังคับบัญชาลูกน้องมาก	.69**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง			.85

\*\* p < .01

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ข้อกระทง			ค่า CITC (N = 58)
มิติวัฒนธรรม	ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน	
<b>มิติที่ 2</b> 2.1 การหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอนสูง	7	งานทุกงานมีขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่าง ชัดเจน และพนักงานทุกคนต้องทำตามนั้น	.57**
	8	พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามคู่มือ และขั้นตอนการ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	.54**
	9	พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวจะ ผิดพลาด	.44**
	10	พนักงานถูกเข้มงวดในเรื่องระเบียบมาก	.38**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ในมิติการหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนสูง			.70
2.2 การหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอนต่ำ	11	พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณทำงานตามความคิดเห็นของ ตนเอง เพื่อให้งานสำเร็จ	.37**
	12	พนักงานสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองในการ ทำงาน โดยไม่มีระเบียบปฏิบัติที่ตายตัว	.37**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ในมิติการหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนต่ำ			.54
<b>มิติที่ 3</b> 3.1 ปัจเจกนิยม	13	พนักงานต่างคนต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของ ตนเอง	.50**
	14	มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง	.50**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ในมิติปัจเจกนิยม			.67
3.2 กลุ่มนิยม	15	พนักงานร่วมกันทำงานอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัว เดียวกัน	.69**
	16	พนักงานทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	.69**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ในมิติกลุ่มนิยม			.80

\*\* p &lt; .01

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ข้อกระทง			ค่า CITC (N = 58)
มิติวัฒนธรรม	ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน	
มิติที่ 4 4.1 ความเป็นชาย	17	การตัดสินใจของหัวหน้าขึ้นอยู่กับข้อมูล มากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	.57**
	18	ควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้ทุกคนยึดถือหลักการนี้ร่วมกัน	.56**
	19	ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มักเกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้อย่างมีระบบและรวดเร็ว	.65**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ในมิติความเป็นชาย			.76
4.2 ความเป็นหญิง	20	พนักงานมีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน	.65**
	21	เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน	.71**
	22	พนักงานมีการร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นอย่างดี	.58**
	23	เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้น คู่กรณีมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม	.56**
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ในมิติความเป็นหญิง			.80

\*\* p &lt; .01

## 2. ประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.1 การหาความเที่ยงของแบบสำรวจ (Reliability) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสำรวจฉบับนี้ โดยวิธีวัดความสอดคล้องภายในของแบบสำรวจ ด้วยการวิเคราะห์ค่า Cronbach Alpha จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 58 คน แต่ละมาตรมีค่าความเที่ยงดังแสดงในตาราง

2.4

ตาราง 2.4 ค่าความเที่ยงของแบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคล และลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

เครื่องมือ	จำนวนข้อกระทง ในแต่ละมาตร	ค่า Cronbach alpha
<b>มาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคล</b>		
1. ความต้องการประสบความสำเร็จ	16	0.80
2. ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์	10	0.73
3. ความต้องการอำนาจ	13	0.86
<b>มาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย</b>		
1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ		
1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ	3	0.75
1.2 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง	3	0.85
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน		
2.1 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ	4	0.54
2.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง	2	0.70
3. ปัจเจกนิยม		
3.1 ปัจเจกนิยม	2	0.67
3.2 กลุ่มนิยม	2	0.80
4. ความเป็นชาย		
4.1 ความเป็นชาย	3	0.76
4.2 ความเป็นหญิง	4	0.80

2.2 การวิเคราะห์ความตรงของมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคล (Validity) ในการวิเคราะห์ความตรงของแบบสำรวจนี้ จะวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคล โดยมีศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ เป็นผู้ให้คำแนะนำการสร้างข้อกระทงในมาตรวัดนี้

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยการออกแบบสำรวจให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระดับปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด ทั้งนี้ด้วยความอนุเคราะห์ของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำคณะต่าง ๆ และน้อง ๆ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยคำนวณและวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ เพื่อตอบคำถามการวิจัยดังนี้

### คำถามการวิจัยข้อที่ 1 ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะเช่นไร

ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way ANOVA: repeated measure) และทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ด้วยค่า F

### คำถามการวิจัยข้อที่ 2 ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยหรือไม่ อย่างไร

ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 โดยการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการกับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย ด้วยค่า t

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สมมุติให้เกณฑ์ที่ใช้จำแนกระดับความต้องการของผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นดังนี้

ผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลประสบความสำเร็จสูงกว่าค่ามัธยฐานของมาตรวัดนี้

ผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลประสบความสำเร็จต่ำกว่าค่ามัธยฐานของมาตรวัดนี้



ผู้ที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูง ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลไม่ตรีสัมพันธสูงกว่าค่ามัธยฐานของมาตรวัดนี้

ผู้ที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลไม่ตรีสัมพันธต่ำกว่าค่ามัธยฐานของมาตรวัดนี้

ผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูง ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลอำนาจสูงกว่าค่ามัธยฐานของมาตรวัดนี้

ผู้ที่มีความต้องการอำนาจต่ำ ได้แก่ ผู้ที่ได้คะแนนการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลอำนาจต่ำกว่าค่ามัธยฐานของมาตรวัดนี้

**คำถามการวิจัยข้อที่ 3 ชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์การที่  
ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร**

ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 โดยการทดสอบความแตกต่างของความ  
ทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ชายและหญิง ด้วยค่า t

**คำถามการวิจัยข้อที่ 4 ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละ  
ด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มจะเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกัน หรือไม่  
อย่างไร**

ผู้วิจัยตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4 โดยการทดสอบความแตกต่างของความ  
ต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง ที่มีลักษณะความ  
ต้องการส่วนบุคคลอยู่ในระดับเดียวกัน ด้วยค่า t

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บทที่ 3 ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเป็นไปตามลำดับดังนี้

#### ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน และความสัมพัธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยนำเสนอค่าสถิติพื้นฐาน และความสัมพัธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยเสนอค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังตาราง 3.1

เพื่อลดความเือคติของการตอบแบบสำรวจ ผู้วิจัยจึงได้แปลงคะแนนการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลทั้ง 3 มาตรวัด และลักษณะองค์การที่ต้องการจะร่วมงานด้วยทั้ง 8 มาตรวัด เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standard score) โดยการคำนวณมัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลรวมทั้ง 3 มาตรวัด และมาตรวัดลักษณะองค์การที่ต้องการจะร่วมงานด้วยทั้ง 8 มาตรวัด ทำให้ได้มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรวัดมาใช้ในการแทนค่าในสูตรการคำนวณคะแนนมาตรฐาน แล้วจึงนำคะแนนมาตรฐานของข้อมูลทั้ง 2 ตอนนี้มาหาความสัมพันธ์กัน (มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสูตรที่ใช้ในการคำนวณคะแนนมาตรฐาน ดูได้ในภาคผนวก ก)

ตาราง 3.1 ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (n=216)

	max	Min	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 เพศ (sex)	2	1	1.63	.49												
2 ความต้องการประสบความสำเร็จ (n-Ach)	7	1	4.65	.38	-.024	.80 <sup>α</sup>										
3 ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ (n-Aff)	7	1	4.75	.60	.099	.479**	.73 <sup>α</sup>									
4 ความต้องการอำนาจ ( n-Power)	7	1	3.81	.45	-.140*	.311**	.271**	.86 <sup>α</sup>								
5 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (H-Pow)	7	1	1.88	.45	-.108	-.068	-.031	.204**	.85 <sup>α</sup>							
6 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ (L-Pow)	7	2	6.05	.57	.143*	.246**	.316**	-.058	-.446**	.75 <sup>α</sup>						
7 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (S-Unc)	7	1	3.57	.53	-.161*	.144*	-.001	.152*	.378**	-.067	.70 <sup>α</sup>					
8 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ (W-Unc)	7	1	5.00	.72	.149*	.255**	.198**	.166*	-.184**	.303**	-.087	.54 <sup>α</sup>				
9 ปัจเจกนิยม (IND)	7	1	3.41	.66	-.158*	.044	-.110	.247**	.371**	-.306**	.311**	.127	.67 <sup>α</sup>			
10 กลุ่มนิยม (COL)	7	2	6.16	.50	.097	.056	.089	-.065	-.164*	.201**	-.031	.152*	-.094	.80 <sup>α</sup>		
11 ความเป็นชาย (MAS)	7	1	5.35	.63	.044	.326**	.255**	.018	-.324**	.426**	.003	.223**	-.256**	.127	.76 <sup>α</sup>	
12 ความเป็นหญิง (FEM)	7	3	6.04	.52	.170*	.277**	.187**	-.056	-.513**	.534**	-.126	.220**	-.261**	.095	.529**	.80 <sup>α</sup>

หมายเหตุ

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

เพศ (sex) มีค่าคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 2 ( 1 หมายถึง เพศชาย และ 2 หมายถึง เพศหญิง)

ลักษณะความต้องการส่วนบุคคล มีค่าคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 7 (1 หมายถึง ไม่จริงเลย และ 7 หมายถึง จริงที่สุด)

ลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย มีค่าคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 7 (1 หมายถึง ไม่ต้องการเลย และ 7 หมายถึง ต้องการมาก)

max = ค่าสูงสุด min = ค่าต่ำสุด M = มัชฌิมเลขคณิต SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน <sup>α</sup> = ค่า Cronbach alpha

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้คะแนนการตอบแบบสำรวจในแต่ละมาตรวัดมีค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดเท่ากับ 7 และ 1 ตามลำดับ จากการตอบแบบสำรวจของผู้ตอบแบบสำรวจพบว่า คะแนนสูงสุดของการตอบแบบสำรวจในทุกมาตรวัด มีค่าเท่ากับ 7 และคะแนนต่ำสุดของการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดส่วนใหญ่ มีค่าเท่ากับ 1 ยกเว้นในมาตรวัดความต้องการทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ กลุ่มนิยม และความเป็นหญิง ที่คะแนนต่ำสุดของการตอบแบบสำรวจ มีค่าเท่ากับ 2, 2 และ 3 ตามลำดับ (รายละเอียดดูได้จากตาราง 3.1)

เพื่อให้ง่ายต่อการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3.1 ผู้วิจัยจึงได้สมมุติให้เกณฑ์คะแนนการตอบคำถามในแบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคล เป็นดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 2.99	หมายถึง มีความต้องการในระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 3.00 - 5.00	หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 5.01 - 7.00	หมายถึง มีความต้องการในระดับสูง

สำหรับเกณฑ์คะแนนการตอบคำถามในแบบสำรวจลักษณะองค์กรที่ต้องการร่วมงานด้วย เป็นดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.99	หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง
คะแนนตั้งแต่ 2.00 - 3.00	หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วย
คะแนนตั้งแต่ 3.01 - 4.99	หมายถึง เฉย ๆ ตัดสินใจไม่ได้
คะแนนตั้งแต่ 5.00 - 6.00	หมายถึง ต้องการทำงานด้วย
คะแนนตั้งแต่ 6.01 - 7.00	หมายถึง ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง

หากระดับเกณฑ์คะแนนในการตอบแบบสำรวจในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจเป็นดังข้างต้นแล้ว จะสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3.1 ได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 3.1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีทั้งชายและหญิง แต่มีผู้หญิงในจำนวนที่มากกว่า ( $M = 1.63$ ,  $SD = .69$ ) โดยเฉลี่ยแล้วผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $M_s = 4.65, 4.75, 3.81$ ) นอกจากนี้โดยเฉลี่ยแล้วผู้ตอบแบบสำรวจยังไม่ต้องการอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ( $M_s = 1.88$ ) เฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม ( $M_s = 3.57, 3.41$ ) แต่ต้องการทำงานในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ และมีความเป็นชาย ( $M_s = 5.00$ ,

5.35) และต้องการอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีลักษณะกลุ่มนิยม และมีความเป็นหญิง ( $M_s = 6.05, 6.16, 6.04$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับลักษณะความต้องการส่วนบุคคลและการเลือกลักษณะองค์กรที่ต้องการจะทำงานด้วย ดังนี้ เพศของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการอำนาจ ( $r = .140, p < .05$ ) ความต้องการทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ( $r = .143, p < .05$ ) มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ( $r = .170, p < .05$ ) และมีความเป็นหญิง ( $r = .149, p < .05$ ) นอกจากนี้ เพศของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการทำงานในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $r = -.161, p < .05$ ) และมีลักษณะปัจเจกนิยม ( $r = -.158, p < .05$ )

ตัวแปรในมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับตัวแปรในมาตรวัดความต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ( $r = .246, p < .01$ ) มีความเป็นชาย ( $r = .326, p < .01$ ) มีความเป็นหญิง ( $r = .277, p < .01$ ) มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ( $r = .255, p < .01$ ) และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $r = .144, p < .05$ ) เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรภายในมาตรวัดเดียวกันมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอีกด้วย เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ ( $r = .479, p < .01$ ) และความต้องการอำนาจ ( $r = .311, p < .01$ ) ความต้องการทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการทำงานในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $r = .378, p < .01$ ) และปัจเจกนิยม ( $r = .371, p < .01$ ) นอกจากนี้ ความต้องการทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูงยังมีความสัมพันธ์ในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความต้องการทำงานในองค์กรที่มีความเป็นหญิง ( $r = -.513, p < .01$ ) มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ( $r = -.446, p < .01$ ) มีความเป็นชาย ( $r = -.324, p < .01$ ) มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ( $r = -.184, p < .01$ ) และกลุ่มนิยม ( $r = -.164, p < .05$ ) เป็นต้น

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

**คำถามการวิจัยข้อที่ 1** ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะเช่นไร

ผู้วิจัยตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว แบบวัดซ้ำ (One-way ANOVA: repeated measure) ผลการวิเคราะห์ดูได้ในภาคผนวก ข และการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์กรลักษณะต่าง ๆ ด้วยค่า F ผลการทดสอบปรากฏดังตาราง 3.2

**ตาราง 3.2** มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์กรลักษณะต่าง ๆ ด้วยค่า F (n = 216)

ความต้องการทำงานในองค์กรที่...	Mean	SD	F(7, 1505)
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (H-Pow)	1.88	.45	2890.06**
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ (L-Pow)	6.05	.57	
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (S-Unc)	3.57	.53	
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ (W-Unc)	5.00	.72	
ปัจเจกนิยม (IND)	3.41	.66	
กลุ่มนิยม (COL)	6.16	.50	
ความเป็นชาย (MAS)	5.35	.63	
ความเป็นหญิง (FEM)	6.04	.52	

\*\*p < .01

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.99 หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง

คะแนนตั้งแต่ 2.00 - 3.00 หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วย

คะแนนตั้งแต่ 3.01 - 4.99 หมายถึง เฉย ๆ ตัดสินใจไม่ได้

คะแนนตั้งแต่ 5.00 - 6.00 หมายถึง ต้องการทำงานด้วย และ

คะแนนตั้งแต่ 6.01 - 7.00 หมายถึง ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง

ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการที่จะทำงานในองค์กรลักษณะต่าง ๆ ด้วยค่าสถิติ F ดังตาราง 3.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรลักษณะต่าง ๆ แตกต่างกัน  $[F(7, 1505) = 2890.06, p < .01]$  ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการทำงานในองค์กรแต่ละลักษณะแตกต่างกันอย่างไร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างนี้ด้วยวิธีการเปรียบเทียบมัชฌิมเลขคณิตภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี

ของ Tukey (รายละเอียดของการทดสอบคู่ได้ในภาคผนวก ข) ผลการทดสอบปรากฏดัง ตาราง 3.3

**ตาราง 3.3** ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ภายหลังจากวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธีของ Tukey

	ลักษณะองค์การ							
	COL	L-Pow	FEM	MAS	W-Unc	s-unc	IND	H-Pow
มัชฌิม	6.16	6.05	6.04	5.35	5.00	3.57	3.41	1.88
เลขคณิต								

หมายเหตุ การเรียงลำดับความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ จากมากไปน้อย โดยความต้องการทำงานในลักษณะองค์การที่อยู่บนเส้นเดียวกันไม่แตกต่างกัน ( $p < .01$ ) และความต้องการทำงานในลักษณะองค์การที่ไม่ได้อยู่บนเส้นเดียวกันแตกต่างกัน ( $p < .01$ )

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.99 หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง

คะแนนตั้งแต่ 2.00 - 3.00 หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วย

คะแนนตั้งแต่ 3.01 - 4.99 หมายถึง เฉย ๆ ตัดสินใจไม่ได้

คะแนนตั้งแต่ 5.00 - 6.00 หมายถึง ต้องการทำงานด้วย และ

คะแนนตั้งแต่ 6.01 - 7.00 หมายถึง ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง

COL หมายถึง กลุ่มนิยม L-Pow หมายถึง ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ FEM หมายถึง ความเป็นหญิง MAS หมายถึง ความเป็นชาย W-Unc หมายถึง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ S-Unc หมายถึง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง IND หมายถึง ปัจเจกนิยม H-Pow หมายถึง ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง

ผลการเปรียบเทียบมัชฌิมเลขคณิตภายหลังจากวิเคราะห์ความแปรปรวนในครั้งนี้ และการแปลความหมายคะแนน จากตาราง 3.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และมีความเป็นหญิง รองลงมาได้แก่ องค์การที่มีความเป็นชาย และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม แต่ไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง

เมื่อพิจารณาลักษณะองค์การที่เป็นขั้วตรงข้ามกัน ก็พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และในทางกลับกันก็ไม่ต้องการอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ( $M_s = 6.08, 1.88$ ) ต้องการทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ แต่รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $M_s = 5.00, 3.57$ ) ต้องการอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม แต่รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม ( $M_s = 6.16, 3.41$ )

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างก็ยังต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะความเป็นหญิงมากกว่าองค์การที่มีลักษณะความเป็นชายอีกด้วย ( $M_s = 6.04, 5.35$ )

**คำถามการวิจัยข้อที่ 2** ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 โดยการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการกับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย ด้วยค่า  $t$

ทั้งนี้สถิติที่ใช้ทดสอบค่า  $t$  นั้น มี 2 กรณี คือ 1. กรณีที่ความแปรปรวนของประชากรทั้งสองแตกต่างกัน และ 2. กรณีที่ความแปรปรวนของประชากรทั้งสองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณค่า  $t$  ก็แตกต่างกันด้วย (สูตรที่ใช้ในการคำนวณได้จากภาคผนวก ค) ดังนั้นก่อนที่จะทำการทดสอบค่า  $t$  จะต้องทดสอบความแปรปรวนของความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของประชากรทั้งสองกลุ่มเสียก่อน ด้วยการทดสอบค่า  $F$  เพื่อนำผลการทดสอบค่า  $F$  มาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกสูตรที่จะใช้ในการทดสอบค่า  $t$  (ผลการทดสอบค่า  $F$  อยู่ในภาคผนวก ค)

เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าความแปรปรวนของประชากรเรียบร้อยแล้ว จึงทำการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการส่วนบุคคลกับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย ด้วยค่า  $t$  ผลการทดสอบปรากฏดังตาราง 3.4

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตาราง 3.4 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการส่วนบุคคลกับความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ด้วยค่า t

	ความเหลื่อมล้ำของ อำนาจสูง		ความเหลื่อมล้ำของ อำนาจต่ำ		การหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอนสูง		การหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอนต่ำ		ปัจเจกนิยม		กลุ่มนิยม		ความเป็นชาย		ความเป็นหญิง	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
ความต้องการประสพ ความสำเร็จสูง (n = 114)	1.80	1.06	6.23	.83	3.64	1.20	5.23	1.02	3.47	1.04	6.24	.94	5.65	.96	6.18	.85
ความต้องการประสพ ความสำเร็จต่ำ (n = 102)	1.96	.99	5.86	.98	3.50	.98	4.75	.98	3.34	1.00	6.06	1.02	5.02	.94	5.88	.98
t	-1.16		3.01*		.91		3.54*		.98		1.33		4.77*		2.43*	
df	214		199.46		214		214		214		214		214		214	
ความต้องการไม่ตรี สัมพันธ์สูง (n = 109)	1.78	1.09	6.30	.74	3.59	1.21	5.13	1.09	3.35	1.02	6.31	.97	5.57	.93	6.23	.81
ความต้องการไม่ตรี สัมพันธ์ต่ำ (n = 107)	1.97	1.01	5.80	1.01	3.56	.98	4.86	.94	3.46	1.01	6.00	.97	5.13	1.03	5.85	1.00
t	-1.33		4.14*		.21		1.94		-.82		2.43*		3.26*		2.11*	
df	214		194.52		214		214		214		214		214		203.66	
ความต้องการอำนาจสูง (n = 106)	2.07	1.21	5.97	1.04	3.63	1.14	5.09	1.02	3.55	1.09	6.00	1.04	5.38	1.12	6.04	.98
ความต้องการอำนาจต่ำ (n = 101)	1.65	.78	6.16	.80	3.53	1.08	4.91	1.02	3.23	.93	6.30	.93	5.35	.88	6.10	.84
t	2.96*		-1.48		.66		1.26		2.30*		-2.16*		.27		-.48	
df	181.08		196.47		205		205		205		205		198.27		205	

\*p < .05

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.99 หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง  
คะแนนตั้งแต่ 2.00 - 3.00 หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วย  
คะแนนตั้งแต่ 3.01 - 4.99 หมายถึง เฉย ๆ ตัดสินใจไม่ได้  
คะแนนตั้งแต่ 5.00 - 6.00 หมายถึง ต้องการทำงานด้วย  
คะแนนตั้งแต่ 6.01 - 7.00 หมายถึง ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง

จากตาราง 3.4 แสดงให้เห็นว่าลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย ดังนี้

ในมิติของความต้องการประสบความสำเร็จ ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ คือ องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ( $M_s = 6.23, 5.86, t_{.05 (199.46)} = 3.01$ ) มีความเป็นหญิง ( $M_s = 6.18, 5.88, t_{.05 (214)} = 2.43$ ) มีความเป็นชาย ( $M_s = 5.65, 5.02, t_{.05 (214)} = 4.77$ ) และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ( $M_s = 5.23, 4.75, t_{.05 (214)} = 3.54$ )

ส่วนองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม ได้รับความนิยมน้อยอย่างไม่แตกต่างกันจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ โดยต่างก็ไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง เฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม และต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม

ในมิติของความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์สูงมีความต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ต่ำ คือ องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม ( $M_s = 6.31, 6.00, t_{.05 (214)} = 2.43$ ) มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ( $M_s = 6.30, 5.80, t_{.05 (194.52)} = 4.14$ ) มีความเป็นชาย ( $M_s = 6.23, 5.85, t_{.05 (203.66)} = 2.11$ ) และมีความเป็นหญิง ( $M_s = 5.57, 5.13, t_{.05 (214)} = 3.26$ )

ส่วนองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ และมีลักษณะปัจเจกนิยม ได้รับความนิยมน้อยอย่างไม่แตกต่างกันจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์สูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ต่ำ โดยต่างก็ไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง เฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม ต้องการถึงเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

ในมิติของความต้องการอำนาจ ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงมีความต้องการทำงานด้วยน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ คือ

องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม ( $M_s = 6.00, 6.30, t_{.05 (205)} = -2.16$ ) อย่างไรก็ตามแม้จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำมีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม ( $M_s = 3.55, 3.23, t_{.05 (205)} = 2.30$ ) และมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ( $M_s = 2.07, 1.65, t_{.05 (181.08)} = 2.96$ ) แต่ทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ ต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม และไม่ต้องการถึงไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง

อย่างไรก็ตาม องค์การที่มีความเป็นหญิง มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีความเป็นชาย มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ได้รับความนิยมอย่างไม่แตกต่างกันจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ โดยต่างก็ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเป็นหญิง ต้องการถึงต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะความเป็นชาย ต้องการถึงเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ และเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

**คำถามการวิจัยข้อที่ 3** ชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 โดยการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง ด้วยค่า  $t$

เช่นเดียวกับการทดสอบค่า  $t$  เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 จะต้องทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเสียก่อน ด้วยการทดสอบค่า  $F$  เพื่อนำผลการทดสอบมาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกสูตรที่จะใช้ในการทดสอบค่า  $t$  (ผลการทดสอบดูได้ในภาคผนวก ค)

เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าความแปรปรวนของประชากรเรียบร้อยแล้ว จึงทำการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง ด้วยค่า  $t$  ผลการทดสอบปรากฏดังตาราง 3.5

ตาราง 3.5 มีขัณมีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความ แตกต่างของความ ต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ของเพศชายและหญิง ด้วยค่า t

ความต้องการทำงานในองค์การที่...	ชาย (81 คน)		หญิง (135 คน)		t	df
	M	SD	M	SD		
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง	2.02	1.11	1.79	.97	1.52	151.93
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ	5.88	1.06	6.16	.81	-1.97*	135.99
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง	3.80	1.02	3.44	1.13	2.39*	214.00
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ	4.80	1.07	5.12	.99	-2.21*	214.00
ปัจเจกนิยม	3.62	1.12	3.39	.94	2.34*	214.00
กลุ่มนิยม	5.94	1.02	6.29	.94	-2.58*	214.00
ความเป็นชาย	5.30	1.09	5.39	.95	-0.65	214.00
ความเป็นหญิง	5.84	1.01	6.16	.84	-2.41*	145.36

\* $p \leq .05$

คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.99	หมายถึง	ไม่ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง
คะแนนตั้งแต่ 2.00 - 3.00	หมายถึง	ไม่ต้องการทำงานด้วย
คะแนนตั้งแต่ 3.01 - 4.99	หมายถึง	เฉย ๆ ตัดสินใจไม่ได้
คะแนนตั้งแต่ 5.00 - 6.00	หมายถึง	ต้องการทำงานด้วย และ
คะแนนตั้งแต่ 6.01 - 7.00	หมายถึง	ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง

ผลการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ในเพศชายและหญิง ดังตาราง 3.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีความ ต้องการทำงานใน องค์การแตกต่างกันดังนี้ ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างชายมีความ ต้องการทำงานด้วยน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างหญิง คือ องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม ( $M_s = 5.94, 6.29, t_{.05(214)} = -2.58$ ) มีความ เหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ( $M_s = 5.88, 6.16, t_{.05(135.99)} = -1.97$ ) มีความ เป็นหญิง ( $M_s = 5.84, 6.16, t_{.05(145.36)} = -2.41$ ) และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ( $M_s = 4.80, 5.12, t_{.05(214)} = -2.21$ )

ความแตกต่างของความ ต้องการทำงานนี้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างต้องการถึงต้องการ เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือได้ว่ามีความ ต้องการแตกต่างกันน้อยมา มีเพียงความ ต้องการทำงานใน องค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำเท่านั้น ที่ความต้องการของกลุ่มตัวอย่างชายและ หญิงแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยกลุ่มตัวอย่างชายรู้สึกเฉย ๆ แต่กลุ่มตัวอย่างหญิงต้องการ ( $M_s = 4.80, 5.12, t_{.05(214)} = -2.21$ )

อย่างไรก็ตามแม้จะพบอีกด้วยว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $M_s = 3.80, 3.44, t_{.05(214)} = 2.39$ ) และมีลักษณะปัจเจกนิยม ( $M_s = 3.62, 3.39, t_{.05(214)} = 2.34$ ) แต่ทั้งกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะดังกล่าว

อนึ่ง กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีความต้องการอย่างไม่แตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง และมีความเป็นชาย โดยทั้งกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงต่างก็ไม่ต้องการถึงไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง แต่ต้องการทำงานในองค์การที่มีความเป็นชาย

แม้ผลการทดสอบจะพบความแตกต่างของการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง แต่ความแตกต่างก็ถือว่าน้อยมาก ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3.5 จึงสรุปได้ว่า ชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน

**คำถามการวิจัยข้อที่ 4** ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มจะเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4 โดยการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง ที่มีลักษณะความ ต้องการส่วนบุคคลอยู่ในระดับเดียวกัน ด้วยค่า  $t$

เช่นเดียวกับการทดสอบค่า  $t$  เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 และ 3 จะต้องทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเสียก่อน ด้วยการทดสอบค่า  $F$  เพื่อนำผลการทดสอบมาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกสูตรที่จะใช้ในการทดสอบค่า  $t$  (ผลการทดสอบได้ในภาคผนวก ค)

เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าความแปรปรวนของประชากรเรียบร้อยแล้ว จึงทำการทดสอบความแตกต่างของความ ต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง ที่มีลักษณะความ ต้องการส่วนบุคคลอยู่ในระดับเดียวกัน ด้วยค่า  $t$  ผลการทดสอบปรากฏดังตาราง 3.6

ตาราง 3.6 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย จำแนกตามระดับของลักษณะความต้องการส่วนบุคคล และเพศของกลุ่มตัวอย่าง และการทดสอบความแตกต่างของการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยในเพศชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลระดับเดียวกัน ด้วยค่า t

	High n-Ach				Low n-Ach				High n-Aff				Low n-Aff				High n-Power				Low n-Power			
	ชาย (n = 40)		หญิง (n = 74)		ชาย (n = 41)		หญิง (n = 61)		ชาย (n = 37)		หญิง (n = 72)		ชาย (n = 44)		หญิง (n = 63)		ชาย (n = 48)		หญิง (n = 58)		ชาย (n = 29)		หญิง (n = 72)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
H-Pow	1.95	1.08	1.72	1.04	2.08	1.14	1.88	.88	1.82	.98	1.76	1.08	2.18	1.19	1.82	.85	2.17	1.19	1.98	1.22	1.76	.98	1.61	.69
t	1.13				.96				.27				1.74				.84				.89			
df	112				70.89				107				72.53				104				99			
L-Pow	6.03	1.01	6.34	.70	5.75	1.11	5.93	.88	6.19	.87	6.36	.67	5.63	1.15	5.92	.90	5.80	1.19	6.10	.88	5.99	.88	6.22	.76
t	-1.97				-.88				-1.05				-1.41				-1.41				-1.33			
df	112				72.59				58.26				77.94				84.91				99			
S-Unc	3.76	1.09	3.57	1.25	3.84	.95	3.27	.94	3.74	.11	3.51	1.25	3.85	.94	3.35	.96	3.73	1.11	3.55	1.16	3.92	.90	3.37	1.11
t	.79				3.00*				.93				2.68*				.80				2.38*			
df	112				100				107				105				104				99			
W-Unc	5.06	1.07	5.32	.98	4.55	1.01	4.88	.94	4.86	1.17	5.27	1.03	4.75	.98	4.94	.91	4.92	4.14	5.23	.89	4.60	.94	5.03	1.03
t	-1.28				-1.68				-1.86				-1.06				-1.60				-1.95			
df	112				100				107				105				104				99			
IND	3.65	1.14	3.38	.98	3.59	1.11	3.17	.88	3.42	1.09	3.32	.99	3.78	1.12	3.25	.87	3.76	1.18	3.38	.99	3.31	1.01	3.19	.90
t	-1.34				2.09*				.48				2.78*				1.81				.57			
df	112				100				107				105				104				99			
COL	6.10	.93	6.32	.95	5.78	1.09	6.25	.93	6.12	.99	6.42	.95	5.78	1.03	6.14	.91	5.82	1.13	6.16	.95	6.09	.88	6.39	.94
t	-1.18				-2.35*				-1.52				-1.90				-1.65				-1.49			
df	112				100				107				105				104				99			
MAS	5.53	1.11	5.71	.88	5.07	1.03	4.99	.89	5.57	.95	5.57	.92	5.07	1.15	5.18	.94	5.39	1.24	5.38	1.02	5.17	.86	5.42	.89
t	-.99				.41				-.01				-.55				.04				-1.26			
df	112				100				107				105				104				99			
FEM	6.01	.97	6.28	.77	5.68	1.04	6.02	.92	6.07	.88	6.31	.76	5.64	1.09	6.00	.91	5.90	1.07	6.15	.89	5.84	.92	6.20	.80
t	-1.65				1.76				-1.47				-1.75				-1.31				-1.96			
df	112				100				107				81.68				104				99			

\*  $p < .05$  H-Pow หมายถึง ความเห็นชอบสูงอำนาจสูง L-Pow หมายถึง ความเห็นชอบสูงอำนาจต่ำ S-Unc หมายถึง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง W-Unc หมายถึง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ IND หมายถึง ปัจเจกนิยม COL หมายถึง กลุ่มนิยม MAS หมายถึง ความเป็นชาย FEM หมายถึง ความเป็นหญิง High n-Ach หมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จสูง Low n-Ach หมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ High n-Aff หมายถึง ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์สูง Low n-Aff หมายถึง ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ต่ำ High n-Power หมายถึง ความต้องการอำนาจสูง Low n-Power หมายถึง ความต้องการอำนาจต่ำ  
คะแนนตั้งแต่ 1.00 - 1.99 หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง คะแนนตั้งแต่ 2.00 - 3.00 หมายถึง ไม่ต้องการทำงานด้วย  
คะแนนตั้งแต่ 5.00 - 6.00 หมายถึง ต้องการทำงานด้วย คะแนนตั้งแต่ 6.01 - 7.00 หมายถึง ต้องการทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง  
คะแนนตั้งแต่ 3.01 - 4.99 หมายถึง เจย ๆ ตัดสินใจไม่ได้

จากตาราง 3.6 ผลการทดสอบพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการแต่ละด้านระดับเดียวกันมีแนวโน้มในการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามมีบางจุดที่แตกต่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างชายที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำมีความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างหญิงที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ ( $M_s = 5.78, 6.25, t_{.05(100)} = -2.35$ )

อนึ่ง แม้จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำมีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $M_s = 3.84, 3.27, t_{.05(100)} = 3.00$ ) และมีลักษณะปัจเจกนิยมนิยม ( $M_s = 3.85, 3.35, t_{.05(105)} = 2.68$ ) กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการไมตรีสัมพันธ์ต่ำก็มีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $M_s = 3.59, 3.17, t_{.05(100)} = 2.09$ ) และมีลักษณะปัจเจกนิยม ( $M_s = 3.78, 3.25, t_{.05(105)} = 2.78$ ) เช่นเดียวกัน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการอำนาจต่ำก็มีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ( $M_s = 3.92, 3.37, t_{.05(99)} = 2.38$ ) แต่ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะดังกล่าว

เนื่องจากผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง ที่มีลักษณะความต้องการส่วนบุคคลอยู่ในระดับเดียวกัน พบความแตกต่างน้อยมาก ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 3.6 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการในแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มในการเลือกองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ผ่านมา สามารถนำมาอภิปรายตามลำดับของคำถามการวิจัย ดังนี้

### คำถามการวิจัยข้อที่ 1 ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะเช่นไร

เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะต่าง ๆ แล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์กรที่มีลักษณะกลุ่มนิยม มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และมีความเป็นหญิง รองลงมาได้แก่ องค์กรที่มีความเป็นชาย และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และปัจเจกนิยม แต่ไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1-3 เดือน ตระหนักดีว่าการเริ่มต้นชีวิตการทำงานต้องเริ่มจากตำแหน่งของลูกน้องก่อน จึงต้องการความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน ไม่ชอบการมีกฎระเบียบข้อบังคับมากมาย ต้องการความเป็นอิสระ แต่การมีกฎระเบียบก็เป็นสิ่งที่พวกเขาทำได้ เพราะเคยชินกับการต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของพ่อแม่ และสถาบันการศึกษาอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังต้องการทำงานในองค์กรที่ใส่ใจในความรู้สึกของพนักงาน เนื่องจากยังมีความเป็นเด็กและด้อยประสบการณ์การทำงานจึงต้องการความเห็นอกเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน พอใจกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว เพื่อจะได้มีเพื่อนช่วยคิดแก้ปัญหา และหากมีข้อผิดพลาดจะได้ไม่ต้องรับผิดชอบลำพัง แต่หากต้องทำงานคนเดียวก็ยอมได้ เพราะในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ อาจารย์ก็ได้มีการมอบหมายงานที่ต้องทำคนเดียวด้วยเช่นกัน

### คำถามการวิจัยข้อที่ 2 ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์กรที่ต้องการทำงานด้วยหรือไม่ อย่างไร

ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์กรที่ต้องการทำงานด้วย ผลการวิจัยพบว่า



เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ พบว่า ลักษณะองค์การกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงมีความต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ คือ องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีความเป็นชาย และมีความเป็นหญิง

ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้ทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะเปิดโอกาสให้เขาสามารถแสดงความคิดเห็นและความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ และถึงแม้ว่าองค์การนั้นจะมีความเป็นชายหรือหญิงก็ตาม เขาก็ยินดีจะร่วมงานด้วย เพราะองค์การลักษณะเช่นนี้ไม่มีลักษณะที่เป็นการขัดขวางการแสดงออกทางความคิดและความสามารถของเขา

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ พบว่า ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงมีความต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ คือ องค์การในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีลักษณะกลุ่มนิยม มีความเป็นชาย และมีความเป็นหญิง

ผู้ที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ และสร้างสัมพันธกับผู้อื่น การได้ทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และมีลักษณะกลุ่มนิยม จะเปิดโอกาสให้ความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองได้โดยง่าย ทั้งกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และไม่ว่าองค์การนั้นจะมีความเป็นชายหรือหญิงเขาก็ยินดีทำงานด้วย เพราะองค์การลักษณะเช่นนี้ไม่มีลักษณะที่เป็นการขัดขวางการตอบสนองของความต้อการมีปฏิสัมพันธ์ และสร้างสัมพันธระหว่างเขากับผู้อื่น

อนึ่ง การที่ความต้องการประสบความสำเร็จ และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ ของกลุ่มตัวอย่าง ต่างก็มีผลต่อความต้องการทำงานในองค์การที่มีความเป็นชาย และมีความเป็นหญิง ในเชิงบวกเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง และกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูง ต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ และกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ คือ องค์การที่มีความเป็นชาย และองค์การที่มีความเป็นหญิง เหตุผลหนึ่งน่าจะเป็น

เพราะข้อกระทงของแบบสำรวจที่กล่าวถึงเฉพาะในด้านดีขององค์การที่มีความเป็นชาย และมีความเป็นหญิง เช่น การใช้เหตุผล และการประนีประนอม ซึ่งไม่ว่าใครก็ต้องการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะเช่นนี้

เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ พบว่า ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงมีความต้องการที่จะทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ คือ องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม แต่องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยมได้รับความนิยมนอกจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ

การได้ทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง จะเปิดโอกาสให้ผู้มีความต้องการอำนาจสูงได้ควบคุมและสั่งการผู้อื่นได้โดยง่ายหากเขาได้อยู่ในฐานะของหัวหน้างาน การที่เขาต้องทำงานตามลำพังจะเป็นการเปิดโอกาสให้เขาได้รับความดีความชอบลำพัง เป็นที่สนใจแก่ผู้อื่นโดยง่าย อีกทั้งยังไม่ต้องคอยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ดังนั้นผู้มีความต้องการอำนาจสูงจึงต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยมมากกว่ากลุ่มนิยม

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำต่างก็ไม่ต้องการถึงไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง และรู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม นั่นอาจเป็นเพราะกลุ่ม ตัวอย่างมีสถานภาพเป็นนิสิต และกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตระหนักดีว่าการเริ่มต้นชีวิตการทำงานต้องเริ่มจากตำแหน่งของลูกน้องก่อน ไม่มีอำนาจสั่งการผู้ใดได้ในทางตรงกันข้ามกลับต้องการความเป็นกันเองจากหัวหน้างาน อย่างไรก็ตาม สามารถทำงานคนเดียวได้ เพราะคุ้นเคยกับการทำงานคนเดียวมาตั้งแต่เมื่อครั้งเป็นนิสิต

การที่บุคคลจะเลือกทำงานที่ใด นั้นเป็นเพราะเขาเห็นว่าองค์การนั้นสามารถตอบสนองความต้องการ และสอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคลของเขาได้ (Murray,1938; Bretz และคณะ,1989; Turban and Keon,1993; Cable and Judge,1994; และ Turban และคณะ,2001) หรือเมื่อเห็นว่าลักษณะองค์การที่เป็นอยู่ไม่เป็นการขัดขวางการตอบสนองความต้องการของเขา หรือไม่ขัดแย้งกับตัวตนที่เขาเป็นอยู่มากเกินไป อย่างไรก็ตามจากข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 ยังไม่เคยได้ทำงานในองค์การจริง ๆ จึงอาจจะไม่ทราบถึงผลกระทบขององค์การลักษณะต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน และการใช้ชีวิตในที่ทำงานเป็นอย่างดี การตอบแบบ

สำรวจจึงเป็นการตอบตามความรู้สึกในขณะนั้น ดังนั้นในผลการวิจัยจึงอาจพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่แม้จะมีลักษณะความต้องการส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่ก็มีต้องการทำงานในองค์การบางลักษณะไม่แตกต่างกัน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงและที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ ต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง ทั้งที่เป็นลักษณะองค์การที่ชัดเจนการแสดงออกทางความคิดและรูปแบบการทำงาน เพราะพนักงานในองค์การจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้มากมายอย่างเคร่งครัด ทั้งที่ผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงเป็นผู้ที่มีความคิดในเชิงนวัตกรรม ชอบแสวงหา แนวทางการทำงานใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง หัวหน้างานและลูกน้องมีสถานะภาพและสิทธิพิเศษแตกต่างกันอย่างมาก อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์สูงรู้สึกไม่สบายใจหากต้องทำงานในองค์การที่มีลักษณะเช่นนี้ เพราะเขาจะไม่สามารถเข้าหาหัวหน้างานได้เลย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องจะมีเฉพาะเรื่องงานและอย่างเป็นทางการเท่านั้น หรือในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ หัวหน้างานและลูกน้องมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ผู้ที่เป็นหัวหน้าไม่ได้รับสิทธิพิเศษ หรือสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอำนาจและความเป็นคนพิเศษ เช่น รถประจำตำแหน่ง และห้องน้ำส่วนตัว เป็นต้น เช่นนี้อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูงไม่รู้สึกที่ตนเองได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเหมาะสม และขาดความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ก็เป็นได้ เพราะผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูง ต้องการเป็นเป็นที่สนใจ เคารพยำเกรงของผู้อื่น และมีอำนาจในการควบคุม สั่งการ ซึ่งองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้แก่เขาได้

### **คำถามการวิจัยข้อที่ 3 ชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ แตกต่างกัน โดยองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม ได้รับความนิยมจากกลุ่มตัวอย่างชายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างหญิง ส่วนองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีลักษณะกลุ่มนิยม และมีความเป็นหญิง ได้รับความนิยมจากกลุ่มตัวอย่างหญิงมากกว่า

ความแตกต่างนี้น่าจะเป็นเพราะความคาดหวังของสังคมที่คาดหวังให้ชายและหญิงมีบทบาทต่างกัน โดยผู้ชายจะต้องเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว และผู้หญิงเป็นผู้คอยดูแลความ

เรียบร้อยภายในบ้าน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้ชายจะเป็นผู้ได้รับโอกาสให้เป็นผู้ตัดสินและแก้ไขปัญหานั้น ๆ เช่นนี้จึงทำให้ชายและหญิงมีลักษณะนิสัยแตกต่างกันไปด้วย นั่นคือ ผู้ชายจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบการพึ่งพาผู้อื่น ส่วนผู้หญิงจะมีความอ่อนโยน เข้าใจถึงจิตใจและความต้องการของผู้อื่นเป็นอย่างดี และชอบช่วยเหลือผู้อื่น แต่ไม่กล้าตัดสินใจลำพัง (Basow,1947; and Eagly,1987)

ในปัจจุบันเมื่อผู้หญิงต้องออกมาทำงานนอกบ้านเช่นเดียวกับผู้ชาย จึงได้เลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างจากผู้ชาย เพราะถึงอย่างไรก็ตามผู้หญิงก็ยังได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้ดูแลความเรียบร้อยภายในบ้านอยู่นั่นเอง ผู้ชายชอบองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และปัจเจกนิยมมากกว่าผู้หญิง เพราะเขาได้รับการคาดหวังให้เป็นผู้นำครอบครัว การได้ทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แน่นอน และชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้เป็นหลักประกันการทำผิดพลาดในหน้าที่การงานจนเป็นสาเหตุให้เขาต้องถูกไล่ออกจากงานได้ นอกจากนี้ผู้ชายยังได้รับการคาดหวังให้สามารถตัดใจได้โดยลำพัง และกล้าแสดงออก จึงได้รับการเลี้ยงดูมาในลักษณะนั้น ทำให้เขามีความสุขกับการทำงานคนเดียว เพราะทำให้เขาไม่จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ส่วนผู้หญิงชอบองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ กลุ่มนิยม และมีความเป็นหญิง ที่เป็นเช่นนี้ก็ด้วยลักษณะส่วนตัวของผู้หญิงที่ได้รับการคาดหวังมาให้เป็นอย่างนั้น คือ ให้ความสำคัญแก่ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่นจึงชอบองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และความเป็นหญิง ชอบองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ ซึ่งไม่มีกฎระเบียบบังคับมากมายจนทำให้พวกเขาไม่สามารถปลีกเวลาไปทำธุระส่วนตัวอย่างอื่นได้ เช่น รับส่งลูกที่โรงเรียน ดูแลลูกและสามีในยามเจ็บป่วย จ่ายตลาด อีกทั้งยังคิดว่าพวกเขาไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ดีนัก ไม่มีความมั่นใจในตนเองจึงต้องคอยรวมกลุ่มกัน การได้ทำงานในองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยมจึงน่าจะมีสุขมากกว่า

อย่างไรก็ตามทั้งชายและหญิงต่างไม่ต้องการถึงไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง แต่ต้องการทำงานในองค์การที่มีความเป็นชาย นั่นอาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ ไม่ต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจ แต่ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น และเมื่อมีอำนาจแล้วก็มักจะใช้อำนาจนั้นกดขี่ผู้อื่นโดยอ้างว่าเป็นไปตามหลักการและเพื่อความ เป็นระเบียบเรียบร้อย แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 กำลังจะเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เมื่อเริ่มแรกจึงต้องมีฐานะเป็นลูกน้องก่อน จึงเป็น

ธรรมดาที่ไม่ต้องการให้หัวหน้างานปฏิบัติกับตนราวกับเป็นคนละชนชั้นกัน และคำนึงแต่หลักการ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของลูกน้องเลย

แม้ผลการวิจัยจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างชายและหญิงต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์คะแนนความต้องการทำงานแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันน้อยมาก กล่าวคือ

ทั้งกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และปัจเจกนิยม

กลุ่มตัวอย่างหญิงมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ กลุ่มนิยม และมีความเป็นหญิง แต่กลุ่มตัวอย่างชายเพียงแค่รู้สึกต้องการ ซึ่งก็ถือได้ว่ามีความต้องการแตกต่างกันน้อยมาก

สำหรับองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้น กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีความต้องการทำงานแตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ กลุ่มตัวอย่างชายรู้สึกเฉย ๆ แต่กลุ่มตัวอย่างหญิงต้องการ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์กรที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน เฉพาะในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำเท่านั้น

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะประเทศไทยมีลักษณะทางวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง (Femininity) ชายและหญิงจึงมีบทบาททางสังคมไม่แตกต่างกันนัก (Hofstede, 1991) ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ว่า อิทธิพลของลักษณะทางวัฒนธรรมของประเทศเป็นสิ่งที่ควบคุมให้กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงในการวิจัยครั้งนี้มีความต้องการทำงานในองค์กรลักษณะต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันมากนัก

**คำถามการวิจัยข้อที่ 4 ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มจะเลือกองค์กรที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร**

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการในแต่ละด้านแตกต่างกัน มีแนวโน้มในการเลือกองค์กรที่ต้องการร่วมงานด้วยไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามมีบางจุดที่แตกต่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างชายที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรที่มีลักษณะกลุ่มนิยม น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างหญิงที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ

อนึ่ง แม้จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำและมีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ มีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม แต่ต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์กรที่มีลักษณะเหล่านี้

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการอำนาจต่ำมีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ แต่ต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานด้วย อีกเช่นกัน

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงได้ข้อสรุปว่า ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มในการเลือกองค์กรที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุจากหลายประการ ได้แก่

1. จากข้อสรุปของ Maccoby and Jacklin (1974) ที่ว่า ในการทำงานใด ๆ ทั้งชายและหญิงต่างก็ต้องการให้งานสำเร็จลุล่วง และต้องการการยอมรับและมีอำนาจเหนือผู้อื่นเช่นเดียวกัน แต่ให้ความสนใจไปในประเด็นที่ต่างกัน ผู้ชายให้ความสำคัญกับตัวงานและผลของงาน แต่ผู้หญิงให้ความสำคัญกับการได้เป็นที่ยอมรับทางสังคม เช่นนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้ชายมีความต้องการประสบความสำเร็จสูงกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงมีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงน่าจะกล่าวได้ว่า ในผู้หญิงที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงจึงจัดว่ามีลักษณะของผู้ชายอยู่มาก และในทางกลับกันผู้ชายที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงก็มีลักษณะของผู้หญิงอยู่มากด้วย เมื่อเป็นดังนี้แล้ว ชายและหญิงที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ และมีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูง จึงมีลักษณะที่สังคมคาดหวังไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจุบันผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านเช่นเดียวกับผู้ชาย และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีตำแหน่งใหญ่โต ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศมากมาย ที่เป็นแบบอย่างให้ผู้หญิงหลาย ๆ คน ต้องการจะเป็นเช่นนั้นบ้าง จึงทำให้ความเหลื่อมล้ำของบทบาททางสังคมของชายและหญิงลดน้อยลง

3. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งกำลังจะสำเร็จการศึกษา ย่อมมีความต้องการทำงานและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำของบทบาททางสังคมของชายและหญิงลดน้อยลง

4. ประเทศไทยเรามีลักษณะทางวัฒนธรรมที่มีความเป็นหญิง (Femininity) ชายและหญิงจึงมีบทบาททางสังคมไม่แตกต่างกันนัก (Hofstede, 1991)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ชายและหญิงไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงได้ข้อสรุปว่า ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มในการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**บทที่ 5**  
**สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ**

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง
2. เพื่อศึกษาผลของลักษณะความต้องการส่วนบุคคลที่มีต่อการเลือกลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานด้วย
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง
4. เพื่อศึกษาการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน

**คำถามสำหรับการวิจัย**

1. ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะเช่นไร
2. ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยหรือไม่ อย่างไร
3. ชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มจะเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากคณะต่าง ๆ จำนวน 216 คน เป็นชาย 81 คน (37.5%) และหญิง 135 คน (62.5%) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-23 ปี (74.5%) และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-3 เดือน (55.1%)



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพและลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และคณะที่กำลังศึกษาอยู่

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะความต้องการส่วนบุคคล ตามทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1985) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ เป็นผู้ให้คำแนะนำในการสร้างข้อกระทง แบบสำรวจมีลักษณะเป็นข้อกระทงที่มีคำตอบให้เลือก เป็นมาตรารวมการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต มีข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 39 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะองค์การที่ผู้ตอบแบบสำรวจต้องการร่วมงานด้วย ตามการแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede (1991) ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ต้องการทำงานด้วยของ ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ เป็นผู้ให้คำแนะนำในการดัดแปลงแก้ไขแบบสำรวจมีลักษณะเป็นข้อกระทงที่มีคำตอบให้เลือก เป็นมาตรารวมการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต มีข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 23 ข้อ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยการออกแบบสำรวจให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด ทั้งนี้ด้วยความอนุเคราะห์ของคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำคณะต่าง ๆ และห้อง ๆ นิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย กระทำโดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

**คำถามการวิจัยข้อที่ 1 ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะเช่นไร**

ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way ANOVA: repeated measure) และทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ด้วยค่า F

**คำถามการวิจัยข้อที่ 2 ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยหรือไม่ อย่างไร**

ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 โดยการทดสอบความแตกต่างของระดับความต้องการกับการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย ด้วยค่า t

**คำถามการวิจัยข้อที่ 3 ชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร**

ตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 โดยการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ชายและหญิง ด้วยค่า t

**คำถามการวิจัยข้อที่ 4 ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มจะเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร**

ผู้วิจัยตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4 โดยการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง ที่มีลักษณะความต้องการส่วนบุคคลระดับเดียวกัน ด้วยค่า t

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยทั้ง 4 ข้อ เป็นดังนี้

เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ แล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม มีความ

เหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ และมีความเป็นหญิง รองลงมาได้แก่ องค์การที่มีความเป็นชาย และมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม แต่ไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง

ทั้งนี้ลักษณะความต้องการส่วนบุคคลมีผลการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย ดังนี้

ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงมีความต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ คือ องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีความเป็นชาย และมีความเป็นหญิง

ส่วนองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีลักษณะปัจเจกนิยม และมีลักษณะกลุ่มนิยม ได้รับความนิยมน้อยกว่าแตกต่างกันจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ

ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงมีความต้องการทำงานด้วยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ คือ องค์การในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ มีลักษณะกลุ่มนิยม มีความเป็นชาย และมีความเป็นหญิง

ส่วนองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีลักษณะปัจเจกนิยม และมีลักษณะกลุ่มนิยม ได้รับความนิยมน้อยกว่าแตกต่างกันจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ

ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงมีความต้องการทำงานด้วยน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ คือ องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูงและมีลักษณะปัจเจกนิยม ได้รับความนิยมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ แต่ต่างก็ไม่ต้องการทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง และรู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม

ส่วนองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีความเป็นชาย และมีความเป็นหญิง ได้รับความนิยมน้อยไม่แตกต่างกันจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการอำนาจต่ำ

ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ในกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง พบว่า

องค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม ได้รับความนิยมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างชายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างหญิง ส่วนองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีลักษณะกลุ่มนิยม และมีความเป็นหญิง ได้รับความนิยมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างหญิงมากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย สำหรับองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง และมีความเป็นชาย นั้นได้รับความนิยมน้อยไม่แตกต่างกันจากกลุ่มชายและหญิง

แม้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์คะแนนความต้องการทำงานแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันน้อยมาก กล่าวคือ ทั้งกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยม กลุ่มตัวอย่างหญิงมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ กลุ่มนิยม และมีความเป็นหญิง แต่กลุ่มตัวอย่างชายเพียงแคารู้สึกต้องการ ประกอบกับทั้งกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงต่างก็ไม่ต้องการถึงไม่ต้องการเป็นอย่างยิ่งที่จะทำงานในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง แต่ต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะความเป็นชาย ด้วยกันทั้งคู่แล้ว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม แม้ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลในแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มในการเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน แต่มีบางจุดที่แตกต่าง นั่นคือ ลักษณะองค์การที่กลุ่มตัวอย่างชายที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำมีความต้องการที่จะทำงานด้วยน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างหญิงที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ คือ องค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม

อนึ่ง แม้จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำ และมีความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ มีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การที่

มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง และมีลักษณะปัจเจกนิยมนิยม แต่ต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานในองค์การที่มีลักษณะเหล่านี้ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีความต้องการอำนาจต่ำ ยังมีความต้องการอย่างแตกต่างกันที่จะทำงานในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ แต่ต่างก็รู้สึกเฉย ๆ ที่จะทำงานด้วยอีกเช่นเดียวกัน

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงได้ข้อสรุปว่า ชายและหญิงที่มีความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้านระดับเดียวกัน มีแนวโน้มในการเลือกองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วยไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการ และผลของความต้องการส่วนบุคคลและเพศต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่า มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานหน้าใหม่ ๆ อันได้แก่นิสิตที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงใช้นิสิตชั้นปีที่ 4 เป็นกลุ่มตัวอย่าง

แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งยังไม่ได้ครอบคลุมไปถึงนิสิต นักศึกษาของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และส่วนใหญ่มีวัยใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้ที่มีวัยแตกต่างกันอาจมีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วยแตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงอาจแตกต่างไปจากผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ และที่สำคัญกลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อย คือมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-3 เดือน ทำให้กลุ่มตัวอย่างอาจยังไม่เข้าใจถึงลักษณะองค์การที่อาจมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้ อีกทั้งในปัจจุบันมีนิสิตและนักศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาทันทีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตเป็นจำนวนมาก ซึ่งนิสิตและนักศึกษากลุ่มนี้อาจไม่มีความคิดเกี่ยวกับลักษณะองค์การที่ต้องการทำงานด้วย เพราะมุ่งแต่การศึกษาต่อ ทำให้ตอบแบบสำรวจแบบไม่ตั้งใจเท่าไรนัก

ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงควรคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการศึกษาหลาย ๆ แห่ง ทั้งในระดับปริญญาบัณฑิตและบัณฑิตศึกษา กลุ่มตัวอย่างควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากพอสมควร และเป็นผู้ที่ต้องการทำงานทันทีภายหลังจากสำเร็จศึกษา

นอกจากนี้ การศึกษาลักษณะและความแตกต่างระหว่างบุคคลและลักษณะองค์การอาจทำได้ในอีกหลาย ๆ ลักษณะ อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการเลือกลักษณะ

องค์การที่ต้องการทำงานด้วย อาทิ ค่านิยมของครอบครัวหรือคนรัก สถานะทางเศรษฐกิจสังคม เชื้อชาติ สิ่งแวดล้อม ชุมชน โรงเรียน ความสามารถ ฯลฯ เป็นต้น

ในความเป็นจริงแล้ว ไม่มีบุคคลใดที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยเฉพาะแต่อาจเป็นในลักษณะผสมกันอยู่ เช่น บุคคลหนึ่งอาจเป็นทั้งผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ มีความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ และมีความต้องการอำนาจสูง หรือเป็นผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จและมีความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ต่ำ แต่มีความต้องการอำนาจสูง และในขณะที่เดียวกันก็ไม่องค์การใดที่มีลักษณะเฉพาะแบบใดแบบหนึ่ง โดยอาจเป็นองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีลักษณะกลุ่มนิยม และมีความเป็นชาย หรืออาจเป็นองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีลักษณะ บั๊จเจกนิยม และมีความเป็นหญิง ทั้งหมดรวมอยู่ในองค์การเดียวกันก็เป็นได้

การวิจัยครั้งต่อไปจะครอบคลุมยิ่งขึ้น หากผู้วิจัยจะได้พิจารณาถึงประเด็นเหล่านี้ และได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรลักษณะบุคคลและองค์การอื่น ๆ เพิ่มเติมอีก อีกทั้งคำนึงถึงปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

- Basow, S. A. (1947). *Gender stereotype: Traditions and alternatives*. California: Brooks/Cole Publishing.
- Bretz, R. D., Ash, A. R., & Dreher, G. F. (1989). Do people make the place? An examination of the attraction–selection–attrition hypothesis. *Personnel psychology*, 47, 317–345.
- Cable, D., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decision: A person-organization fit perspective. *Personnel psychology*, 47, 317–348.
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person X situation interactions: Choice of situations and congruence response model. *Journal of personality and social psychology*, 47, 580-592.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, publishers.
- Furnham, A. (1992). *Personality at work : The role of individual differences in the workplace*. London: Routledge.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organization : Software of the mind*. London: Cambridge University Press.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Rivero, J. C. (1989). Organizational characteristics as predictors of personnel practices. *Personnel psychology*, 42, 727-786.
- Kaplan, A. G. & Sedney, M. A. (1980). *Psychology and sex role: An androgynous perspective*. Boston: Little, Brown and Company.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An interactive review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49, 1–49.

- Maccoby, E. E. & Jackline, C. N. (1974). *The psychology of sex differences*.  
Standford, CA: Standford Universsity Press.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Grenview, IL: Scott Foresman.
- Murray, H. A. (1938). *Exploration in personality*. New York: Oxford University Press.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. , III. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological bulletin*, 64, 23–51.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40, 437–453.
- Schneider, B., & Scmitt, N. (1986). *Staffing organization* . Illinois: Waveland.
- Snyder, M. (1981). On the influence of individuals on situations. In N. Cantor & J. Kilstrom (Eds), *Personality, cognition, and social interaction* (pp. 309-329). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist*, 8, 185-190.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993). Organization attractiveness: An interactionist perspective. *Journal of applied psychology*, 78, 184–193.
- Turban, D. B., Lau, Chung–Ming., Ngo, Hang–Yue., Chow, I. H. S., & Si, X. S. (2001). Organizational attractiveness of firm in the People's Repulic of China: A person–organization fit perspective. *Journal of applied psychology*, 86, 194–206.





ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ก

สูตรที่ใช้ในการคำนวณคะแนนมาตรฐาน

$$\text{คะแนนมาตรฐาน} = \frac{X_i - X}{SD}$$

เมื่อ	$X_i$	คือ	คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสำรวจ
	$X$	คือ	มัชฌิมเลขคณิต
	$SD$	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง ก มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ใช้ในการคำนวณคะแนนมาตรฐานของคะแนนการตอบแบบสำรวจของผู้ตอบแบบสำรวจในแต่ละมาตรวัด

	Mean	SD
ความต้องการประสบความสำเร็จ	4.65	.38
ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์	4.75	.60
ความต้องการอำนาจ	3.81	.45
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง	1.86	.45
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ	6.05	.57
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง	3.57	.53
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ	5.00	.72
ปัจเจกนิยม	3.41	.66
กลุ่มนิยม	6.16	.50
ความเป็นชาย	5.35	.63
ความเป็นหญิง	6.04	.52

## ภาคผนวก ข

ตาราง ข การวิเคราะห์ความแปรปรวน (repeated measure)

แหล่งของความแปรปรวน	SS	DF	MS	F(7, 1505)
ความต้องการทำงานในองค์การ	14768.27	7	2109.75	
กลุ่มตัวอย่าง	60.34	215		2890.06**
ความคลาดเคลื่อน	1098.66	1505	.73	
รวม	25815.21	1727		

\*\*p &lt; .01

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะต่าง ๆ แล้วพบว่า มีความแตกต่างกัน จึงต้องทำการทดสอบว่าความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธีการของ Tukey

## การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

$$\begin{aligned}
 \text{HSD} &= q_{\alpha_{[(a-1), (a-1)(n-1)]}} \sqrt{MS_{a \times n}/n} \\
 &= q_{.01[(8-1), (8-1)(216-1)]} \sqrt{.73/216} \\
 &= 4.88 \sqrt{.73/216} \\
 &= .28
 \end{aligned}$$

เมื่อ  $q_{\alpha_{[(a-1), (a-1)(n-1)]}}$  คือ ค่า q จากตาราง Studentized range ที่ระดับความมีนัยสำคัญ  $\alpha$  ชั้นความเป็นอิสระ (a - 1) และ (a - 1)(n - 1)

$MS_{a \times n}$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อน  
a คือ จำนวนลักษณะองค์การ  
n คือ จำนวนตัวอย่าง

ผลต่างของความต้องการทำงานในองค์การคู่ที่มากกว่าค่า HSD ที่คำนวณได้ แสดงว่า ความต้องการทำงานในองค์การคู่นั้นแตกต่างกัน

ตาราง ค ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้งการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ภายหลังการวิเคราะห์ความแปรปรวน (n = 216)

ความต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะ...	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>
กลุ่มนิยม (X <sub>1</sub> = 6.16)	-							
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ (X <sub>2</sub> = 6.05)	.11	-						
ความเป็นหญิง (X <sub>3</sub> = 6.04)	.02	.01	-					
ความเป็นชาย (X <sub>4</sub> = 5.35)	.81**	.70**	.69**	-				
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ (X <sub>5</sub> = 5.00)	1.16**	1.05**	1.04**	.35**	-			
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (X <sub>6</sub> = 3.57)	2.59**	2.48**	2.47**	1.78**	1.43**	-		
ปัจเจกนิยม (X <sub>7</sub> = 3.41)	2.75**	2.64**	2.63**	1.94**	1.59**	.16	-	
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (X <sub>8</sub> = 1.88)	4.28**	4.17**	4.16**	3.47**	3.12**	1.69**	1.53**	-

\*\*p < .01

## ภาคผนวก ค

สถิติที่ใช้ทดสอบค่า  $t$  มี 2 กรณี ดังต่อไปนี้

1. ถ้าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การทดสอบต้องใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรที่ 1} \quad t &= \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{(S_1^2/n_1) + (S_2^2/n_2)}} \\ df &= \frac{[(S_1^2/n_1) + (S_2^2/n_2)]^2}{\frac{(S_1^2/n_1)^2}{n_1 - 1} + \frac{(S_2^2/n_2)^2}{n_2 - 1}} \end{aligned}$$

เมื่อ  $X_1, X_2$  คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ  
 $S_1^2, S_2^2$  คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ  
 $n_1, n_2$  คือ จำนวนตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ  
 $df$  คือ ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

2. ถ้าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบค่าความแปรปรวนจะใช้ความแปรปรวนร่วม (Pooled variance) ซึ่งประมาณได้จากความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นสถิติที่ใช้ในการทดสอบจึงมีสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรที่ 2} \quad t &= \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{S_p^2[(1/n_1) + (1/n_2)]}} \\ S_p &= \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)} \\ df &= (n_1 - 1) + (n_2 - 1) \\ &= n_1 + n_2 - 2 \end{aligned}$$

เมื่อ $X_1, X_2$	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
$S_p$	คือ	ความแปรปรวนร่วม (Pooled variance)
$S_1^2, S_2^2$	คือ	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
$n_1, n_2$	คือ	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
df	คือ	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

ดังนั้นก่อนที่จะทำการทดสอบค่า t จึงต้องทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเสียก่อนว่าแตกต่างกันหรือไม่ ด้วยการทดสอบค่า F

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

$$F = S_1^2 / S_2^2$$

เมื่อ  $S_1^2, S_2^2$  คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ผลการทดสอบความแปรปรวนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาว่าจะใช้สูตรใดในการทดสอบค่า t ในการตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2-3 ปรากฏดังตาราง ง - ข ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง ง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการทดสอบความแปรปรวนความต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการส่วนบุคคลระดับต่าง ๆ และสูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2

	ความเหลื่อมล้ำของ อำนาจสูง	ความเหลื่อมล้ำของ อำนาจต่ำ	การหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนสูง	การหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนต่ำ	ปัจเจกนิยม	กลุ่มนิยม	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง
ความต้องการประสพ ความสำเร็จสูง (n = 114)	1.06	.83	1.20	1.02	1.04	.94	.96	.85
ความต้องการประสพ ความสำเร็จต่ำ (n = 102)	.99	.98	.98	.98	1.00	1.02	.94	.98
F(113, 101)	.525	<b>4.78*</b>	3.62	.01	.02	.38	.75	1.30
สูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t	สูตรที่ 2	สูตรที่ 1	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2
ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์สูง (n = 109)	1.09	.74	1.21	1.09	1.02	.97	.93	.81
ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ต่ำ (n = 107)	1.01	1.01	.98	.94	1.01	.97	1.03	1.00
F(108, 106)	.66	<b>7.70*</b>	3.50	2.99	1.40	.01	.75	<b>6.49*</b>
สูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t	สูตรที่ 2	สูตรที่ 1	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 1
ความต้องการอำนาจสูง (n = 106)	1.21	1.04	1.14	1.02	1.09	1.04	1.12	.98
ความต้องการอำนาจต่ำ (n = 101)	.78	.80	1.08	1.02	.93	.93	.88	.84
F(105, 100)	<b>13.56*</b>	<b>5.46*</b>	.05	.00	.80	1.31	<b>5.44*</b>	1.40
สูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t	สูตรที่ 1	สูตรที่ 1	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 2	สูตรที่ 1	สูตรที่ 2

\*p < .05

ตาราง ๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการทดสอบความแปรปรวนความต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง และสูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3

ความต้องการทำงานในองค์กรที่...	ชาย (n = 81)	หญิง (n = 135)	F(80, 134)	สูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง	1.11	.97	5.17*	สูตรที่ 1
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ	1.06	.81	8.70*	สูตรที่ 1
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง	1.02	1.13	1.64	สูตรที่ 2
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ	1.07	.99	.54	สูตรที่ 2
ปัจเจกนิยม	1.12	.94	.63	สูตรที่ 2
กลุ่มนิยม	1.02	.94	.82	สูตรที่ 2
ความเป็นชาย	1.09	.95	.53	สูตรที่ 2
ความเป็นหญิง	1.01	.84	6.34*	สูตรที่ 1

\*p < .05

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตาราง ๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการทดสอบความแปรปรวนความต้องการทำงานในองค์การลักษณะต่าง ๆ ในแต่ละระดับความต้องการส่วนบุคคลของเพศชายและหญิง และสูตรที่ใช้ในการทดสอบค่า t เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4

	ความต้องการประสพ ความสำเร็จสูง		F(39, 73)	ความต้องการประสพ ความสำเร็จต่ำ		F(40, 60)	ความต้องการไม่ตรีสัมพันธสูง		F(36, 71)	ความต้องการไม่ตรีสัมพันธต่ำ		F(43, 62)	ความต้องการอำนาจสูง		F(47, 57)	ความต้องการอำนาจต่ำ		F (28, 71)
	ชาย (n = 40)	หญิง (n = 74)		ชาย (n = 41)	หญิง (n = 61)		ชาย (n = 37)	หญิง (n = 72)		ชาย (n = 44)	หญิง (n = 63)		ชาย (n = 48)	หญิง (n = 58)		ชาย (n = 29)	หญิง (n = 72)	
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง	1.08	1.04	2.40 <sup>b</sup>	1.14	.88	4.13 <sup>a</sup>	.98	1.08	.21 <sup>b</sup>	1.19	.85	9.49 <sup>a</sup>	1.19	1.22	1.97 <sup>b</sup>	.98	.69	3.24 <sup>b</sup>
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ	1.01	.70	3.61 <sup>b</sup>	1.11	.88	6.20 <sup>b</sup>	.87	.67	4.04 <sup>a</sup>	1.15	.90	4.50 <sup>a</sup>	1.19	.88	5.65 <sup>a</sup>	.88	.76	1.88 <sup>b</sup>
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง	1.09	1.25	1.03 <sup>b</sup>	.95	.94	.28 <sup>b</sup>	.11	1.25	1.34 <sup>b</sup>	.94	.96	.18 <sup>b</sup>	1.11	1.16	.00 <sup>b</sup>	.90	1.11	3.41 <sup>b</sup>
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ	1.07	.98	.07 <sup>b</sup>	1.01	.94	.42 <sup>b</sup>	1.17	1.03	.26 <sup>b</sup>	.98	.91	.83 <sup>b</sup>	4.14	.89	2.81 <sup>b</sup>	.94	1.03	.14 <sup>b</sup>
ปัจเจกนิยม	1.14	.98	.62 <sup>b</sup>	1.11	.88	.18 <sup>b</sup>	1.09	.99	.28 <sup>b</sup>	1.12	.87	.18 <sup>b</sup>	1.18	.99	.21 <sup>b</sup>	1.01	.90	.01 <sup>b</sup>
กลุ่มนิยม	.93	.95	.01 <sup>b</sup>	1.09	.93	1.94 <sup>b</sup>	.99	.95	.21 <sup>b</sup>	1.03	.91	1.55 <sup>b</sup>	1.13	.95	2.92 <sup>b</sup>	.88	.94	.06 <sup>b</sup>
ความเป็นชาย	1.11	.88	.09 <sup>b</sup>	1.03	.89	1.91 <sup>b</sup>	.95	.92	.08 <sup>b</sup>	1.15	.94	1.01 <sup>b</sup>	1.24	1.02	.59 <sup>b</sup>	.86	.89	.00 <sup>b</sup>
ความเป็นหญิง	.97	.77	3.45 <sup>b</sup>	1.04	.92	3.06 <sup>b</sup>	.88	.76	.78 <sup>b</sup>	1.09	.91	6.04 <sup>a</sup>	1.07	.89	3.67 <sup>b</sup>	.92	.80	1.05 <sup>b</sup>

หมายเหตุ

\*p < .05

<sup>a</sup>ต้องใช้สูตรที่ 1 ในการทดสอบค่า t เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4

<sup>b</sup>ต้องใช้สูตรที่ 2 ในการทดสอบค่า t เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 4

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ง

### แบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ ที่ต้องการร่วมงานด้วย

แบบสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสำรวจประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจลักษณะความต้องการส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

จำนวน 39 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ผู้ตอบแบบสำรวจ  
ต้องการร่วมงานด้วย จำนวน 23 ข้อ

แบบสำรวจนี้ไม่ใช่แบบทดสอบ ดังนั้นจึงไม่มีข้อใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบข้อความ  
ทุกข้อได้ตรงตามความเป็นจริง ตรงความรู้สึก หรือตรงความคิดเห็น ที่แท้จริงของท่านโดยที่ไม่  
จำเป็นที่คำตอบของท่านจะเหมือนคำตอบของผู้อื่น โปรดตอบข้อความทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสำรวจ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นนท์นที พิชะกุล  
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- |       |        |
|-------|--------|
| 1 ชาย | 2 หญิง |
|-------|--------|

2. อายุ

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 1 ต่ำกว่า 18 ปี | 2 18-20 ปี      |
| 3 21-23 ปี      | 4 มากกว่า 23 ปี |

3. ประสบการณ์ในการทำงาน/ฝึกงาน

- |                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| 1 ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงาน/ฝึกงาน | 2 1-3 เดือน  |
| 3 4-6 เดือน                      | 4 6-12 เดือน |
| 5 มากกว่า 12 เดือน               |              |

4. คณะที่กำลังศึกษา

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| 1 สถาปัตยกรรมศาสตร์      | 2 อักษรศาสตร์         |
| 3 ศิลปกรรมศาสตร์         | 4 วิศวกรรมศาสตร์      |
| 5 รัฐศาสตร์              | 6 เศรษฐศาสตร์         |
| 7 พณิชยศาสตร์และการบัญชี | 8 วิทยาศาสตร์         |
| 9 นิติศาสตร์             | 10 ครุศาสตร์          |
| 11 นิเทศศาสตร์           | 12 วิทยาศาสตร์การกีฬา |
| 13 สหเวชศาสตร์           | 14 เกษตรศาสตร์        |
| 15 พยาบาลศาสตร์          | 16 อื่น ๆ ระบุ.....   |

## ส่วนที่ 2 ลักษณะความต้องการส่วนบุคคล

โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่เป็นคำตอบของท่าน และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริงเลย	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ตัดสินใจไม่ได้	ค่อนข้างจริง	จริง	จริงที่สุด
1	งานที่ท่านพอใจจะทำเป็นอย่างยิ่งคือ งานที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	1	2	3	4	5	6	7
2	ท่านชอบทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง	1	2	3	4	5	6	7
3	ท่านชอบการได้รับมอบอำนาจให้สามารถทำงานทั้งหมดได้ด้วยตนเอง	1	2	3	4	5	6	7
4	ท่านอยากทำงานให้ประสบผลสำเร็จ แม้ว่า จะไม่ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น	1	2	3	4	5	6	7
5	เมื่อทำงานแล้วประสบความสำเร็จ ท่านจะพยายามทำให้อีกจนสำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7
6	เมื่อทำงานแล้วเจอปัญหา ท่านจะแก้ไขแล้วแก้ไขอีกจนสำเร็จ แม้จะตึกตื่นเพียงใดก็ตาม	1	2	3	4	5	6	7
7	ท่านชอบการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง	1	2	3	4	5	6	7
8	ท่านอ่านหนังสือจนตึกตื่นเป็นประจำ เพื่อให้ได้ผลการเรียน A	1	2	3	4	5	6	7
9	ท่านจะรู้สึกค้างคาใจ หากแก้ปัญหาบางอย่างไม่สำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7
10	แม้ต้องลงทะเบียนเรียนวิชาที่ท่านไม่ถนัด ท่านก็จะพยายามเรียนให้ได้ผลการเรียน A ให้จงได้	1	2	3	4	5	6	7

ข้อ	ข้อความ	ไม่ จริง เลย	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ตัดสินใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
11	เมื่อท่านทำงานได้ก็ตาม ท่านต้องการทราบผลจากการทำงาน และคอยติดตามผลจากการทำงานนั้น	1	2	3	4	5	6	7
12	ท่านขอให้อาจารย์บอกข้อบกพร่องในการทำข้อสอบให้กับท่าน	1	2	3	4	5	6	7
13	ท่านแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	2	3	4	5	6	7
14	ท่านแสวงหาวิธีเรียนหรืออ่านหนังสือสอบให้ได้คะแนนดียิ่งขึ้น	1	2	3	4	5	6	7
15	เมื่อทำงานง่าย ๆ เสร็จแล้ว ท่านต้องการทำงานที่ยากยิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก	1	2	3	4	5	6	7
16	ท่านเลือกทำงานที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	1	2	3	4	5	6	7
17	ท่านต้องการเป็นที่รักใคร่ชอบพของเพื่อนฝูง	1	2	3	4	5	6	7
18	ใคร ๆ ก็ชมว่าท่านมีท่าทีที่เป็นมิตร น่าคบค้าสมาคมด้วย	1	2	3	4	5	6	7
19	เมื่อเพื่อนมาขอร้องให้ท่านช่วยทำงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ค่อยมีเวลาแต่ท่านก็จะพยายามช่วยเขา	1	2	3	4	5	6	7
20	เมื่อต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ท่านคำนึงถึงมิตรภาพเป็นอันดับแรก	1	2	3	4	5	6	7
21	ในการทำงาน ท่านมีจุดมุ่งหมายทำงานให้สำเร็จและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5	6	7

ข้อ	ข้อความ	ไม่ จริง เลย	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ตัดสินใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
22	หากท่านต้องทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนต่าง คณะหรือต่างมหาวิทยาลัย ท่านหวังที่จะผูก มิตรกับเพื่อนใหม่เป็นอันดับแรก	1	2	3	4	5	6	7
23	ท่านชอบใช้เวลาว่างในการพบปะเพื่อนฝูง	1	2	3	4	5	6	7
24	ท่านชอบสถานที่ที่มีคนจำนวนมาก	1	2	3	4	5	6	7
25	ท่านชอบไปงานเลี้ยงสังสรรค์	1	2	3	4	5	6	7
26	ท่านชอบทำงานที่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับคน จำนวนมาก	1	2	3	4	5	6	7
27	ท่านอยากทำงานในตำแหน่งที่มีผู้คนที่ให้การ ยกย่องนับถือ	1	2	3	4	5	6	7
28	ท่านอยากมีอำนาจเหนือผู้อื่น	1	2	3	4	5	6	7
29	ท่านอยากเป็นประธานนิสิต/นักศึกษา	1	2	3	4	5	6	7
30	แม้แต่การทำกิจกรรมในระหว่างกลุ่มเพื่อน ท่านก็อยากที่จะผู้ควบคุมให้กิจกรรมดำเนิน ไปในแบบที่ท่านต้องการ	1	2	3	4	5	6	7
31	ท่านชอบเป็นผู้ควบคุมให้งานบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	1	2	3	4	5	6	7
32	ท่านชอบเป็นผู้ควบคุมให้งานดำเนินไปตาม แผนการที่วางไว้	1	2	3	4	5	6	7
33	ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำกลุ่ม ท่านมีความ ภาคภูมิใจที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม คำสั่งของท่าน	1	2	3	4	5	6	7

ข้อ	ข้อความ	ไม่ จริง เลย	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ตัดสินใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
34	ท่านชอบให้ผู้อื่นทำตามที่ท่านต้องการ	1	2	3	4	5	6	7
35	ในการทำงาน ท่านชอบเป็นผู้ออกคำสั่งให้ผู้อื่นต้องปฏิบัติตาม	1	2	3	4	5	6	7
36	ท่านชอบให้ผู้อื่นเคารพเชื่อฟังท่าน	1	2	3	4	5	6	7
37	ท่านชอบทำงานในตำแหน่งที่มีคนให้การเคารพ เชื่อฟัง	1	2	3	4	5	6	7
38	ท่านต้องการให้ผู้อื่นเห็นด้วยและนำความคิดเห็นของท่านไปสู่การปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7
39	ท่านจะโกรธมากเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน	1	2	3	4	5	6	7

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 3 ลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

ท่านต้องการทำงานในองค์การที่มีลักษณะเช่นไร โปรดวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่เป็นคำตอบของท่าน และตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน	ลักษณะองค์การ						
		ไม่ต้องการเลย	ไม่ต้องการ	ไม่ค่อยต้องการ	เฉยๆ	ต้องการบ้าง	ต้องการ	ต้องการมาก
1	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	1	2	3	4	5	6	7
2	หัวหน้าปรึกษาหารือกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับพนักงานอยู่เสมอ	1	2	3	4	5	6	7
3	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย	1	2	3	4	5	6	7
4	หัวหน้าไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	1	2	3	4	5	6	7
5	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบเผด็จการ	1	2	3	4	5	6	7
6	เมื่อลูกน้องไม่เห็นด้วยกับหัวหน้ามักจะไม่กล้าบอกหัวหน้าโดยตรง เพราะเกรงว่าหัวหน้าจะไม่พอใจ	1	2	3	4	5	6	7
7	งานทุกงานมีขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และพนักงานทุกคนต้องทำตามนั้น	1	2	3	4	5	6	7
8	พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามคู่มือ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	1	2	3	4	5	6	7
9	พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวจะผิดพลาด	1	2	3	4	5	6	7
10	พนักงานถูกเข้มงวดในเรื่องระเบียบมาก	1	2	3	4	5	6	7
11	พนักงานสามารถใช้วิจารณญาณทำงานตามความคิดเห็นของตนเอง เพื่อให้งานสำเร็จ	1	2	3	4	5	6	7



ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน							
		ไม่ต้องการเลย	ไม่ต้องการ	ไม่ค่อยต้องการ	เลย	ต้องการบ้าง	ต้องการ	ต้องการมาก
12	พนักงานสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองในการทำงาน โดยไม่มีระเบียบปฏิบัติที่ตายตัว	1	2	3	4	5	6	7
13	พนักงานต่างคนต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง	1	2	3	4	5	6	7
14	มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง	1	2	3	4	5	6	7
15	พนักงานทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	1	2	3	4	5	6	7
16	พนักงานทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	2	3	4	5	6	7
17	การตัดสินใจของหัวหน้าขึ้นอยู่กับข้อมูล มากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	1	2	3	4	5	6	7
18	ควบคุมพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้ทุกคนยึดถือหลักการนี้ร่วมกัน	1	2	3	4	5	6	7
19	ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มักจะเกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้โดยมีระบบและรวดเร็ว	1	2	3	4	5	6	7
20	พนักงานมีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน	1	2	3	4	5	6	7
21	เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน	1	2	3	4	5	6	7
22	พนักงานมีการร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นอย่างดี	1	2	3	4	5	6	7
23	เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้น คู่กรณีมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม	1	2	3	4	5	6	7

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ข้าพเจ้า นางสาวนนท์นที พิชะกุล เกิดเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2522 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาเศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2543



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย