

คณะจิตวิทยา

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ กับความสนใจในการเลือกลักษณะ
องค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย

นางสาวทิฆัมพร ไกรสิทธิกุล

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN FIVE FACTOR PERSONALITY AND
ORGANIZATION CHOICES

Miss Ticomporn Kraisittikul

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Bachelor of Science in Psychology
Faculty of Psychology
Chulalongkorn University
Academic Year 2007

4737419338 น.ส. ทิฆัมพร ไกรสิทธิ์กุล : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับความสนใจในการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย (Relationships Between Five Factor Personality and Organization Choices) อ. ที่ปรึกษา : อาจารย์ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์, 73 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ตามแนวความคิด Big Five Personality ของ Costa and McCrae และความสนใจในการเลือกองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย โดยเน้นเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Hofstede โดยอาศัยกลุ่มตัวอย่างเป็น นิสิตชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 150 คน ซึ่งการวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = -.267, p < .001$) สนับสนุนสมมติฐาน
2. ลักษณะบุคลิกภาพด้าน มีจิตสำนึก ไม่สัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม ($r = -.115, p < .05$) ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
3. ลักษณะบุคลิกภาพด้าน เปิดเผย ไม่สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($r = -.107, p < .05$) ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
4. ลักษณะบุคลิกภาพด้าน ประนีประนอม ไม่สัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเป็นหญิง ($r = .136, p < .05$) ไม่สนับสนุนสมมติฐาน
5. บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้าน ไม่มั่นคงทางอารมณ์ ไม่สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($r = -.150, p < .05$) ไม่สนับสนุนสมมติฐาน

หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชา จิตวิทยา

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนิสิต นางสาวทิฆัมพร ไกรสิทธิ์กุล

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา ชวัลณัฐ

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์

4737419338 Ticomporn Kraisittikul: Relationships Between Five Factor Personality and Organization Choices. Advisor: Chawallanat Laopoonpat, Co-advisor: Kris Ariyabuddhiphongs, 73 pp.

The purpose of this study was to investigate relationships between five factor personalities according to "Big Five Personality Theory of Costa and McCrae" and "Organization Choice". The subjects comprised 150 senior undergraduate students of Chulalongkorn University.


From 5 hypotheses below, the paper revealed correlations between personality and organization choices.

1. Openness to experience personality correlates negatively to Uncertainty avoidance organization culture ($r = -.267, p < .001$). The data analysis supported the hypothesis.
2. Conscientiousness personality is not correlates positively to Individualism organization culture ($r = -.115, p > .05$). The data analysis unsupported the hypothesis.
3. Extraversion personality is not correlates negatively to Power distance organization culture ($r = -.107, p > .05$). The data analysis unsupported the hypothesis.
4. Agreeableness personality is not uncorrelates positively to Femininity organization culture ($r = .136, p > .05$). The data analysis unsupported the hypothesis.
5. Neuroticism personality is not correlates negatively to Power distance organization culture ($r = -.150, p > .05$). The data analysis unsupported the hypothesis.

Program: Bachelor of Science

Field of Study: Psychology

Academic Year 2007

Student's signature..... 

Advisor's signature..... 

Co-advisor's signature..... 

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยทางจิตวิทยาชิ้นนี้ สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง จากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยสมควรกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวที่อบอุ่น ทั้งคุณพ่อคุณแม่ พี่สาว และน้องชาย ที่ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ความสนับสนุนที่ดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ชวัลดิษฐ์ เหล่าพูนพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพราะ ท่านทั้งสองได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่ดี และให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้ปรับปรุงแก้ไข ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา จนทำให้โครงการชิ้นนี้เป็นรูปเป็นร่างและเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในชั้นเรียน วิชา มนุษยสัมพันธ์

ขอขอบพระคุณ Professor Greet Hofstede ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอ และข้อมูลที่ดี สำหรับการพัฒนา ปรับปรุงให้โครงการวิจัยชิ้นนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอบคุณนิสิตชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยทางจิตวิทยาชิ้นนี้

ขอบคุณ พี่ๆ น้องๆ คณะจิตวิทยาทุกคน ที่ให้ความสนับสนุนและให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาทำโครงการวิจัยทางจิตวิทยาชิ้นนี้

ขอบคุณนางสาวจิราพันธ์ บุญพอ ที่ให้ความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถาม รวมทั้งให้กำลังใจในการทำโครงการ ร่วมแก้ปัญหาระหว่างการทำโครงการวิจัยในครั้งนี้

ทิฆัมพร ไกรสิทธิกุล

มีนาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	III
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VII

บทที่

1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	18
คำจำกัดความในการวิจัย.....	19
ขอบเขตของการวิจัย.....	20
ที่มาและสมมติฐานของการวิจัย.....	21
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
2. วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
กลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	26
ประสิทธิภาพของเครื่องมือ.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4. อภิปรายผลการวิจัย.....	45
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	55
รายการอ้างอิง.....	59
ภาคผนวก.....	68

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	6
2	7
3	9
4	11
5	28
6	31
7	35
8	35
9	36
10	37
11	38
12	38
13	39
14	40
15	41
16	42

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสมัครเข้าทำงานเป็นสิ่งที่บัณฑิตใหม่ส่วนมากต้องประสบ ดังนั้น การสมัครงานถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นขั้นตอนแรก ของการก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน และการที่บุคคลจะเลือกองค์การเพื่อสมัครงานนั้น ต้องอาศัยการไตร่ตรองหลากหลายด้าน เพื่อให้แน่ใจว่าองค์การที่บุคคลสมัคร มีความเหมาะสมกับตนมากที่สุด ซึ่งผู้สมัครส่วนมากจะรับรู้ได้ว่าองค์การแต่ละองค์การมีลักษณะเช่นไร มีกฎเกณฑ์ในการทำงานอย่างไรบ้าง ต้องอาศัยการสังเกตสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน (Turban & Greening, 1996) เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่า แต่ละองค์การในประเทศไทยมีลักษณะที่แตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อชีวิตการทำงานของบุคคลได้

หากมองจากทางฝ่ายองค์การ จะพบว่า องค์การส่วนใหญ่ตัดสินใจคัดเลือกบุคคล ความรู้และความสามารถ ของผู้สมัครโดยพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยของผู้สมัครเท่านั้น ซึ่งถือว่าการตัดสินใจจากรายละเอียดบางส่วนของผู้สมัคร ที่ไม่ได้บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของผู้สมัครเท่าที่ควร (Arthur, Robert และ Joseph, 2006) เมื่อผู้สมัครผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์การแล้ว ปรากฏว่าพนักงานทำงานได้ไม่นานก็ลาออกจากองค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณาควรคำนึงและพิจารณาก็คือ สาเหตุของการที่พนักงานใหม่ลาออก (Bhagat และ Mcquaid, 1982) ซึ่งอาจเป็นปัญหาในเรื่องการปรับตัวของพนักงานใหม่กับวัฒนธรรมองค์การ (Gelfand, Nishii และ Raver, 2006) ดังนั้น ความผิดพลาดข้างต้นจะไม่เกิดขึ้น หากทางองค์การทราบว่า วัฒนธรรมในองค์การของตนเป็นเช่นไร และบุคคลที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การของตนควรมีลักษณะเช่นใด รวมไปถึง บุคคลควรทราบว่า ด้วยบุคลิกภาพของตนควรสมัครงานในองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมเช่นใด เพื่อที่จะตรงกับที่สิ่งบุคคลสนใจ

บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งด้าน ความสามารถ ความสนใจ และลักษณะบุคลิกภาพ ดังนั้น จึงมีความสนใจในงาน และองค์การที่ต่างกัน (Super, 1953) สิ่งนี้เป็นการย้ำให้ชัดเจนมากขึ้นใน ความสำคัญของ บุคลิกภาพของบุคคลและวัฒนธรรมองค์การที่บุคคลต้องการเข้าร่วมงานด้วย เมื่อ บุคคลสามารถผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมทำงานกับองค์การและมีความพึงพอใจกับการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ดี ก็จะทำให้เกิด ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ (Person – Organization Fit) ซึ่งตามแนวความคิดนี้ กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลมาจาก บุคคลรอบข้าง สิ่งแวดล้อมและลักษณะ

บุคลิกภาพของบุคคล ถ้าองค์ประกอบข้างต้นเข้ากันได้ดี จะทำให้บุคคลนั้นทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข (Pervin, 1968 อ้างถึงใน Terborg, 1981)

อีกทั้งเคยมีผู้ที่เคยพบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรทั้งสองตัวนี้ Snyder (1981) พบว่า การเลือกสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น เป็นการแสดงให้เห็นถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลผู้นั้น บุคคลเลือกที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความตึงเครียด ไม่มีการแสดงออกทางอารมณ์ และใช้กำลังความคิด ก็เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นเป็นคนที่จริงจังกับชีวิต ไม่ชอบการแสดงอารมณ์และทรงภูมิปัญญา กล่าวคือ คนแบบใดก็มักจะเลือกสิ่งแวดล้อมแบบนั้น เพราะทำให้ตนเองมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความสุข ไม่ต้องทนทุกข์กับการปรับตัวมากนัก ดังนั้น มีอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างภาวะความต้องการภายในและสิ่งแวดล้อมภายนอก (Johnston, 1974) ต่อการเลือกองค์การ โดยสิ่งนี้เป็นไปในทางเดียวกับ Self-selection Hypothesis ที่กล่าวไว้ว่าผู้สมัครงานจะสังเกตระหว่าง ความต้องการของตนเอง ความสนใจของตนเอง กับสิ่งที่องค์การเสนอให้ ในการสมัครงาน ว่ามีสอดคล้องกันหรือไม่ โดยผู้สมัครจะเลือกองค์การที่มีคล้ายคลึงกับลักษณะบุคลิกภาพของตนเองมากที่สุด Schneider (1987) กล่าวว่า ส่วนองค์การจะคัดเลือกคนให้เข้ามาทำงานในองค์การโดยดูจากลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งต้องมีความใกล้เคียง หรือสอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ขององค์การมากที่สุด หากบุคคลผ่านเข้ามาทำงานในองค์การแล้ว พบว่าตนเองไม่สามารถเข้ากับองค์การ บุคคลผู้นั้นก็จะลาออกจากองค์การไปโดยธรรมชาติ ทำให้ในองค์การหลงเหลืออยู่แต่ผู้ที่มีลักษณะที่สอดคล้องกับองค์การ ซึ่งยิ่งเป็นการตอกย้ำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เหนียวแน่นมากขึ้น ตามหลักของจิตวิทยาสังคม พบว่าบุคคลมักจะเลือกอยู่ใกล้กับคนที่มีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด เพราะ พวกเขาสามารถแบ่งปันความคิดความรู้สึกให้ซึ่งกันและกันได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่นกัน (O'Reilly, Chatman และ Caldwell, 1991) จึงไม่น่าแปลกใจว่าทำไมองค์การส่วนมากต้องการผู้สมัครงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพคล้ายตนเองและคล้ายกับวัฒนธรรมองค์การ (James, Brief, Dietz และ Cohen, 2001) จึงทำให้เกิดโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพกับการได้รับเข้าทำงานในองค์การ ซึ่งเรียกโครงสร้างนี้ว่า Attraction – Selection - Attrition (ASA) โดยโครงสร้างนี้ คือ บุคคลจะได้รับคัดเลือกให้เข้ามาทำงานในองค์การได้ ต่อเมื่อบุคลิกภาพของบุคคลสอดคล้องกับลักษณะขององค์การ โครงสร้างองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ และพบอีกว่าบุคคลกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะมีอายุการทำงานกับองค์การนานกว่า บุคคลกลุ่มที่มีบุคลิกภาพไม่สอดคล้องกับองค์การ โดยลักษณะขององค์การนี้ดูได้จาก บุคลิกภาพของคนทำงานภายในองค์การเพราะว่า บุคลิกภาพส่วนใหญ่ของพนักงานจะสะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ขององค์การอย่างชัดเจน (Turban, 2001)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่เข้าทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกับ การมีส่วนร่วมในองค์กร (Organization Commitment) ซึ่ง Erdheim, Wang และ Zicker (2006) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบ Big Five กับความมีส่วนร่วมในองค์กร โดยอาศัยรูปแบบการวัดบุคลิกภาพของ Meyer และ Allen (1991) พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย มีความสัมพันธ์กับองค์กร เน้นเรื่องความผูกพัน (Affective commitment) องค์กรที่มีความเป็นกลุ่มก้อน มีค่านิยมร่วมกัน (Normative commitment) และ องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิในการเลือกตัดสินใจเอง (Continuance commitment) ส่วน บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์, มีจิตสำนึก และ เปิดรับประสบการณ์ ล้วนมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่เน้นให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิตัดสินใจเอง (Continuance commitment) และบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีลักษณะ เป็นกลุ่มก้อน มีค่านิยมร่วมกัน (Normative commitment)

ผู้วิจัยจึงเกิดความคิดเกี่ยวกับหัวข้อของการวิจัยชิ้นนี้ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบว่า บุคคลลักษณะใดมีแนวโน้มที่จะเลือกองค์กรลักษณะใด ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจเบื้องต้นในการสมัครงานของบุคคลและ การพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อดึงดูดใจผู้สมัครงาน และผลการวิจัยครั้งนี้อาจช่วยประหยัดเวลาในการคัดเลือกบุคคล

ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรนี้ โดยหวังว่าผลของการวิจัยครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ 2 ด้านคือ

1. สำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลสามารถทราบว่าลักษณะบุคลิกภาพของตนเหมาะสมกับองค์กรที่มีลักษณะอย่างไร เพื่อสามารถเลือกสมัครงานกับองค์กรที่มีลักษณะตรงกับที่บุคคลสนใจ
2. สำหรับองค์กร กล่าวคือ องค์กรสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปพัฒนาและปรับปรุงลักษณะภายในองค์กร ให้องค์กรมีความน่าดึงดูด และน่าสนใจสำหรับ ผู้สมัครงาน ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับที่องค์กรต้องการ

แนวความคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยนี้สนใจศึกษาเรื่องเกี่ยวกับ ลักษณะบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้ ดังนั้น จึงขอกล่าวถึงแนวความคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสองตัวแปร ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ

เมื่อกล่าวถึงเรื่องของวัฒนธรรมสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ความเป็นมาและที่มาของวัฒนธรรม โดย Hofstede (2001) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมเกิดมาจากการรวมกลุ่มของคน และมีการร่วมแบ่งปัน ความรู้ ความคิด ความรู้สึก ความเห็น ไปสู่กันและกัน ทำให้สมาชิกของสังคมหนึ่งมีความแตกต่างจากอีกสังคมหนึ่ง โดยส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรม คือ

1. วัฒนธรรมมาจากการรวมกลุ่ม
2. วัฒนธรรมอาจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรงแต่มีแฝงอยู่ใน ระดับพฤติกรรมของบุคคล

วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญ เพราะเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการบริหาร จัดการองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิต ลำดับ ขั้นตอน วิธีในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากการรวมกันระหว่าง ค่านิยม ความคิด ทศนคติ ของสมาชิกภายใน ทำให้องค์การมีความเป็นปึกแผ่นมากขึ้น แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ไม่สามารถที่จะจับต้องได้ แต่ก็เป็นที่มอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การอย่างมาก รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การ ยังมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

Hofstede (1991) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นรูปแบบของความคิด ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การ รวมไปถึงมีส่วนช่วยกำหนด ระบบค่านิยมที่เป็นแกนหลักของวัฒนธรรมในทุกระดับชั้นในองค์การ สามารถสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การต้องเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์การมีความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในองค์การ และพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานกับองค์การต้องปฏิบัติร่วมกัน
 2. วัฒนธรรมองค์การแสดงให้เห็นถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติฐาน ค่านิยม ร่วมกันของพนักงานในองค์การ
 3. วัฒนธรรมองค์การ จะมีการถ่ายทอดซึ่งกันและกัน
 4. วัฒนธรรมองค์การ จะมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่ติดต่อกับบุคคลในองค์การ
- นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การ มักทำหน้าที่ 2 ประการใหญ่ๆ คือ เป็นที่ รวมสมาชิกในองค์การ ให้เป็นปึกแผ่น ให้สมาชิกรู้วิธีการในการเกี่ยวข้องและติดต่อกันจนเกิดความรู้สึกผูกพันในองค์การ รวมถึงเป็นการสร้างเอกลักษณ์ขององค์การเพื่อความภาคภูมิใจและแสดงออกถึงการเป็นกลุ่ม

ก่อนเดียวกัน อีกหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การมีส่วนสำคัญในการช่วยให้สมาชิกในองค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ (วรรณารท แสดงมณี, 2544)

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ใช้ในงานวิจัย

(Hofstede, 1997 อ้างถึงใน กลอยกมล ขวัญเรืองพันธุ์, 2446) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผ่านโครงการที่มีชื่อว่า Hermes และสรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์การได้ทั้งหมด 4 มิติ ดังนี้ คือ

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)

ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ หมายถึง ลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานที่มีอำนาจสูงกว่าและพนักงานที่มีอำนาจต่ำกว่า และการยอมรับความแตกต่างระหว่างอำนาจที่ไม่เท่าเทียม โดยมาจากค่านิยมของสมาชิกภายในองค์การ

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้าง มักจะเป็นองค์การที่มีความแตกต่างระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องอย่างชัดเจน มีลำดับชั้นในการสั่งงานเป็นแนวสูง และมีหลายระดับชั้น เป็นการสั่งงานโดยอาศัยตำแหน่ง หน้าที่ ไม่มีการพึ่งพากัน (Counter dependent) จึงอาจมีบ่อยครั้งที่เกิดการไม่เข้าใจ หรือเกิดความบาดหมางกันในการทำงาน รวมไปถึง มีระบบการจัดลำดับฐานตำแหน่งมีความเหลื่อมล้ำ และมีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง มีช่องว่างระหว่างตำแหน่ง (จิระวัฒน์ จีระดีพลัง, 2546) เงินเดือน สวัสดิการสูง และมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น องค์การในลักษณะเช่นนี้จะอาศัยการติดต่อกันในเรื่องงาน โดยใช้ตำแหน่งเป็นหลัก อาศัยการใช้อำนาจเด็ดขาด แต่จะเรื่องความสัมพันธ์ไว้เป็นเรื่องรอง หรือเป็นเรื่องสุดท้าย

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจแคบ หมายถึงองค์การที่มีหัวหน้าและลูกน้องมีสิทธิใกล้เคียงกัน ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างชนชั้น หัวหน้าพยายามให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น และร่วมมือกันทำงาน มีการพึ่งพากัน (Interdependent) เน้นความสัมพันธ์มากขึ้น (นนท์นที พิชยะกุล, 2546) บทบาทและหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ การบริหารเป็นโครงสร้างแบบปิรามิดแนวราบ 7 ช่องว่างระหว่างเงินเดือนมีน้อย มีการปกครองค่อนข้างเป็นแบบประชาธิปไตย

สรุปได้ว่า องค์การจะมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก หรือ น้อยนั้น ดูจากปัจจัยหลักคือระดับความห่างระหว่างสายบังคับบัญชา , เงินเดือน ,สวัสดิการ ที่แตกต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมในข้อนี้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมประจำชาติไทย เนื่องจากว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับเรื่อง ความอาวุโส การมอบน้อม ถ่อมตน ดังนั้น ขึ้นอยู่กับองค์การว่าจะรับวัฒนธรรมเช่นนี้เข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมหลักขององค์การมากน้อยเพียงใด

เพื่อให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น ระหว่าง องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก และองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย จึงขอเสนอ ตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ที่อยู่ในองค์การ

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (Large Power Distance)	ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ (Small Power Distance)
1. มีการปกครองแบบรวมอำนาจและแบบพ่อปกครองลูก	1. มีการปรึกษาร่วมกันก่อนตัดสินใจ
2. ลูกน้องจะคล้อยตามหัวหน้า	2. ลูกน้องจะมีความคิดของตนเอง
3. ไม่ตระหนักถึงจรรยาบรรณในการทำงาน เชื่อว่าคนไม่ชอบทำงาน	3. ตระหนักถึงจรรยาบรรณในการทำงาน เชื่อว่าคนชอบทำงาน
4. หัวหน้ามีความพึงพอใจในการสั่งงาน	4. หัวหน้าต้องการให้ลูกน้องมีส่วนร่วม
5. พฤติกรรมเกิดจากการสั่งงานของหัวหน้า	5. พนักงานต้องปรึกษาร่วมกันก่อนทำงาน
6. ผลการตัดสินใจมาจากความเห็นชอบของผู้จัดการ	6. พนักงานชอบการตัดสินใจร่วมกับหัวหน้างาน
7. พนักงานรู้สึกกลัวหากไม่เห็นด้วยกับหัวหน้า	7. พนักงานไม่กลัวหากไม่เห็นด้วยกับหัวหน้า
8. พนักงานไม่ค่อยวางใจซึ่งกันและกัน	8. พนักงานมีความร่วมมือกันในการทำงาน
9. ผู้จัดการจะพิจารณา มากกว่าลงมือทำ	9. ผู้จัดการจะลงมือทำมากกว่าพิจารณา
10. หัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานร่วมมือกัน โดยการเสนอผลประโยชน์	10. หัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานร่วมมือกัน โดยทำให้เกิดความรู้สึกร่วม
11. พนักงานโดยมากมีความพึ่งพาผู้อื่นฝ่ายเดียว	11. พนักงานแต่ละคนจะพึ่งพาซึ่งกันและกัน
12. ลำดับชั้นตามตำแหน่งไม่มีความเท่าเทียมกัน	12. ลำดับชั้นตามตำแหน่งตามตำแหน่งมีความแตกต่างกันน้อย
13. ลูกน้องมองหัวหน้าว่าต่างจากตนเองมาก	13. ลูกน้องไม่แตกต่างจากหัวหน้ามาก
14. ผู้มีอำนาจจะพยายามใช้อำนาจให้ได้มากที่สุด	14. ผู้มีอำนาจจะพยายามใช้อำนาจให้น้อยกว่าที่มีอยู่จริง
15. ให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจลงโทษ	15. ให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจในการให้รางวัล
16. ผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างและพนักงานระดับบนมีความแตกต่างกันมาก	16. ผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างและพนักงานระดับบนไม่แตกต่างกันมาก

ที่มา: Hofstede, 1997: 37, 1984: 92-94

2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมาจาก การที่บุคคลต้องการที่จะออกจากสภาวะที่รู้สึกกดดัน เครียด การเผชิญกับการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง ความก้าวร้าว ความไม่มั่นคงในการทำงาน และการเน้นกฎระเบียบในการทำงาน (นิซามา พลตือ, 2547)

องค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะเป็นองค์กรที่มีกฎระเบียบมากมาย รวมถึงการจำกัดสิทธิของสมาชิกภายในองค์กร มีกฎในการควบคุมการทำงาน จำกัดเรื่องหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน เพราะองค์กรต้องการให้สมาชิกในองค์กรมีความเป็นระเบียบมากขึ้น รวมทั้ง องค์กรไม่ต้องการความล้มเหลว (นุสาสนี จิตราภิรมย์, 2545) จึงเชื่อว่า ถ้าองค์กรมีกฎระเบียบที่ชัดเจน จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

องค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะเป็นองค์กรที่พนักงานมีความเครียดในการทำงานต่ำ ไม่เร่งรีบในการทำงาน จะทำงานเร่งต่อเมื่อมีงานจำนวนมากเท่านั้น กฎ ระเบียบขององค์กรไม่ชัดเจน และ ไม่มีการจำกัดสิทธิ หรือหน้าที่สมาชิกในองค์กรมาก (Hofstede, 1997)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนั้น สังเกตได้ง่าย จากกฎที่มีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อจำกัดระดับสิทธิ หน้าที่ ที่พนักงานได้รับจากองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อถึง ระดับความเครียดของสมาชิกในองค์กร

ตารางที่ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ในองค์กร

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (Strong Uncertainty Avoidance)	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ (Weak Uncertainty Avoidance)
1. เกิดความเครียดในการทำงานสูง และพนักงานมีความรู้สึกต่อต้าน	1. เกิดความเครียดในการทำงานต่ำ และพนักงานไม่ค่อยมีความรู้สึกต่อต้าน
2. องค์กรมักจะรักษาพนักงานเดิมไว้	2. องค์กรไม่ลังเลหากต้องการเปลี่ยนพนักงาน
3. พนักงานชอบองค์กรที่มีขนาดใหญ่	3. พนักงานชอบองค์กรที่มีขนาดเล็ก
4. เลื่อนชั้นพนักงานจากความอาวุโส	4. เลื่อนชั้นพนักงานจากเกณฑ์ด้านอื่นนอกจากความอาวุโส
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ	5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
6. กลัวความล้มเหลว	6. ต้องการประสบความสำเร็จ
7. ชื่นชอบคำแนะนำและความต้องการที่ชัดเจน	7. ชื่นชอบคำแนะนำคร่าวๆ
8. ห้ามฝ่าฝืนกฎเป็นอันขาด	8. กฎบางข้อสามารถยกเว้นได้

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง (Strong Uncertainty Avoidance)	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความแน่นอนต่ำ (Weak Uncertainty Avoidance)
9. โครงสร้างการบังคับบัญชาชัดเจน	9. โครงสร้างการบังคับบัญชาที่มีความยืดหยุ่น
10. ไม่ชอบการแข่งขันระหว่างพนักงาน	10. การแข่งขันระหว่างพนักงานเกิดด้วยความ ยุติธรรม
11. ความคิดริเริ่มของพนักงานจะถูกควบคุม	11. ยอมรับความคิดริเริ่มของพนักงาน
12. ไม่สามารถอดทนต่องานที่คลุมเครือได้	12. อดทนต่องานที่มีความคลุมเครือได้สูง
13. มองความคิดสร้างสรรค์ ความ ทะเยอทะยานและทักษะของพนักงานในแง่ร้าย	13. มองความคิดสร้างสรรค์ ความ ทะเยอทะยาน และทักษะของพนักงานในแง่ดี
14. เวลาหมายถึง เงิน	14. เวลาหมายถึง กรอบที่ใช้กำหนด
15. การกระตุ้นจากภายในบุคคลให้พนักงาน ทำงานหนัก	15. ทำงานหนักเมื่อต้องการเท่านั้น

ที่มา: Hofstede, 1997: 125, 1984: 132-140

3. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)

ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม หมายถึง ความผูกพันที่สมาชิกมีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานทำให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ (ประภาพร เหลืองช่วยโชค, 2539)

องค์การที่มีลักษณะเป็นปัจเจกนิยม จะเป็นองค์การที่มีความผูกพันกันในองค์การแบบหลวม พนักงานจะให้ความสำคัญ และให้ความสนใจกับเป้าหมายของตนเองและครอบครัวเป็นอันดับแรก (เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ, 2546) พนักงานมีความเป็นอิสระจากกลุ่ม กล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่น รับผิดชอบ และดูแลตัวเอง รวมทั้งพนักงานทำงานเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำงานตามตลาดแรงงาน การบริหารงานและการจ้างงาน ไม่เน้นระบบครอบครัวเพราะเกรงกลัวว่าจะนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าบุคคล

องค์การที่มีลักษณะเป็นกลุ่มนิยม จะเป็นองค์การที่มีความผูกพันในองค์การแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ กล่าวคือ เน้นการทำงานร่วมกัน คำนึงถึงเป้าหมายของกลุ่มก่อนที่จะคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง มีการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกัน มีการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน การทำงานส่วนมากเน้นระบบครอบครัว ไม่ว่าจะรับเงินเดือน หรือโบนัสจะได้รับเป็นกลุ่ม

สรุปได้ว่า ลักษณะองค์การที่มีความเป็นปัจเจกบุคคล หรือเป็นกลุ่มนิยมนั้น จะมีลักษณะสำคัญคือ เป้าหมายของสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การ เพราะหากสมาชิกส่วนใหญ่ มุ่งเน้นการทำงาน

เพื่อเป้าหมายขององค์กร ก็จะเป็นวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม แต่หากสมาชิกส่วนใหญ่ มุ่งเน้นการทำงานที่หวังเป้าหมาย หรือผลประโยชน์ส่วนตนก็จะสร้างให้เกิดวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยม นอกจากนี้สิ่งที่มีอิทธิพลกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านนี้ก็คือ การบริหารงาน หรือ ค่านิยมของผู้บริหาร เพราะหากว่า องค์กรต้องการให้สมาชิกเกิดการ ทำงานเป็นทีม มีความร่วมมือกัน ก็สามารถปลูกฝังการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานได้ หรือหากองค์กรต้องการให้พนักงานทำงานแข่งขันกันเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดของแต่ละบุคคล ก็จะใช้วิธีการปลูกฝังโดยใช้รางวัลสิ่งล่อใจ แล้วแต่องค์กร ซึ่งสิ่งข้างต้นนี้ ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะปลูกฝังพนักงาน จนทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น

ทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าว ไม่สามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ในองค์กรเดียว กล่าวคือ หากในองค์กรมีลักษณะหนึ่งแล้วจะไม่เกิดอีกลักษณะหนึ่ง ดังนั้น ในการจัดทำแบบสอบถามและการแปลผลจึงขอแยกปัจจัยนี้ออกเป็นสองตัวแปร และตารางข้างล่างนี้แสดงให้เห็นความแตกต่างกันระหว่างลักษณะองค์กรที่มีความเป็นปัจเจกนิยม กับลักษณะองค์กรที่มีความเป็นกลุ่มนิยม ดังนี้

ตารางที่3 สรุปลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) และความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) ภายในองค์กร

ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)	ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)
1. ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นอิสระ	1. ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
2. ทำงานคนเดียว มีอิสระต่อกันในการทำงาน เดียว	2. ทำงานเป็นทีม มีการพึ่งพาอาศัยกัน
3. มีการแข่งขันระหว่างบุคคล	3. ไม่มีการแข่งขันระหว่างบุคคลมากนัก
4. สนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเท่านั้น	4. ให้ความสนใจกับเรื่องของกลุ่มมากกว่าเรื่อง ของตนเอง
5. หัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์โดย มุ่งเน้นเรื่องการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกัน และกัน	5. หัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์กันใน รูปแบบครอบครัว
6. การเลื่อนขั้นเป็นไปตามกฎที่วางไว้	6. การเลื่อนขั้นมาจากการพิจารณาร่วมกันใน กลุ่ม
7. งานมาก่อนความสัมพันธ์	7. ความสัมพันธ์มีความสำคัญกว่างาน
8. องค์กรขนาดเล็กมีความน่าสนใจ	8. องค์กรขนาดใหญ่เป็นที่น่าสนใจ

ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)	ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)
9. ความเป็นอิสระและความท้าทายของงาน เป็นสิ่งที่น่าสนใจ	9. การฝึกอบรมและการใช้ทักษะเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
10. หัวหน้ามีความคิดที่ทันสมัยและสนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของลูกน้อง	10. หัวหน้ามีมุมมองแบบเก่า ไม่สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์มากนัก
11. เคารพการตัดสินใจส่วนบุคคลมากกว่ากลุ่ม	11. เคารพในการตัดสินใจของกลุ่มมากกว่าบุคคล

ที่มา: Hofstede, 1997: 67, 1984: 166-171

4. ลักษณะความเป็นเพศชายและความเป็นเพศหญิง (Masculinity and Femininity)

ลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชายนั้น มีความสอดคล้องกับ บทบาทและพฤติกรรมทางเพศในสังคม เพราะมีความคาดหวังของบุคคลในสังคมเข้ามามีอิทธิพล ซึ่งสามารถแบ่งแยกตามบทบาททางเพศได้อย่างชัดเจน ทั้งทางด้านกายภาพและทางจิตวิทยา (เพ็ญพร ลิ้มวงศ์, 2542) เมื่อย้อนกลับมาถึงในระดับองค์การ บทบาทเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศก็ยังคงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การเช่นกัน เพราะในองค์การล้วนประกอบไปด้วยพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ แบบเป็นเพศชาย และเป็นเพศหญิง ดังนี้

องค์การที่มีลักษณะความเป็นเพศชาย จะมีลักษณะการทำงานที่เน้นการตัดสินใจด้วยหลักการ เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ยึดหลักกฎเกณฑ์ มีความมุ่งมั่น ทำงานเพื่อเงิน และความสำเร็จมากกว่าเพื่อความสัมพันธ์ มีความกล้าที่จะเรียกร้องสิทธิ์ ชอบการแข่งขัน กล้าตัดสินใจ ทำงานด้วยระบบที่เคร่งครัด เด็ดขาด เข้มงวด การพิจารณารางวัลจากความยุติธรรมในการทำงาน (สมบัติวรรณะสานิชกุล, 2549)

องค์การที่มีลักษณะความเป็นหญิง จะมีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้สัญชาตญาณในการตัดสินใจมากกว่าหลักการ ยึดหลักการแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม มีการเจรจาต่อรอง มีค่านิยมทำงานเพื่ออยู่ มักจะใช้ความสงบเสงี่ยม เรียบร้อย อ่อนหวานในการทำงาน หรือการติดต่อประสานงานกัน คำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ (Hofstede, 1997)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมที่มีลักษณะความเป็นชาย หรือว่าเป็นหญิงนั้น มีความคล้ายคลึงกับลักษณะบทบาททางเพศที่มีอยู่ในสังคม แต่เมื่ออยู่ในองค์การแล้วก็จะทำให้ทั้งเพศชาย และเพศหญิงต้องปรับตัวให้เข้ากับลักษณะวัฒนธรรมขององค์การนั้นให้ได้ ซึ่งไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ผิด ที่เพศชายจะ

ทำงานในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมที่มีความเป็นหญิงสูง และไม่ผิดที่เพศหญิงจะทำงานใน
องค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมที่มีความเป็นชายสูง

ทั้ง 2 ลักษณะนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้พร้อมกันในองค์กรเดียว ดังนั้น ในการสร้าง
แบบสอบถามและแปรผล จึงขอแยกทั้งสองลักษณะนี้เป็นสองตัวแปร เพื่อให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4 สรุปลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และความเป็นเพศหญิง (Femininity) ภายใน
องค์กร

ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity)	ลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity)
1. มีค่านิยมที่ต้องการความสำเร็จ ก้าวหน้า	1. มีค่านิยมในการดูแล บริการ และปกป้อง
2. ให้ความสำคัญกับเรื่องเงินทอง	2. ให้ความสำคัญกับบุคคล, ความสัมพันธ์ที่ดี
3. มีความทะเยอทะยาน กล้าแสดงออก	3. มีความเห็นใจผู้อื่น ชอบช่วยเหลือ
4. มีการแข่งขันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4. มีความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน
5. เน้นประสิทธิภาพในการทำงาน	5. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่อง เงินเดือน ค่าจ้าง ความก้าวหน้า	6. ให้ความสำคัญกับเรื่องสัมพันธ์ภาพระหว่าง พนักงาน สภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิต
7. การประสบความสำเร็จ คือ การเป็นที่ยอมรับ และมีทรัพย์สิน	7. การประสบความสำเร็จคือ การมี ความสัมพันธ์ที่ดี และสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดี
8. พนักงานชอบองค์กรขนาดใหญ่	8. พนักงานชอบองค์กรขนาดเล็ก
9. พนักงานมีความเครียดสูง	9. พนักงานมีความเครียดต่ำ
10. พนักงานมีค่านิยม อยู่เพื่อทำงาน	10. พนักงานมีค่านิยม ทำงานเพื่ออยู่
11. มีความเครียดในการสูง	11. มีความเครียดในงานต่ำ
12. มีความขัดแย้งในองค์กรสูง	12. มีความขัดแย้งในองค์กรต่ำ

ที่มา: Hofstede, 1997: 98, 1984: 200-205

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะถือได้ว่าเป็นสิ่งที่
พนักงานที่เข้าทำงานในองค์กรทุกคนควรทราบและยึดถือ ปฏิบัติ ดังนั้น การที่บุคคลต้องการเข้า
ร่วมงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งแน่นอนว่า ต้องเผชิญกับวัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ ต้องพร้อมที่

จะปรับตัวและสามารถรับทราบถึงสิ่งเหล่านี้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และชีวิตในการทำงานที่ดี

เมื่อเราทราบที่มาหรือ เนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ว่ามีเนื้อส่วนประกอบย่อยอย่างไรบ้าง ทำให้หวนกลับมาคิดว่า แล้วทำไมองค์กรบางองค์กร ดึงดูดความสนใจของผู้สมัครบางกลุ่ม แต่ไม่ดึงดูดความสนใจของผู้สมัครอีกกลุ่ม สิ่งนี้ทำให้ผู้วิจัยคิดว่า น่าจะมีจากอีกหนึ่งปัจจัย ก็คือ เรื่องของ บุคลิกภาพของตัวผู้สมัครเอง ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสมัครงานกับองค์กรนั้น

บุคลิกภาพ

มักเป็นความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลซึ่งอาจเกิดได้จากการเลี้ยงดู หรือพันธุกรรม และบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกที่แตกต่างกันออกไป และบุคลิกภาพของคนมีอิทธิพลต่อความคิด การตัดสินใจ การดำเนินชีวิตของตน ดังนั้นบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากแต่จะติดกับบุคคลนั้นตลอดไป

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญ เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไป มีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นตัวตนของตนเอง นอกจากนี้บุคลิกภาพยังเป็นสิ่งที่บุคคลใช้ในการแก้ปัญหา หรือใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันอีกด้วย

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ ไว้ ดังนี้

Allport (1961) ให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพ ว่าเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาที่มีความเกี่ยวข้องกับทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งบอกพฤติกรรมและความคิดที่เป็นลักษณะของบุคคล

Mischel (1999) ให้ความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ ว่าเป็น ความซับซ้อนของความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม โดยให้ทิศทางกับชีวิตคนเรา เปรียบเสมือนร่างกายที่มีทั้ง โครงสร้าง และหน้าที่ ซึ่งทำงานประสานกัน

ซึ่งหากเราสรุปนิยามคำว่า บุคลิกภาพ จะพบลักษณะที่เหมือนกัน ดังนี้

- บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่มีความถาวร ยั่งยืน
- บุคลิกภาพมีทั้งระดับชั่วคราว และถาวร กล่าวคือ บุคลิกภาพในระดับชั่วคราวจะแสดงออกในสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนในระดับถาวร คือ บุคลิกภาพจะเป็นตัวบอกว่า บุคคลจะแสดงออกอย่างไรในสถานการณ์ที่เผชิญ
- บุคลิกภาพส่วนมากจะเน้นว่ามาจากลักษณะภายใน

- บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

จากคำนิยามด้านบน ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลิกภาพ เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เพื่อแก้ปัญหา หรือแสดงออกทางสังคม

ในงานวิจัยชิ้นนี้สนใจทฤษฎีบุคลิกภาพแบบ Big Five ซึ่งได้มีการพัฒนามาตรแบบสอบถามใหม่ ซึ่งในงานวิจัยส่วนมากมักจะใช้แบบทดสอบ NEO-PI-R (Costa และ McCrae, 2004) เพราะเห็นว่าเป็นมาตรที่ดี มีความตรงสูง โดยมาตรนี้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 มิติโดยใช้ชื่อที่แตกต่างกัน คือ 1. มั่นคงทางอารมณ์ (N), 2. เปิดเผย (E), 3. เปิดรับประสบการณ์ (O), 4. ประณีประนอม (A) และ 5. มีจิตสำนึก (C) เป็นต้น แต่ข้อเสียที่เกิกจากการใช้มาตร NEO-PI-R คือ จำนวนข้อคำถาม มากทำให้อาจไม่สะดวกในการตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ลักษณะบุคลิกภาพที่ใช้ในงานวิจัย

โดยผลของการทดสอบด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO-FFI จะทำให้เราทราบลักษณะบุคลิกภาพ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion)

Jung and Eysenck (1973) อ้างถึงใน Mcadams (2002) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ว่าเป็นบุคคลที่มีความเป็นธรรมชาติ กล้าหาญ มีความกระตือรือร้นสูง จนกระทั่งบางครั้งมีความสะพร่าอยู่บ้าง รวมทั้ง Watson และ Clark (1997) กล่าวว่าบุคคลกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่สามารถเป็นผู้นำได้ดีและเป็นคนที่มีความมั่นใจ

การศึกษาของ Rutter, Moreley และ Graham (1972) พบว่าคนกลุ่มนี้มักจะมี ความกล้าที่จะสบตา กับคู่สนทนา มีความกล้าที่จะแสดงออก เนื่องจากคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเช่นนี้มักจะเป็นคนที่ชอบเปิดเผย ชอบการเข้าสังคม มีความเป็นมิตรสูง ร่าเริง แจ่มใส มีความอบอุ่น และเปิดเผยกับบุคคล กล้าที่จะเสี่ยง ชอบความท้าทาย และ Watson และ Clark (1997) พบว่าบุคคลที่เปิดเผย สูง มักจะอาศัยสถานการณ์รอบข้างเพื่อให้ตนเองมีความรู้สึกที่ดีได้ง่าย จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจว่าในบาง การศึกษาพบว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย จะเหมาะสมกับอาชีพเซลล์ขายของและหัวหน้างาน (Barrick, Stewart และ Lotrowski, 2002)

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย (Extraversion) นั้นจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะ เปิดตัว กล้าที่จะเปิดเผยตนของตนให้บุคคลภายนอกทราบ มีความกล้าแสดงออก

2. บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism)

Cloninger (2004) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ ว่าเป็นคนที่มีความตึงเครียดสูง ซึมเศร้าง่าย มีอารมณ์ที่รุนแรง มีความรู้สึกสับสนง่าย บางขณะอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย อารมณ์รุนแรง ไม่มั่นคงในตนเอง คิดมาก กังวลเกี่ยวกับสุขภาพของตนเองมากเกินไป (Hypochondriasis) และ McCrae และ Costa (1991) พบว่าคนกลุ่มนี้จะเป็นคนที่ขาดความมั่นใจ และขาดความภาคภูมิใจในตนเอง Stokes (1986) ได้ทำงานศึกษาจนกระทั่งพบว่า บุคคลที่มี บุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์สูงนั้น มักจะเป็นคนโดดเดี่ยวง่าย นอกจากนี้ บุคคลกลุ่มนี้จะไม่มีความรู้สึกพึงพอใจกับการมีสัมพันธ์ไมตรีกับบุคคลอื่นมากนัก (Atkinson และ Violato, 1994)

สรุปได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ สูงนั้นจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะเก็บตัว คิดมาก ซ้ำกังวล และค่อนข้างมีโลกของตนเองสูง

3. เปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)

McCrae และ Costa (1997a) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ว่าเป็นบุคคลที่มีการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ได้อย่างกว้างขวาง รวมทั้งต้องการจะแสดงออกถึงประสบการณ์ หรือสิ่งที่ตนเองได้รับมาให้บุคคลรอบข้างได้รับรู้ และได้สัมผัสด้วย มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น มีความรู้สึกเห็นใจผู้อื่น เน้นเรื่องความรู้สึกของผู้อื่น และยังเป็นคนช่างคิด ช่างฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ อยากรู้อยากเห็น ความคิดไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมหรือกรอบความคิดเก่าๆ มีอิสระในการคิดสูง มีความสนใจกว้าง รอบด้าน โดย McCrae และ Costa (1997a) ทำการศึกษาพบว่าบุคคลกลุ่มนี้จะมีความสามารถสูงในการใช้เครื่องมือในการป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) ดังนั้นเมื่อเผชิญกับปัญหา ก็มักจะอธิบายหรือจัดการกับปัญหาต่างๆ ในจิตใจได้เป็นอย่างดี อาจเป็นเพราะว่าคนกลุ่มนี้จะมีวิธีการแก้ปัญหาโดยการใช้อารมณ์ขันจึงทำให้สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ดี

สรุปได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ สูงนั้นจะมีความต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆ มีความกระตือรือร้นสูง มีความคิดสร้างสรรค์ ถือได้ว่าเป็นช่างคิดช่างฝันและมีจินตนาการสูง ดังนั้น ลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้เป็นแบบเดียวใน BIG FIVE ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความฉลาด

4. มีจิตสำนึก (Conscientiousness)

McCrae และ Costa (1997a) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึกว่า มักเป็นบุคคลที่ทำงานหนัก มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ ใ่วางใจได้ น่าเชื่อถือ มีการวางแผนชีวิต จัดการชีวิตได้อย่างเป็นระเบียบ มั่นคง แม้บางครั้งจะมีการดิ้นรน เคร่งครัด และ มัธยัสถ์ ไปบ้าง นอกจากนี้ Goldberg (1990) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าบุคคลกลุ่มนี้จะมีความอดทนสูง อดทนต่อความเครียด และมักเป็นคนที่มีความสามารถสูง มักจะพิจารณาปัญหาต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ ตามหลักการ ตอบปัญหาได้สั้นและตรงจุด รวดเร็ว นอกจากนี้ บุคคลกลุ่มนี้จะมีการวางแผนชีวิตของตนไว้อย่างรัดกุม มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน Hogan และ Ones (1998) อ้างถึงใน Leietta M. H. and Frederick L. O. (2000) ได้ศึกษาว่าในการทำงานจริงของบุคคลที่มีลักษณะแบบ มีจิตสำนึก นี้ จะมีการเป็นระเบียบสูง ทำงานเป็นลำดับ ขั้นตอน และ McCrae และ Costa (1997b) ได้แบ่ง มิติของ Conscientiousness ออกมาเป็น 6 ด้าน คือ ด้านเกี่ยวกับการมีความสามารถ (Competence), ด้านของการมีลำดับขั้นตอนในตัวเอง (Order), ด้านความซื่อสัตย์ (Dutifulness), ด้านต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement striving), ด้านความสุขุม รอบคอบ (Deliberation) และด้านสุดท้ายคือ ด้านเกี่ยวกับการมีวินัยในตัวเอง (Self-discipline) ซึ่งทั้ง สรุปได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะแบบ มีจิตสำนึก สูงนั้นมักจะประสบความสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก สูงนั้น เป็นบุคคลที่มีลักษณะ ชอบใช้ความคิด มีระเบียบวินัยในตนเอง ตีกรอบชีวิตและมีเป้าหมายที่แน่นอนกับชีวิต มีความทะเยอทะยาน เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตนวางไว้

5. ประนีประนอม (Agreeableness)

McCrae และ Costa (1997a) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ที่มีความจริงใจ มีความรักและเห็นใจผู้อื่นอยู่เสมอ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น อดทน อดกลั้น อบอุ่น นอกจากนี้ Goldberg (1990) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า บุคคลกลุ่มนี้จะเป็นธรรมชาติสูง ใจดี เข้าอกเข้าใจผู้อื่นอยู่เสมอ สุภาพ มีมารยาท ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเป็นอย่างดี มีศีลธรรม เข้ากับบุคคลอื่นในสังคมได้ง่าย Hogan, Hogan และ Roberts (1996) ได้ทำการศึกษาและพบว่า บุคคลที่มีลักษณะ ประนีประนอมสูงนั้นก็มักจะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน Barrick และ Mount (1994) พบว่า บุคคลลักษณะนี้จะสามารถทำงานกลุ่มได้เป็นอย่างดี เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถในการจัดการสมาชิกในกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกอื่น รวมถึงสามารถพาทีมไปสู่เป้าหมายกลุ่มได้

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมสูงนั้น มักมีลักษณะเป็นคนจิตใจอ่อนโยน เข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีน้ำใจไมตรีต่อผู้อื่น ซึ่งจากลักษณะข้างต้นทำให้มองว่าบุคลิกภาพเช่นนี้น่าจะมีความเป็นมิตรสูงที่สุดและทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล รอบข้างได้มากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างการทดสอบบุคลิกภาพและวัฒนธรรมองค์กร

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์มักเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ใจกว้างและไม่พึ่งพาคนอื่น (Quinn, 1988) คิดยืดหยุ่น (Digman, 1990) ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้มักจะเป็นคนที่ชอบคิด เพื่อฝัน มีจินตนาการสูง ด้วยลักษณะนิสัยส่วนตัวดังกล่าว ทำให้หากเราพูดถึงในมุมของการทำงาน บุคคลกลุ่มนี้น่าจะสนใจองค์การที่ไม่เน้นเรื่องกฎระเบียบมาก หรือองค์การที่เชื่อว่าคนสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยตนเอง ไม่ต้องอาศัยกฎระเบียบที่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานไม่เคร่งเครียด และทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ แต่เน้นมีแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์การเสมอ (Hofstede, 1991) ซึ่งก็คือ องค์การที่เป็นแบบหลีกเลียงความไม่แน่นอนต่ำ รวมถึงมีงานวิจัยที่ระบุว่า บุคคลที่มี เปิดรับประสบการณ์สูงนั้น สามารถทำงานได้ดีในงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และงานที่เปิดให้มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน เพราะ บุคคลกลุ่มนี้มีความคิดที่ยืดหยุ่น (Carl, Jill, Paul และ Joseph, 2004) อีกทั้ง บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ มีความสัมพันธ์ทางลบ กับองค์การที่มีลักษณะมีความหลีกเลียงความไม่แน่นอน (Hofstede, 2001) ดังนั้น จึงสามารถตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะหลีกเลียงความไม่แน่นอน

บุคคลที่มีลักษณะมีจิตสำนึก คือ คนที่สามารถพึ่งพิงได้ มีความต้องการประสบความสำเร็จในงาน (Digman, 1990) ดังนั้น คนที่มีลักษณะนี้สูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ Sale Performance (Vinchur, Schippmann, Switzer และ Roth, 1998) เพราะ พวกเขาสามารถกำกับตนเองได้ ทำงานเพื่อให้ได้รางวัล เน้นการทำงานคนเดียว และเมื่อกล่าวถึงมุมของการทำงาน บุคคลกลุ่มนี้น่าจะสนใจการทำงานรายบุคคล เน้นการทำงานที่มองด้านผลการทำงานแต่ละบุคคลมากกว่าการดูผลงานกลุ่ม (Hofstede, 1980, 1993, 2001) ซึ่งก็คือ องค์การที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูง ดังนั้น บุคคลที่มี มีจิตสำนึกซึ่งมีลักษณะที่ต้องการประสบความสำเร็จในงาน น่าจะมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์การที่เป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเน้นการทำงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว และเน้นการแข่งขันในการทำงาน จึงสามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) สัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเป็นปัจเจกนิยม

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย มักจะมีบุคลิกภาพ กล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้นสูง จนกระทั่งบางครั้งมีความสะเพร่า พุดเยอะ ชอบที่จะติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น จึงเหมาะกับอาชีพ นักการตลาด เซลล์แมน ครู (Diener, Sandvikand และ Fujita, 1992) เพราะคนกลุ่มนี้เน้นการทำงานออกมาให้ดีที่สุด ทำยอดขายให้สูงขึ้น และคนกลุ่มนี้จะถูกโน้มน้าวใจโดยการให้รางวัลจากตำแหน่ง และผลงานที่ตนทำได้ (Barrick, Stewart และ Piotrowski, 2002) ดังนั้นองค์การที่บุคคลกลุ่มนี้น่าจะสนใจ คือ องค์การที่มีการกระจายอำนาจระหว่างเจ้านาย กับลูกน้องมาก ไม่มีความเหลื่อมล้ำกัน ทุกคนมีสิทธิ์ที่เท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกันในหลายเรื่อง อีกทั้งเงินเดือนของพนักงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เปิดอิสระในการทำงานสูง (Hofstede, 1991) เพราะคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย จะได้สามารถแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย มีความสัมพันธ์สูงกับ การเป็นหัวหน้า หรือเป็นคนที่คอยจัดการกระบวนการทำงานภายในกลุ่ม (Costa, Jr. และ McCrae (1988) ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้ มีแนวโน้มที่จะชื่นชอบองค์การที่สามารถให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเองได้ องค์การที่ให้พนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เสมอภาคกันระหว่างลูกน้องและหัวหน้า ซึ่งก็คือ องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ นอกจากนี้บุคลิกภาพแบบ เปิดเผย (Extraversion) มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบ มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Gudykunst, Yang และ Nishida, 1987) ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม จะมีลักษณะ ชอบช่วยเหลือ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เป็นห่วงผู้อื่นอยู่เสมอ จริงใจ (Goldbert, 1990) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมสูงนั้น จะสนใจและใส่ใจในความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคลอื่น อยู่เสมอ (Digman, 1989; McCrae และ John, 1992) และยังมีหลักฐานที่บ่งบอกว่า หัวหน้าที่มีบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม มักจะเป็นหัวหน้าที่มีความเข้าใจลูกน้อง และรับรู้ถึงความต้องการของลูกน้องได้เป็นอย่างดี (Hogan และ Shelton, 1998) ในเรื่องของการทำงาน คนกลุ่มนี้น่าจะสนใจองค์การที่เน้นบรรยากาศของสมาชิกในองค์การ มีความเห็นอกเห็นใจกัน สมาชิกในที่ทำงานไม่พูดอวดอ้างตนเอง มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน หัวหน้างานเห็นอกเห็นใจลูกน้อง (Hofstede, 1991) เน้นการ

ทำงานเป็น กลุ่ม การทำงานร่วมกัน หัวหน้าที่มีความประนีประนอมสูง สามารถเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของลูกน้องได้ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นบรรยากาศการทำงานขององค์กรที่มีความเป็นหญิงสูง มีงานวิจัยที่พบว่า หัวหน้าที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงนั้น จะเห็นใจลูกน้อง และเป็นหัวหน้าที่ลูกน้องชื่นชอบมากเพราะคอยช่วยเหลือลูกน้องในทุกด้าน (Judge และ Bono, 2000) ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) สัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์กรที่มีความเป็นหญิง

เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ มักมีลักษณะ ซึมเศร้า อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย รุนแรง ตระหนักถึงตนเองสูง มีความรู้สึกไม่มั่นใจ มีความรู้สึกทางลบกับตนเอง (Costa และ McCrae, 1980a, 1984; Emmons และ Diener, 1985; Meyer และ Shack, 1989; Watson และ Clark, 1984) ซึ่กังวล โกรธง่าย (Barrick และ Mount, 1991) ทำให้บุคคลกลุ่มนี้น่าจะสนใจในองค์กรที่มีความเท่าเทียมในในองค์กรพนักงานและหัวหน้ามีความเท่าเทียมกัน มีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม (Hofstede, 1991) เนื่องจากบุคคลที่มีลักษณะ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ง่าย รู้สึกไม่มั่นใจ น่าจะมีความชื่นชอบในองค์กรที่มีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม หัวหน้าและลูกน้องไม่มีความแตกต่างกันมาก ทำงานอย่างพึ่งพาอาศัยกัน ไม่มีขอบเขตระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมากนัก ซึ่งก็คือ องค์กรที่มีลักษณะมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ เพราะสภาพแวดล้อมในองค์กรไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ทุกอย่างมีความคงที่ ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่รู้สึกเครียด หรือกังวล กับการเปลี่ยนแปลงในสภาพการทำงาน และไม่รู้สึกกดดันจากความแตกต่างระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมากนัก ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า

สมมติฐานที่ 5 ลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับลักษณะขององค์กรที่ต้องการเข้าไปร่วมงานด้วย
2. สามารถประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การสรรหาบุคคลให้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับลักษณะองค์กร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)** หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์การมีความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในองค์การ และพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงานกับองค์การต้องปฏิบัติร่วมกัน โดยสิ่งนี้แสดงให้เห็นถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติฐาน ค่านิยมร่วมกันถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อรวมสมาชิกในองค์การให้เป็นปึกแผ่น สร้างเอกลักษณ์ ความเป็นกลุ่มเดียวกันของสมาชิกในองค์การ

1.1 **ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power Distance)** หมายถึง มิติหนึ่งในลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ที่สมาชิกในองค์การรับรู้เกี่ยวกับระยะห่างระหว่าง หัวหน้าและลูกน้อง หรือ สิทธิอำนาจที่แตกต่างกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

1.2 **การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)** หมายถึง มิติหนึ่งในลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ที่สมาชิกในองค์การรับรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบที่ใช้ในองค์การ รวมไปถึง ข้อบังคับขององค์การ ความเข้มงวดที่เกิดขึ้นในองค์การว่ามีมากน้อยเพียงใด

1.3 **ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity)** หมายถึง มิติหนึ่งในลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่แสดงถึง ระบบการทำงานขององค์การโดยเน้นเรื่อง ผลงาน การให้รางวัลตามผลงานของพนักงานในองค์การมากกว่าเรื่องสวัสดิภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

1.4 **ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity)** หมายถึง มิติหนึ่งในลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ที่แสดงถึง ระบบการทำงานขององค์การ โดยเน้นเรื่อง ความสัมพันธ์ ความประนีประนอมระหว่างพนักงานในองค์การ มากกว่าเรื่องผลการทำงานของพนักงาน

1.5 **ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)** หมายถึง มิติหนึ่งในลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ที่เน้นถึงองค์การที่ให้พนักงานทำงานคนเดียว ผลงานของพนักงานจะได้รับรางวัลตามรายบุคคล มีการแข่งขันในการทำงานสูง

1.6 **ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)** หมายถึง มิติหนึ่งในลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ที่เน้นถึงองค์การที่ให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ผลงานที่ได้ถือว่าเป็นผลงานของกลุ่ม เน้นการช่วยเหลือกันในการทำงาน

2. **บุคลิกภาพ (Personality)** หมายถึง สิ่งที่มีความถาวรในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลใช้ในการแสดงออกต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความสัมพันธ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2.1 **บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)** หมายถึง มิติหนึ่งของลักษณะบุคลิกภาพ ที่แสดงถึงบุคคลที่พร้อมที่จะสร้างสรรค์ มีความคิดเปิดกว้างต่อสิ่งรอบข้าง ต้องการให้บุคคลรอบข้างรับทราบในสิ่งใหม่ที่บุคคลได้เรียนรู้มา

2.2 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Consciousness) หมายถึง มิติหนึ่งของลักษณะบุคลิกภาพ ที่แสดงถึงบุคคลที่มีความเป็นระเบียบ มีวินัยในตนเอง วางเป้าหมายของตนเองได้อย่างชัดเจน และจริงจังกับชีวิต

2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Extraversion) หมายถึง มิติหนึ่งของลักษณะบุคลิกภาพ ที่แสดงถึงบุคคลที่รักการเข้าสังคม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น กล้าแสดงออก ต้องการมีเพื่อนใหม่

2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง มิติหนึ่งของลักษณะบุคลิกภาพ ที่แสดงถึงบุคคลที่มีความเข้าอกเข้าใจบุคคลอื่น ยอมรับและทำตามบุคคลรอบข้าง ยินดี มีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น ไม่ขัดแย้งกับใคร ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ง่าย

2.5 บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคง (Neuroticism) หมายถึง มิติหนึ่งของลักษณะบุคลิกภาพ ที่แสดงถึง บุคคลที่มีความอ่อนไหวทางอารมณ์ อารมณ์มีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย คิดมากเกินไป และมักจะเครียดต่อสถานการณ์ต่างๆได้ง่าย

ขอบเขตของการวิจัย

1. แบบทดสอบบุคลิกภาพที่ได้รับการพัฒนาขึ้นในการวิจัยในครั้งนี้มีเพื่อใช้วัดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป
2. ผู้ทำการวิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ตัวแปรได้แก่ ลักษณะองค์การ และ ลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งแต่ละตัวแปรสามารถแยกย่อยได้ดังนี้

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ แบ่งเป็น

- ลักษณะการเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance)
- ลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
- ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)
- ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)
- ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity)
- ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity)

2.2 ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล

- มีจิตสำนึก (Conscientiousness)
- เปิดเผย (Extraversion)
- เปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)

- ประนีประนอม (Agreeableness)
- ไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism)

สรุปสมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
2. ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) สัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเป็นปัจเจกนิยม
3. ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ
4. ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) สัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีความเป็นหญิง
5. ลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- จากงานวิจัยครั้งนี้ ทางผู้จัดทำหวังว่าจะเกิดประโยชน์กับบุคคลทั้ง 2 กลุ่ม กล่าวคือ
1. ทางฝ่ายของบุคคล นิสิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่กำลังจะก้าวออกไปสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้น การสมัครงาน หรือ การเข้าทำงานกับองค์การใดนั้น มีความสำคัญมาก เนื่องจากองค์การต่างๆมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป หากบุคคลสามารถเลือก หรือได้ทำงานในองค์การที่เหมาะสม หรือเข้ากับลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลแล้วนั้น จะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ อาจเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกองค์การที่จะร่วมงานด้วย ให้ตรงกับความต้องการของบุคคล
 2. ทางฝ่ายขององค์การ ย่อมต้องการพนักงานที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ดังนั้น องค์การส่วนมากจะมีกลุ่มเป้าหมายที่ทางองค์การตั้งคุณสมบัติเอาไว้ เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาร่วมงานในองค์การ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จะมีส่วนช่วยให้ องค์การรับทราบว่าคุณลักษณะเช่นไร ต้องการ หรือสนใจเข้าร่วมงานกับองค์การที่มีลักษณะเช่นไร ดังนั้น หากองค์การต้องการบุคคลในลักษณะเช่นนี้ ทางองค์การควรมีการปรับปรุง หรือวางรูปแบบ ขององค์การอย่างไร ให้องค์การเป็นที่สนใจของกลุ่มเป้าหมาย

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยชิ้นนี้เป็นเชิงสำรวจ กระทำโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะผู้ที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามมาอ่านค่าและวิเคราะห์ผลต่อไป

ประชากร

ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ เป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเก็บตัวอย่างกระจายในคณะต่างๆ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาบัณฑิต จากคณะต่างๆ จำนวน 150 คน ประกอบด้วย นิสิต เพศชาย จำนวน 57 คน (38%) และนิสิตเพศหญิง 93 คน (62%) ซึ่งในจำนวนนี้ เป็นผู้ที่มียุตั้งตั้งแต่ 20 – 26 ปี ส่วนมากกลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 21 – 23 ปี (96.7%) กลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่เป็นนิสิตที่มีประสบการณ์การทำงาน เป็นระยะเวลา 1 – 3 เดือน (98%) และ เป้าหมายหลังจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีของกลุ่มตัวอย่างนี้ คือ ทำงาน (93%)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน ซึ่งส่วนแรกเป็นการสำรวจลักษณะโดยทั่วไปซึ่งถือเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 3 เป็นลักษณะองค์การที่ผู้ตอบแบบสอบถามชื่นชอบมากที่สุดตาม ลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวอย่างเช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น ซึ่งส่วนที่ 1 นี้จะเก็บไว้เพื่อเป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการแปลผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการทดสอบลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ตามทฤษฎี Big Five ได้มีการแปลและปรับปรุง แบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีการพัฒนาโดย Costa and McCrae (1992) ให้มีความสั้น กระชับมากขึ้น เพื่อให้สะดวกในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามใช้เวลาเพียง 15 – 20 นาทีในการตอบ ชุดของแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อกระทงทั้งหมด 48 ข้อ แบ่งมิติของเป็น 5 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 เปิดรับประสบการณ์ มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 12,24,35,46

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 3,17,21,27

มิติที่ 2 มีจิตสำนึก มีจำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 5,9,18,22,28,32,40,48

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 14,37,44

มิติที่ 3 เปิดเผย มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 2,7,16,20,26,30,42

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 11,34

มิติที่ 4 ประณีประนอม มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 4,39

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 8,13,31,36,43,47

มิติที่ 5 ไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 6,10,19,23,29,33,41,45

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 1,15,25,38

ตัวอย่างแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย และไม่ เห็นด้วย พอๆกัน	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1	ฉันไม่ใช่คนขี้กังวล	1	2	3	4	5
2	ฉันต้องการให้มีผู้คนมากมายอยู่รอบตัวฉัน	1	2	3	4	5
3	ฉันไม่ชอบเสียเวลากับการฝึนกลางวัน	1	2	3	4	5
4	ฉันนอบน้อมกับทุกคนที่ฉันพบ	1	2	3	4	5
5	ฉันดูแลข้าวของเครื่องใช้ของฉันให้สะอาดและเป็นระเบียบ		2	3	4	5

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความสนใจในวัฒนธรรมองค์การรูปแบบใดโดยแบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นโดยประยุกต์จากแบบสอบถาม ที่อาศัยทฤษฎีของ Hofstede (1997) เป็นหลักในการสร้าง โดยในแบบสอบถามมีเนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแบบสอบถามมีข้อกระทง โดยคำตอบที่ให้เลือกตอบ เป็นมาตรฐานแบบ ลิเคิร์ต มีข้อกระทงทั้งสิ้น 35 ข้อ ประกอบด้วย การวัดมิติของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 6 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 16,19

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 1,4,6,10,25,29

มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) มีจำนวน 5 ข้อ

ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 5,11,20,33

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 26

มิติที่ 3 ความเป็นชาย (Masculinity) มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 12,21,34

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 7

มิติที่ 4 ความเป็นหญิง (Femininity) มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 2,13,17,22

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 27,30

มิติที่ 5 ปัจเจกนิยม (Individualism) มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 8,14,23

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ 31

มิติที่ 6 กลุ่มนิยม (Collectivism) มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย

ข้อคำถามที่เป็นทางบวก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 3,9,18,28,32

ข้อคำถามที่เป็นทางลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 15,24,35

จะสังเกตได้ว่า ในมิติที่ 3 และ 4 กับ มิติที่ 5 และ 6 เป็นมิติที่มีขัดตรงกันข้ามและที่ผู้วิจัยแยกออกมาเป็นคนละมิติกัน เนื่องจากว่าหากองค์การใดมิติหนึ่งแล้วอาจจะมีอีกมิติหนึ่งร่วมด้วย ตัวอย่างเช่น หากองค์การใดมีวัฒนธรรมแบบเป็นหญิงสูงแล้ว ก็อาจจะมีวัฒนธรรมที่เป็นชายสูงไปด้วย พร้อมๆกัน ดังนั้น จึงได้แยกคู่นี้เป็นคนละมิติกัน กล่าวคือ ทั้ง 2 มิติข้างต้นมี 2 ลักษณะในมิติเดียวกัน ผู้วิจัยจึงแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 6 ลักษณะ

เกณฑ์การให้คะแนนในข้อกระทงชุดนี้ 1 ถึง 5 โดยที่

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่างข้อคำถาม

หากท่านกำลังสมัครงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ลักษณะองค์กรแบบใดที่ท่านพึงพอใจและตรงกับทัศนคติของท่านมากที่สุด

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ผู้บริหารควรได้รับสิทธิพิเศษเหนือกว่าพนักงานทั่วไป					
2	ผู้บริหารมีการสั่งการและยึดมั่นในคำสั่ง เพื่อควบคุมพนักงาน					
3	องค์กรที่มีการกระจายอำนาจสู่ลูกน้อง					

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาเครื่องมือ ทั้ง 2 ชุด คือ แบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI และแบบวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการเข้าร่วมงานด้วย มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 แบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ผู้วิจัยได้ทำการแปลข้อกระทงจาก แบบวัดต้นฉบับของ Costa and McCrae (1992) ที่เป็นภาษาอังกฤษ ให้เป็นภาษาไทย จำนวนทั้งหมด 60 ข้อ โดยมีอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ และ อาจารย์กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์ เป็นผู้ให้คำปรึกษาในการพัฒนามาตรวัด

1.2 แบบวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการเข้าร่วมงานด้วย ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ชุด ประกอบด้วย แบบสำรวจที่สร้างข้อกระทง โดย นางสาวปัทมา เอื้ออรรถการ (2546) ,แบบสำรวจที่สร้างข้อกระทง โดย นางสาวพิชญ์พรณ พุทธิมา (2549) ,แบบสำรวจที่สร้างข้อกระทงโดย นางสาวนันท์สภรณ์ อภิศักดิ์กุล (2549) และ แบบสำรวจที่สร้างข้อกระทงโดย นายชัยวัฒน์ ตันติภาสวสิน (2549) โดยมีอาจารย์ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ และอาจารย์ กฤษณ์ อริยะพุทธิพงศ์ เป็นผู้ให้คำปรึกษาในการพัฒนามาตรวัด ทั้ง 4 มาตรข้างต้นให้เป็นมาตรใหม่ ซึ่งมาตรวัดใหม่นี้ประกอบด้วย ข้อกระทงจำนวน 35 ข้อ ใช้สำหรับการวัดมิติของวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมด 6 มิติ ตามแนวคิดมิติวัฒนธรรมที่ได้จากการศึกษา ของ Hofstede (1991)

นำมาตรทั้ง 2 ไปทดสอบนำร่องแบบสอบถามชุดนี้ได้ถูกนำไปทำการศึกษานำร่องกับนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 80 คน ซึ่งมีการทำการศึกษานำร่องจำนวน 2 ครั้ง ซึ่งทำให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบจำนวน 80 ชุด จากผลการทำการศึกษานำร่อง ได้นำมาคัดลอกข้อกระทงด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของตัวแปรทั้งหมดโดยไม่รวมตัวแปรในบรรทัดนั้น (CITC) โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นในลักษณะนี้จะทำการตัดข้อกระทงไปที่ละข้อ เพื่อให้มีค่าความเที่ยงสูงขึ้นในแต่ละมิติ

เนื่องจากผลการทำการศึกษานำร่องในรอบที่ 1 ค่าความเที่ยงของมิติด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี โดยได้ค่า

ประนีประนอม	= .661	มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	11 ข้อ
เปิดรับประสบการณ์	= .72	มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	8 ข้อ
เปิดเผย	= .661	มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	9 ข้อ
ไม่มั่นคงทางอารมณ์	= .839	มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	12 ข้อ
มีจิตสำนึก	= .784	มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	11 ข้อ

แต่ในแบบสอบถามของ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการร่วมงานด้วย ได้ค่าความเชื่อมั่นไม่สูงมาก ทางผู้จัดทำจึงคิดว่า อาจมีปัญหาจากตัวแบบสอบถามที่เขียนข้อกระทงที่ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้จัดทำจึงทำการ ตัดข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์ออก ซึ่งวิเคราะห์ด้วย วิธี CITC กล่าวคือ ทำการตัดข้อคำถามที่ทำให้ได้ค่า ความเที่ยงต่ำ ออกในขั้นแรก จากนั้น ผู้จัดทำจึงมีการปรับเปลี่ยนข้อกระทงโดยการสร้างขึ้นเอง และเพิ่มลงไปแบบสอบถามด้านที่วัดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการร่วมงานด้วย แล้วจึงนำไปทำการศึกษานำร่องอีกครั้งหนึ่ง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ซึ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งในการศึกษานำร่องครั้งที่สอง ผู้จัดทำได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อกลับมาครบทั้ง 40 ชุด ซึ่งทำให้ได้ค่าความเที่ยงเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ	= .652	ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	8 ข้อ
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	= .677	ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	5 ข้อ
ลักษณะความเป็นชาย	= .615	ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	4 ข้อ
ลักษณะความเป็นหญิง	= .668	ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	6 ข้อ
มีความเป็นปัจเจกนิยม	= .629	ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	4 ข้อ
มีความเป็นกลุ่มนิยม	= .672	ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	จำนวน	8 ข้อ

จากการทำการศึกษานำร่องรอบสองทำให้ได้ค่า Reliability สูงขึ้นจนเป็นที่น่าพอใจ จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามชุดนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 83 ข้อ แบ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพจำนวน 48 ข้อ และ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย จำนวน 35 ข้อ

ตาราง 5 ค่า CITC (Corrected item - total correlation) และค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะความต้องการส่วนบุคคล รายข้อ

มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism)	1	ฉันไม่ใช่คนขี้กังวล	.442
	6	ฉันรู้สึกว่าคุณดีมากกว่าคนอื่น	.617
	10	ขณะที่ฉันเผชิญกับความเครียดอย่างมาก ฉันรู้สึกเหมือนร่างกายกำลังจะถูกฉีกเป็นชิ้นๆ	.601
	15	ฉันไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือเศร้า	.540
	19	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเครียดและวุ่นวาย	.619
	23	บางครั้งฉันรู้สึกไร้ค่า	.548
	25	ฉันแทบจะไม่เคยรู้สึกกลัว และกังวล กับเรื่องต่างๆ	.376
	29	ฉันมักจะไม่พอใจในวิธีที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อฉัน	.362
	33	เมื่อฉันทำผิดพลาด ฉันจะหมดกำลังใจและอยากยอมแพ้	.497
	38	ฉันแทบจะไม่รู้สึกเศร้า และหดหู่	.539
	41	บางครั้งฉันรู้สึกว่า ฉันทำอะไรเองไม่ได้และต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น	.494
45	เวลาที่ฉันอายุ ฉันรู้สึกอยากจะแทรกแผ่นดินหนี	.397	
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด บุคลิกภาพมิติ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) คือ .839			
มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ เปิดตัว (Extravert)	2	ฉันต้องการให้มีผู้คนมากมายอยู่รอบตัวฉัน	.212
	7	ฉันหัวเราะง่าย	.556
	11	ฉันไม่ใช่คนร่าเริง	.320

	16	ฉันมีความสุขกับการพูดคุยกับผู้อื่น	.301
	20	ฉันต้องการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ต่างๆ	.309
	26	ฉันมักจะรู้สึกว่าร่างกายของฉัน เต็มไปด้วยพลังงาน	.457
	30	ฉันเป็นคนที่ร่าเริง แจ่มใส	.524
	34	ฉันไม่ได้มองว่าโลกนี้สวยงาม	.234
	42	ฉันเป็นคนกระตือรือร้น	.278
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด บุคลิกภาพมิติ เปิดเผย (Extraversion) คือ .661			
มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ เปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)	3	ฉันไม่ชอบเสียเวลากับการฝันกลางวัน	.201
	12	ฉันหลงใหลในความงามของศิลปะและธรรมชาติ	.485
	17	ฉันเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังการถกเถียงกันจะทำให้พวกเขาสับสนและเข้าใจผิด	.327
	21	ฉันไม่ค่อยซาบซึ้งถึงความหมายของบทประพันธ์ บทกลอน	.509
	24	ฉันชอบลองรับประทานอาหารแปลกใหม่	.351
	27	ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ฉันไม่ค่อยสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ ความรู้สึกของคนรอบข้างฉัน	.359
	35	เมื่อฉันได้อ่านบทประพันธ์หรือชมงานศิลป์ ฉันรู้สึกตัวชา และขนลุกชู	.556
	46	ฉันชอบความคิดที่เกี่ยวกับทฤษฎี นามธรรม	.495
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด บุคลิกภาพมิติ เปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) คือ .72			
มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ ประนีประนอม (Agreeableness)	4	ฉันนอบน้อมกับทุกคนที่ฉันพบ	.286
	8	บ่อยครั้งที่ฉันมีข้อโต้แย้งกับครอบครัวและเพื่อน ของฉัน	.320
	13	บางคนคิดว่าฉันเห็นแก่ตัวและอวดเก่ง	.429

	31	บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเย็นชาและเป็นจอมวางแผน	.484
	36	ฉันหัวแข็งและยึดมั่นในความคิด	.462
	39	โดยส่วนใหญ่แล้ว ฉันพยายามคิดถึงสิ่งต่างๆอย่างรอบคอบและคิดถึงผู้อื่น	.203
	43	ถ้าฉันไม่พอใจผู้ใดฉันจะทำให้ผู้นั้นรู้ตัว	.269
	47	ถ้าจำเป็น ฉันจะจัดการกับผู้อื่นเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ฉันต้องการ	.357
ค่า Cronbach alpha ของมาตราวัด บุคลิกภาพมิติ ประนีประนอม (Agreeableness) คือ .661			
มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ มีจิตสำนึก (Consciousness)	5	ฉันดูแลข้าวของเครื่องใช้ของฉันให้สะอาดและเป็นระเบียบ	.513
	9	ฉันบังคับตัวเองให้ทำงานเสร็จทันเวลาได้เสมอ	.539
	14	ฉันไม่ใช่คนที่มีระเบียบ	.417
	18	ฉันรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	.475
	22	ฉันมีเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อบรรลุตามเป้าหมายนั้น	.321
	28	ฉันทำงานหนักเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของฉัน	.249
	32	ฉันเป็นคนรักษาสัญญา	.421
	37	บางครั้งฉันพึ่งพาไม่ได้ หรือไม่น่าเชื่อถือเท่าที่ควร	.391
	40	ฉันมักจะทำงานเสร็จและได้ผลงานที่ดี	.567
	44	ดูเหมือนฉันไม่เคยจัดระเบียบในชีวิตตนเองได้เลย	.471
	48	ฉันพยายามทำให้งานทุกอย่างของฉันออกมาดีที่สุดในที่สุด	.431
ค่า Cronbach alpha ของมาตราวัด บุคลิกภาพมิติมีจิตสำนึก (Consciousness) คือ .784			

ตาราง 6 ค่า CITC (Corrected item - total correlation) และค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่บุคคลต้องการเข้าร่วมงานด้วย รายข้อ

มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ ความเหลื่อมล้ำทาง อำนาจ (Power Distance)	1	องค์การที่มีการกระจายอำนาจแก่ลูกน้อง	.269
	4	อัตราเงินเดือนระหว่างพนักงานและหัวหน้าไม่แตกต่างกันมาก	.296
	6	ผู้บริหารเป็นกันเองไม่ถือตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	.523
	10	ผู้บริหารปรึกษาหารือกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับพนักงาน	.210
	16	องค์การเน้นระบบอาวุโส	.235
	19	สวัสดิการ และผลตอบแทนของผู้บริหารแตกต่างจากสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงาน	.401
	25	พนักงานมีโอกาสได้แย้งหากไม่เห็นด้วยกับหัวหน้า	.355
	29	พนักงานโดยมากมีการพึ่งพากัน	.490
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power Distance) คือ .652			
มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ การหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)	5	พนักงานทำงานตามแนวทางที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต	.253
	11	องค์การมีกฎระเบียบมาก	.601
	20	องค์การมีการควบคุมการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานต้องเร่งรีบทำงานอย่างหนัก	.560
	26	องค์การมีโครงสร้างการทำงานอย่างยืดหยุ่น	.272
	33	พนักงานทุกคนต้องทำตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด	.476
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มิติ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) คือ .677			

มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ มีความเป็นชาย (Masculinity)	7	กลุ่มตัดสินใจเรื่องงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของ ผู้ร่วมงานมากกว่าเหตุผล	.353
	12	พนักงานแข่งขันกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของ ตนเอง	.434
	21	พนักงานมีค่านิยมว่าอยู่เพื่องาน	.607
	34	พนักงานแต่ละคนมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องงาน	.216
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มิติมีความเป็นชาย (Masculinity) คือ .615			
มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ มีความเป็นหญิง (Femininity)	2	พนักงานมีความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนมีความไม่ สบายใจ	.509
	13	หัวหน้าใช้การเจรจาตกลงในการแก้ปัญหา	.585
	17	ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานและปฏิบัติ อย่างอ่อนโยน	.295
	22	ผู้บริหารคิดถึงเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็น สำคัญ	.389
	27	องค์การที่มีความเครียดในการทำงานสูง	.269
	30	พนักงานในองค์การ ต่างคนต่างอยู่	.397
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มิติมีความเป็นหญิง (Femininity) คือ .668			
มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ ลักษณะปัจเจก นิยม (Individualism)	8	พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายของตนเองก่อน เป้าหมายอื่น	.308
	14	พนักงานแต่ละคนสนใจแต่งงานของตนเองเท่านั้น	.447
	23	พนักงานแต่ละคนมักจะทำงานคนเดียว	.659
	31	องค์การจัดงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงาน	.277
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัดลักษณะวัฒนธรรมมิติ ปัจเจกนิยม(Individualism)คือ .629			

มิติบุคลิกภาพ	ข้อ	ข้อกระทง	ค่า CITC
มิติ ลักษณะกลุ่มนิยม Collectivism	3	พนักงานทำตามเสียงส่วนใหญ่ในกลุ่ม	.257
	9	พนักงานทำงานร่วมกันอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานให้กลุ่ม	.433
	15	พนักงานตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่ม	.319
	18	องค์การเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม	.410
	24	สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนให้ความสำคัญกับงานของตนเองมากกว่างานของกลุ่ม	.337
	28	องค์การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	.481
	32	พนักงานคิดว่าการยอมรับจากกลุ่มเป็นสำคัญ	.431
	35	พนักงานไม่พึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน	.276
ค่า Cronbach alpha ของมาตรวัด ลักษณะวัฒนธรรม มิติ ลักษณะกลุ่มนิยม (Collectivism) คือ .672			

การแปลผลคะแนน

จากผลของแบบสอบถาม จะทำการแบ่ง ผลการตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 ระดับ กล่าวคือ ระดับน้อย ระดับกลาง และระดับสูง โดยทำการแบ่งเป็นอัตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถจัดลำดับได้ ดังนี้

คะแนนระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีลักษณะดังกล่าว ระดับ สูง

คะแนนระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีลักษณะดังกล่าว ระดับ ปานกลาง

คะแนนระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีลักษณะดังกล่าว ระดับ น้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามโดยการ เดินแจกแบบสอบถามโดยสุ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความกระจาย และเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มประชากรมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล กับลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่บุคคลต้องการเข้าร่วมงานด้วย

บทที่ 3

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เก็บจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 150 คน ซึ่งมีการกระจายตามคณะต่างๆ ทำการแจกแบบสอบถามไปทั้งหมดจำนวน 160 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับที่มีการตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ จำนวน 150 ชุด ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สรุปข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

ตารางที่ 7 ข้อมูลพื้นฐานเรื่องเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	38.0
หญิง	93	62.0
รวม	150	100

จากตารางที่ 7 จะพบว่ากลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย 57 คน คิดเป็น (38%) เป็นเพศหญิงจำนวน 93 คน คิดเป็น (62%)

ตารางที่ 8 ข้อมูลพื้นฐานเรื่องอายุของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21 ปี	63	42
22 ปี	68	45.3
23 ปี	16	10.7
24 ปี	2	1.3
26 ปี	1	.7
รวม	150	100

จากตาราง 8 จะพบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่เก็บมาได้ นั้น ประกอบด้วย บุคคลที่อายุ 21 ปี จำนวน 63 คน (42%) บุคคลที่อายุ 22 ปี จำนวน 68 คน (45.3%) คนที่มีอายุ 23 ปี จำนวน 16 คน (10.7%) บุคคลที่อายุ 24 ปี จำนวน 2 คน (1.3%) และบุคคลที่มีอายุ 26 ปี จำนวน 1 คน (0.7%) รวมทั้งหมด 150 คน จากตารางจะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีอายุ 21 , 22 ปี ซึ่งคิดเป็น

- 40.7%,45.3% ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน และการฝึกงาน		
ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน	37	24.7
1 – 3 เดือน	98	65.3
4 – 6 เดือน	6	4.0
6 – 12 เดือน	9	6.0
รวม	150	100

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกงาน จำนวน 37 คน (24.7%) เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 เดือน จำนวน 98 คน (65.3%) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 4- 6 เดือน จำนวน 6 คน (4%) และเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 12 เดือน จำนวน 9 คน (6%) เห็นได้ว่า ส่วนใหญ่แล้วกลุ่มตัวอย่างเคยผ่านประสบการณ์การทำงาน หรือฝึกงานมาแล้ว 1 – 3 เดือน (65%) และรองลงมาคือ กลุ่มที่ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกงานมาก่อน (24.7%)

ตารางที่ 10 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคณะของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
คณะที่กำลังศึกษา		
คณะอักษรศาสตร์	15	10.0
คณะศิลปกรรมศาสตร์	3	2.0
คณะวิศวกรรมศาสตร์	21	14.0
คณะรัฐศาสตร์	20	13.3
คณะเศรษฐศาสตร์	5	3.3
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	10	6.7
คณะวิทยาศาสตร์	14	9.3
คณะนิติศาสตร์	8	5.3
คณะครุศาสตร์	7	4.7
คณะนิเทศศาสตร์	3	2.0
คณะเภสัชศาสตร์	15	10.0
คณะจิตวิทยา	11	7.3
คณะทันตแพทยศาสตร์	6	4.0
คณะแพทยศาสตร์	4	2.7
คณะสัตวแพทยศาสตร์	8	5.3
รวม	150	100

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปแต่ละคณะ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งคณะที่มีความถี่สูงที่สุด 3 ลำดับ คือคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 21 คน (14%) รองลงมาคือ คณะรัฐศาสตร์ จำนวน 20 คน (13.3%) และเภสัชศาสตร์ จำนวน 15 คน (10%) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความมุ่งหวังหลังจากจบปริญญาตรี

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ความมุ่งหวังหลังจากจบปริญญาตรี		
ศึกษาต่อระดับปริญญาโท	55	36.7
ทำงาน	93	62.0
ฝึกงาน	2	1.3
รวม	150	100

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความมุ่งหวังที่จะทำงาน หลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความถี่สูงสุด จำนวน 93 คน (62%) รองลงมาคือ ศึกษาต่อระดับปริญญาโท จำนวน 55 คน (36.7%) และสุดท้ายคือ ฝึกงาน จำนวน 2 คน (1.3%)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมิติของบุคลิกภาพและ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

จากผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ผู้วิจัยสนใจข้อมูลที่ว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่กลุ่มตัวอย่างเลือก นั้นมีระดับมากน้อยเพียงใด และลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบที่บุคคลส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างต้องการร่วมงานด้วย และมีระดับมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 12 ระดับของลักษณะบุคลิกภาพที่กลุ่มตัวอย่างเลือก

ลักษณะ	จำนวน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ไม่มั่นคงทาง					
อารมณ์	150	1.67	4.42	2.9228	0.54
เปิดเผย	150	2.44	4.56	3.5304	0.44
เปิดรับ					
ประสบการณ์	150	2.38	4.88	3.3058	0.48
ประนีประนอม	150	1.62	4.5	3.3458	0.47
มีจิตสำนึก	150	2	5	3.5279	0.55

จากตารางที่ 12 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน โดยเฉลี่ยแล้ว มีคนที่มีลักษณะนิสัยแบบ เปิดเผย ในระดับปานกลาง ($M = 3.5304, SD = .44$) ลักษณะนิสัยแบบ มีจิตสำนึก ในระดับปานกลาง ($M = 3.5279, SD = .55$) ประนีประนอม ในระดับปานกลาง ($M = 3.3458, SD = .47$) รวมทั้งบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ ในระดับปานกลาง ($M = 3.3058, SD = .48$) และลำดับสุดท้ายคือ ไม่นั่นคงทางอารมณ์ ในระดับปานกลาง ($M = 2.9228, SD = .54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่กลุ่มตัวอย่างเลือก

ลักษณะวัฒนธรรม องค์การ	จำนวน	ค่าเบี่ยงเบน			มาตรฐาน
		ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	
ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ	150	1.00	3.12	2.2208	.40
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	150	1.00	3.80	2.6613	.53
ลักษณะความเป็นชาย	150	2.00	4.25	3.0583	.49
ลักษณะความเป็นหญิง	150	2.83	5.00	4.1667	.47
เป็นปัจเจกนิยม	150	1.25	3.25	2.1417	.51
เป็นกลุ่มนิยม	150	2.50	4.62	3.8075	.43

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มตัวอย่างต้องการเข้าร่วมงานกับองค์การที่มีวัฒนธรรม แบบมีความเป็นหญิง สูง ($M = 4.1667, SD = .47$) และองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ในระดับสูงเช่นกัน ($M = 3.8075, SD = .43$) หลังจากนั้น โดยเฉลี่ยบุคคลต้องการเข้าร่วมงานกับองค์การที่มีลักษณะเป็นชาย มีระดับกลาง ($M = 3.0583, SD = .49$) รวมถึงลักษณะวัฒนธรรมแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีในระดับกลาง ($M = 2.6613, SD = .53$) ตามลำดับ และสุดท้าย โดยเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างต้องการเข้าร่วมงานกับองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ, การทำงานเป็นปัจเจกนิยม มีระดับต่ำ ($M = 2.2208, 2.1417, SD = .40, .51$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงขอแบ่งการอ่านข้อมูล เป็น สามช่วง ดังนี้

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับ บุคลิกภาพ
- ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับวัฒนธรรมองค์การ
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 14 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและบุคลิกภาพ

	ไม่มั่นคงทาง		เปิดรับ		
	อารมณ์	เปิดเผย	การณ	ประนีประนอม	มีจิตสำนึก
ไม่มั่นคงทาง					
อารมณ์	1	-.344**	.194*	-.369**	-.314**
เปิดเผย	-.344**	1	.181*	.123	.362**
เปิดรับ					
ประสพการณ	.194*	.181*	1	-.385**	.024
ประนีประนอม	-.369**	.123	-.385**	1	.106
มีจิตสำนึก	-.314**	.362**	.024	.106	1

** $p < .001$, * $p < .05$

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับ บุคลิกภาพ

เมื่อดูจากตารางที่ 14 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์ภายในมิติ บุคลิกภาพ กล่าวคือลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญ กับบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย ($r = -.344, p < .001$) และสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสพการณ ($r = .194, p < .05$) แต่สัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติกับลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม ($r = -.369, p < .001$) และสัมพันธ์ทางลบกับ บุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก ($r = -.314, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญ

บุคลิกภาพแบบ เปิดเผย มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.344, p < .001$) และมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ กับบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ ($r = .186, p < .05$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($r = .362, p < .001$)

บุคลิกภาพ แบบ เปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญ กับบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .194, p < .05$) และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ($r = .181, p < .05$) และสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม ($r = -.385, p < .001$)

ตารางที่ 15 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมองค์การ

	ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง	ปัจเจกนิยม	กลุ่มนิยม
ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ	1	.280**	.054	-.565**	.435**	-.431**
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	.280**	1	.118	-.343**	.277**	-.040
ความเป็นชาย	.054	.118	1	-.037	.045	.010
ความเป็นหญิง	-.565**	-.343**	-.037	1	-.662**	.569**
ปัจเจกนิยม	.435**	.277**	.045	-.662**	1	-.648**
กลุ่มนิยม	-.431**	-.040	.010	.569**	-.648**	1

** $p < .001$, * $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่าความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .280, p < .001$) และสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเป็นหญิง ($r = -.565, p < .001$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติกับความสนใจในวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยม ($r = .435, p < .001$) สูดทำยสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบกลุ่มนิยม ($r = -.431, p < .001$)

ความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเป็นหญิง ($r = -.343, p < .001$) และสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบปัจเจกนิยม ($r = .277, p < .001$)

ความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบเป็นปัจเจกนิยม ($r = -.662, p < .001$) และสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบกลุ่มนิยม ($r = .569, p < .001$)

ความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบกลุ่มนิยมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.648, p < .001$)

ตารางที่ 16 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

	ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	ความเป็นชาย	ความเป็นหญิง	ปัจเจกนิยม	กลุ่มนิยม
ไม่มั่นคงทางอารมณ์	-.150	-.228**	.062	.122	-.048	-.046
เปิดตัว	-.107	.102	.186	.061	-.076	.216**
เปิดรับประสบการณ์	-.236**	-.267**	.160	.121	-.033	-.031
ประนีประนอม	.038	.054	-.081	.136	-.145	.158
มีจิตสำนึก	-.191*	.217**	.147	.236**	-.115	.303**

** $p < .001$, * $p < .05$

จากตารางที่ 16 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่บุคคลสนใจเข้าร่วมงานด้วยพบว่า เกิดค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 มิติ ดังนี้ บุคคลที่มีลักษณะไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์จะมีความสนใจทางลบในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = -.228, p < .001$) ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ($r = .216, p < .001$) และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($r = -.236, p < .001$)

และสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = -.267, p < .001$) บุคลิกภาพเช่นนี้สัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเป็นชาย ($r = .160, p < .05$) ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่สัมพันธ์กับความสนใจในลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบใดเลย และลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเหลือล้นทางอำนาจ ($r = -.191, p < .05$) แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = .217, p < .001$) นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบเป็นหญิง ($r = .236, p < .001$) และความสนใจในวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ($r = .303, p < .001$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและ วัฒนธรรมองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 3.8

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r = -.267, p < .001$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึกสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึกไม่สัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม ($r = -.115, p > .05$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ไม่สัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($r = -.107, p > .05$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเป็นหญิง

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ไม่สัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเป็นหญิง ($r = .136, p > .05$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ไม่สัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสนใจในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($r = -.150, p > .05$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้ โดยผลจากการวิจัยนี้พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ กับ ความสนใจในองค์การที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยระดับความสัมพันธ์ของทั้ง 2 มิติอยู่ในระดับปานกลาง ($r = -.267$, $p < .001$) บุคคลที่มีลักษณะนิสัยแบบ เปิดรับประสบการณ์ มักเป็นคนที่พร้อมที่จะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ชอบความท้าทาย มีความยืดหยุ่น (Digman, 1990) ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้น่าจะต้องการเผชิญกับสิ่งที่มีความท้าทาย เพื่อที่จะทำให้พวกเขาได้เรียนรู้ หรือได้ทดลองทำสิ่งแปลกใหม่ได้มากยิ่งขึ้น ในด้านการทำงาน คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่ต้องการทำงานที่ท้าทาย ทำงานในองค์การที่เปิดโอกาสให้พวกเขาได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งเหมาะสมกับองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ตนเองสนใจ โดยไม่มีการมีกฎระเบียบ เพราะเชื่อว่าคนสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยไม่ต้องอาศัยกฎระเบียบที่เป็นทางการ ทำงานโดยไม่เคร่งเครียด และชอบการพักผ่อน มีแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์การเสมอ (Hofstede, 1991) ซึ่งก็คือ ลักษณะองค์การที่เป็นแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ น่าจะมีความต้องการร่วมงานกับองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ ได้ทดลองคิด สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ โดยไม่มีการอบความคิด หรือไม่มีกฎมาเป็นตัวกำหนดขอบเขตในการทำงาน ซึ่งก็คือ องค์การที่มีลักษณะแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ต่ำ จึงพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จึงสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึกสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะปัจเจกนิยม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้ โดยผลจากการวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก กับ ความสนใจในองค์การที่มี

ลักษณะ ปัจเจกนิยม ($r = -.115, p > .05$) ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้ คือ แม้ว่า McCrae และ Costa (1997a) ได้เสนอว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก ว่ามักเป็นบุคคลที่ทำงานหนัก มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ ใ้วางใจได้ น่าเชื่อถือ มีการวางระเบียบดี จัดการชีวิตได้อย่างเป็นระบบ มั่นคง เกรงครัต คนกลุ่มนี้จะเป็นคนที่มีความพากเพียรในการทำงาน ดังนั้นควรจะสนใจองค์กรที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูง ตามที่ได้ตั้งสมมติฐานได้ แต่ Nagarajan, Subodh, Amit และ Patrick. (2007) ศึกษาวัฒนธรรมในประเทศไทยและประเทศในแถบตะวันออกส่วนมากมีรูปแบบวัฒนธรรมแบบ Collectivism ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เน้นการอยู่ร่วมกัน หรือ ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ไม่ต้องการความแตกต่างจากผู้อื่นเพราะกลัวว่าหากตนเองทำแตกต่างจากผู้อื่น ตนเองจะถูกมองเป็นตัวประหลาด ซึ่งวัฒนธรรมนี้เป็นสิ่งที่ประชากรไทยได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่สมัยเด็ก และยังได้รับการหล่อหลอมจากสังคม จนกระทั่งปัจจุบัน ดังนั้น จึงไม่เป็นการแปลกที่องค์กร หรือหน่วยงานส่วนใหญ่จะความเป็นกลุ่มนิยมแฝงอยู่ รวมไปถึง งานวิจัยชิ้นนี้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ประชากรไทย ทำให้ ผลของการตอบแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมเน้นไปทางด้านการขึ้นชอบ องค์กรที่มีลักษณะกลุ่มนิยม กล่าวคือ จากผลการวิจัยของ (Kapoor และ Comadena, 1996) พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก มีความขึ้นชอบขององค์กรที่มีลักษณะเป็น Collectivism ($r = .303, p < .001$) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง คงรู้สึก และมีความคุ้นเคยกับลักษณะวัฒนธรรมและการทำงานในรูปแบบ การทำงานแบบกลุ่มนิยม มากกว่า การทำงานแบบปัจเจกนิยม ส่วนลักษณะวัฒนธรรมเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นวัฒนธรรมของประเทศในฝั่งตะวันตก จะเน้นการทำงานคนเดียว พึ่งตนเอง

ซึ่งจากงานวิจัยชิ้นนี้อาจเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาอธิบายได้ว่า แม้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก ซึ่งมีลักษณะพื้นฐานคือ มีการจัดระเบียบในตัวเอง มีการวางแผน วางระบบในตัวเองดี ชอบทำอะไรตามกฎเกณฑ์ ชอบความมีระเบียบ อาจไม่จำเป็นต้องอยู่ในองค์กรที่เป็น Individualism เพราะแม้แต่อยู่ในองค์กรที่เป็นกลุ่มนิยม ก็สามารถจัดการกับงาน และจัดการกับตัวเองได้เป็นอย่างดี ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรลักษณะใด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เพราะเขามีความมั่นใจและความมุ่งมั่นในความสามารถของตนเองเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ลักษณะวัฒนธรรมที่กลุ่มตัวอย่างเลือกนั้น อาจจะเป็นการเลือกเพราะความเคยชิน

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ เป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานเพียงแค่ 1-3 เดือนเท่านั้น ดังนั้น จึงมีความต้องการเริ่มชีวิตการทำงานกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายกับ ตอนที่กำลังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัย นั่นก็คือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการพึ่งพากันทำงานร่วมกัน ดังนั้น จึงเลือกไม่ตอบข้อคำถามที่โยงไปสู่การทำงานคนเดียว (ปัจเจกนิยม)

สรุปได้ว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยม จึงไม่เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะ เหลื่อมล้ำทางอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้โดยผลจากการวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย กับ ความสนใจในองค์การที่มีลักษณะเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($r = -.107, p > .05$) อธิบายได้ว่า ลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย ที่ Rutter, Morely และ Graham (1972) อ้างถึงใน Arthur, Robert และ Joseph (2006) พบว่าคนกลุ่มนี้มีความกล้าแสดงออก ชอบการเข้าสังคม มีความเป็นมิตรสูง ร่าเริง แจ่มใส มีความอบอุ่น และเปิดเผยกับบุคคล กล้าที่จะเสี่ยง ชอบความท้าทาย ด้วยพื้นฐานนิสัยเช่นนี้ทำให้เกิดปัจจัยแทรกซ้อนได้ง่าย อธิบายได้ 2 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลลักษณะนี้ คือ การให้รางวัล ที่เป็นเช่นนั้นเพราะ Lucas และ Diener (2002) อ้างถึงใน Tanja และ Michael (2006) ศึกษา บุคคลสองประเภท คือ บุคคลที่มีลักษณะแบบ เก็บตัว (Introvert) และบุคคลที่มีลักษณะแบบ เปิดตัว (Extravert) พบว่า บุคคลที่มีลักษณะนิสัย แบบเปิดตัว จะมีความพึงพอใจกับการปฏิสัมพันธ์ในสังคมอย่างมาก ต่อเมื่อการปฏิสัมพันธ์นั้นทำให้พวกเขามีความพึงพอใจ กล่าวคือ บุคคลกลุ่มนี้จะชอบการสื่อสารที่พวกเขาได้รับ การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) จากการปฏิสัมพันธ์ครั้งนั้นๆ จากการวิจัยนี้ทำให้เห็นได้ว่า เรื่องรางวัล มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Barrick, Stewart และ Piotrowski, 2002) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย จึงเหมาะสมกับอาชีพเซลล์ขายของและ หัวหน้างาน เพราะงานในลักษณะนี้จะได้รับรางวัลมากน้อย เช่นไร ขึ้นอยู่กับยอดขาย ที่แต่ละคนทำงานได้

2. บุคลิกภาพแบบเปิดตัว มีความพึงพอใจในการเข้าสังคม จึงเป็นการง่ายที่จะปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงหรือต่ำ จะเป็นองค์การที่มีความเป็นปัจเจกนิยมหรือเป็นกลุ่มนิยม เพราะสิ่งที่บุคคลลักษณะนี้ต้องการคือ การมีเพื่อนมีสังคม ดังนั้น จึงไม่จำเป็นว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดตัวจะต้องสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ

ซึ่งในการทำโครงการทางจิตวิทยา พบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับงานวิจัยข้างต้น กล่าวคือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ Extravert มีความต้องการเข้าร่วมงานกับองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ Masculinity สูง ($r = .186, p < .05$) เพราะองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ

Masculinity เน้นความสำคัญของการให้รางวัล เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนจากการทำงานที่สำเร็จ เน้นการทำงาน ความกล้าแสดงออก ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีความสำคัญกับบุคคลที่มีลักษณะ Extravert มากกว่าเรื่อง ความเหลื่อมล้ำในอำนาจ ดังนั้น จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ นิซามา (2547) พบว่าองค์การส่วนใหญ่ยังมีลักษณะแบบ เหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง อยู่ เนื่องจากเดิมการปกครองของไทยเป็นระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้เกิดการปกครองแบบ มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง จนกระทั่งคนไทยรู้สึกคุ้นเคยกับการปกครองระบบนี้ โดยให้ความสำคัญกับ ผู้ที่มีอาวุโส และนิสิตที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งไม่เคยได้ทำงานจริงในองค์การ อาจทำให้ยังไม่สามารถรับรู้เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่แท้จริงได้ จึงทำลักษณะความสัมพันธ์ที่นิสิตเจอในชีวิตการเรียน ซึ่งก็คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต ที่ยังเป็นมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง มาใช้ในการตัดสินใจเลือกแบบสอบถาม และยอมรับได้กับองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง

สรุปได้ว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ จึงไม่เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเป็นหญิง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้โดยผลจากการวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม กับ ความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเป็นหญิง ($r = .136, p > .05$) McCrae และ Costa (1997a) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม ว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ที่มีความจริงใจ มีความรักและเห็นใจผู้อื่นอยู่เสมอ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น อุดหนุนอดกลั้น อบอุ่น นอกจากนี้ Goldberg (1990) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า บุคคลกลุ่มนี้จะมีความเป็นธรรมชาติสูง ใจดี เข้าอกเข้าใจผู้อื่นอยู่เสมอ สุขภาพ มีมารยาท ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเป็นอย่างดี มีศีลธรรม เข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย

จากผลการทำโครงการงานทางจิตวิทยา พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม นั้นเป็นบุคคลที่สามารถยอมรับ และให้อภัย เข้าอกเข้าใจผู้อื่น Martin et al. (2000) อ้างถึงใน Scott และ Michael (2007) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะแบบ ประนีประนอม จะเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการกำกับตนเองสูง (Self-regulation) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำกับตนเองไม่ให้เกิดสิ่งที่รุนแรง หรือสิ่งที่ร้ายแรง นอกจากนี้ Walker และ Gorsuch (2002) อ้างถึงใน John, Liza และ Louise (2004) ได้ทำการทดสอบบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันตาม Big – five แต่พบความสัมพันธ์ว่า บุคคลที่มีลักษณะ

นิสัยแบบ ประนีประนอม จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การให้อภัย เสียสละและประนีประนอม ($r=.25$ to $.33$) ดังนั้น สิ่งนี้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ สามารถยอมรับ วัฒนธรรมองค์การได้ทุกรูปแบบ เพราะเนื่องจากตนเองเป็นบุคคลที่พร้อมที่จะยอมรับและปรับตัว อีกทั้ง (ชิตาพร. 2545) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับ ความพึงพอใจในงาน และพบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจผู้อื่น ชอบช่วยเหลือคนอื่น ทำให้ง่ายที่จะมีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้ง่าย

จากสองงานวิจัยข้างต้น แสดงช่วยสนับสนุนความคิดที่ว่า บุคคลที่มีลักษณะ ประนีประนอม นั้น มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี และมีความพึงพอใจในการทำงานได้ง่าย

นอกจากนี้ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง แต่ชายและหญิงมีบทบาททางสังคมไม่แตกต่างกันมากทำให้อิทธิพลเรื่องวัฒนธรรมของประเทศจึงทำให้มีอิทธิพลต่อการเลือกคำตอบของแบบสอบถาม เพราะกลุ่มตัวอย่างสามารถยอมรับได้กับทั้งลักษณะองค์การที่เป็นชาย และเป็นหญิง

จากงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นการอธิบายถึงสาเหตุที่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะความเป็นหญิง ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานดังกล่าว

สมมติฐานที่ 5 บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์สัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้โดยผลจากการวิจัยนี้ไม่พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ กับ ความสนใจในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($r = -.150, p > .05$) เมื่อศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ แล้วจะพบว่า เป็นกลุ่มคนที่มีความแตกต่างจากคนอื่น เพราะปรับตัวยาก และอารมณ์ไม่ค่อยมั่นคง คนที่มีลักษณะ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ สูงนั้นจะมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับอารมณ์ทางลบบ่อย ทั้งโกรธง่าย ก้าวร้าว รุนแรง ซึมเศร้า คิดมาก เป็นคนง่ายต่อการถูกกระตุ้น (Costa และ McCrae, 1992)

จากการศึกษาและพบว่า บุคคลที่มีลักษณะแบบเปิดเผยตัว และ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีความแตกต่างกัน โดยทฤษฎีนี้เรียกว่า Behavioral activation system (BAS) และ Behavioral inhibition system (BIS) ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีลักษณะ เปิดเผยนั้น จะมีกระบวนการคิด การตัดสินใจ เป็นไปในทางบวก ส่วนบุคคลที่มีลักษณะ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ นั้นจะมีกระบวนการคิด การตัดสินใจ เป็นไป

ในทางลบ และ Major (2006) พบอีกว่าเมื่อเจอสถานการณ์ที่คลุมเครือบุคคลที่มีลักษณะไม่มั่นคงทางอารมณ์ จะดึงเอาความจำที่เป็นไปในทางลบมาใช้ เพื่อเป็นส่วนประกอบในการคิด และตัดสินใจในเหตุการณ์นั้นๆ นอกจากนี้ McCrae และ Costa (1999) พบว่า บุคคลที่มีลักษณะ ไม่มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับโรคเครียด และโรคซึมเศร้า เนื่องจาก พื้นฐานของคนกลุ่มนี้ คือ คิดมาก ขี้วิตกกังวล เกิดความเครียดง่าย และมักจะตัดสินใจเรื่องต่างๆ หรือมีกระบวนการคิดไปในทางลบ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ ซึ่งมีลักษณะที่ไม่เน้นกฎระเบียบในการทำงาน ให้ความเท่าเทียมกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง อาจทำให้เกิดสถานการณ์ที่คลุมเครือ บ่อยครั้ง และอาจเป็นสาเหตุให้ คนกลุ่มนี้มีความเครียดและวิตกกังวลสูงมากขึ้น จึงทำให้พบว่า บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ผลการวิจัยจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานดังกล่าว

การวิเคราะห์เพิ่มเติม

นอกจากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เพิ่มเติม ดังนี้

1. ลักษณะบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
($r = -.228, p < .001$)

จากความสัมพันธ์ที่พบนี้ สามารถอธิบายได้ว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคง คือบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ ความคิด ได้ง่าย ขึ้นอยู่กับสถานการณ์รอบข้าง ดังนั้น จะทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ง่าย มีความรู้สึกทางลบกับตนเอง (Costa, Jr. และ McCrae, 1980) ขี้กังวล โกรธง่าย (Barrick และ Mount, 1991)

องค์การที่มีลักษณะที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ เพราะองค์การที่มีลักษณะเช่นนี้ จะมีกฎระเบียบในองค์กรน้อย ไม่เข้มงวดกับกฎระเบียบขององค์กรมากนัก ปล่อยให้พนักงานในองค์กรมีความคิด อิสระ

ดังนั้น บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งไม่สามารถอดทนต่อสภาพ หรือสถานการณ์ที่เคร่งเครียดได้มาก จึงสนใจในองค์การที่มีความเป็นอิสระในการทำงานอย่างองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ

2. ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะเป็นชาย ($r = .186, p < .05$)

จากความสัมพันธ์ที่พบข้างต้นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย จะชื่นชอบความท้าทาย หรือ กล้าที่จะเข้าสังคม กล้าในการเผชิญหน้ากับผู้อื่น

องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบมีความเป็นชายสูง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบนี้ คือนั่นเรื่อง การติดต่อสื่อสาร การทำงานรายบุคคล เน้นเรื่องการทำงานเพื่อผลงาน มีการแข่งขันทางการทำงานสูง ซึ่งเป็นลักษณะที่สอดคล้องกับนิสัย หรือบุคลิกภาพแบบเปิดเผย

ซึ่งตรงกับงานวิจัยที่พบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม จะต้องการองค์กร หรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบราชการ และระบบที่มีการให้รางวัลโดยเน้นจากผลงาน

3. ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในองค์การแบบกลุ่มนิยม ($r = .216, p < .001$)

จากความสัมพันธ์ข้างต้น พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย จะสนใจองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบ กลุ่มนิยม อธิบายได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะเปิดเผยนี้ เป็นบุคคลที่สามารถเป็นผู้นำได้ดี และเป็นคนที่มีความมั่นใจดี (Watson และ Clark, 1997) ชอบการเข้าสังคม มีความเป็นมิตรสูง ร่าเริง อ่อนน้อม และเปิดเผยกับบุคคลอื่น (Rutter, Morely และ Graham, 1972) ทำให้คนกลุ่มนี้มักจะมีเพื่อนเป็นจำนวนมาก

องค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเป็นกลุ่มนิยม จะให้ความสำคัญกับเรื่องการทำงานร่วมกันในกลุ่ม การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ปรึกษากันในการทำงาน

ดังนั้นบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ซึ่งมีความเป็นมิตร มีเพื่อนมาก จึงมีความสนใจในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ซึ่งเน้นด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น

4. ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะหล่อมล้าทางอำนาจ ($r = -.236, p < .001$)

จากความสัมพันธ์ข้างต้น พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะสนใจองค์การที่ความหล่อมล้าทางอำนาจต่ำ อธิบายได้ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มักเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการกว้างไกล (McCrae และ Costa, 1997a) ส่วนองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบหล่อมล้าทางอำนาจต่ำ เป็นองค์การที่มีความใกล้ชิดกันระหว่างลูกน้องกับหัวหน้ามาก ไม่มีความแตกต่างกันมาก ทั้งเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ หัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (Hofstede, 1997)

ดังนั้นบุคลิกภาพที่ต้องการอิสระทำงานอย่างมีอิสระ ไม่มีกฎเกณฑ์ความคิด จึงสนใจองค์การที่เปิดโอกาสให้ตนได้แสดงความคิด ไม่มีเรื่องความอาวุโส หรือ เรื่องความแตกต่างทางตำแหน่งงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งตรงกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ

5. ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะเป็นชาย ($r = .160, p < .05$)

จากความสัมพันธ์ข้างต้น พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะสนใจองค์การที่มีความเป็นชายสูงนั้น อธิบายได้ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มักเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น เห็นใจผู้อื่น อย่างรู้อย่างเห็นความคิดไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมหรือกรอบความคิดเก่าๆ มีอิสระในการคิดสูง มีความสนใจกว้าง รอบด้าน (McCrae และ Costa, 1997a)

ประกอบกับลักษณะวัฒนธรรมแบบมีความเป็นชาย นั้นเน้นการแข่งขันกันในการทำงาน การทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินทอง รางวัล กระตือรือร้นในการทำงาน ทะเยอทะยานในการทำงาน กล้าแสดงออก

จะพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ซึ่งกระตือรือร้นในการทำงาน มีอิสระในความคิดและมีความสนใจรอบด้าน กว้างขวาง จึงสนใจในองค์การที่มีความแข่งขันสูง ต่อสู้ ตื่นร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีความเป็นชายสูง

6. ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจในองค์การที่มีลักษณะมีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($r = -.191, p < .05$)

Goldberg (1990) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะมีความอดุสาหะ มานะ พากเพียร และมักเป็นคนที่มีความสามารถสูง มักจะพิจารณาปัญหาต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ ตามหลักการ ตอบปัญหาได้สิ้นและตรงจุดทำงานรวดเร็ว นอกจากนี้ บุคคลกลุ่มนี้จะมีการวางแผนชีวิตของตนไว้อย่างรัดกุม มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนส่วน

วัฒนธรรมองค์การแบบเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ เป็นวัฒนธรรมขององค์การที่เน้นเรื่องความเท่าเทียมกันของหัวหน้าและลูกน้องในการทำงาน ไม่มีความแตกต่าง หัวหน้าไม่ถือตัวกับลูกน้อง ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้องได้

เนื่องจากสภาพการทำงาน พนักงานต้องการที่จะมีอิสระในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ เพื่อทำให้งานที่ทำอยู่มีความคิดที่หลากหลายและพัฒนาความคิดใหม่ได้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นบุคคลที่มีความรับผิดชอบใน

การทำงาน ตั้งใจทำงาน จะต้องการที่จะแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงานครั้งนั้นๆ ด้วย เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน จึงสนใจองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ

7. ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจองค์การแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r=.217, p < .001$)

McCrae & Costa (1997a) กล่าวว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก เป็นบุคคลที่ทำงานหนัก มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ ใฝ่หาความสำเร็จ เชื่อถือ มีการวางระเบียบดี จัดการชีวิตได้อย่างเป็นระเบียบ มั่นคง แม้บางครั้งจะมีการตีอรรถ เคร่งครัด และ มัธยัสถ์ไปบ้าง นอกจากนี้

ส่วนองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบ หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะกลัวความล้มเหลว ผิดพลาดในการทำงานมาก ดังนั้น องค์การจะตั้งกฎระเบียบในการทำงานมากมาย ไม่ต้องการให้พนักงานแหกกฎที่องค์การตั้งไว้

ดังนั้น บุคคลที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน มีการวางระเบียบหรือจัดระเบียบในชีวิตอย่างเป็นระบบ จะชอบการทำงานที่แน่นอน มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่ชัดเจน เพราะไม่ต้องการประสบกับความล้มเหลว เช่นกัน จึงมีความสนใจในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง

8. ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจองค์การแบบมีความเป็นหญิง ($r=.236, p < .001$)

คำอธิบายของความสัมพันธ์ข้อนี้จะคล้ายคลึงกับคำอธิบายของข้อที่ 6 เนื่องจากการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นได้ หัวหน้าและลูกน้องมีความสนิทสนมกันในระดับหนึ่ง ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเป็นหญิงที่ว่า วัฒนธรรมเป็นหญิงเน้นเรื่องความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันในการทำงาน มีการประชุม พูดคุยกันอย่างอ่อนโยนในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จไปได้โดยไม่มีความขัดแย้งกัน

ดังนั้น บุคคลที่บุคลิกแบบมีจิตสำนึก จึงต้องการทำงานอย่างไม่มีอุปสรรค หรือไม่มีปัญหาในการทำงาน แต่เน้นเรื่องความสำเร็จในการทำงาน จึงมีความสนใจองค์การที่มีความเป็นหญิงสูง

9. ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสนใจองค์การแบบกลุ่มนิยม ($r=.303, p < .001$)

เนื่องจากวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม มักเน้นเรื่องการทำงานกลุ่ม ทำงานร่วมกัน ช่วยกันแบ่งปันความคิดเห็น ความรู้เพื่อทำงานให้สำเร็จ ดังนั้น บุคคลที่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จต้องการ

ทำงาน อย่างบุคคลที่มีลักษณะมีจิตสำนึก จึงให้ความสนใจการทำงานกลุ่ม เพื่อได้ความรู้ ความ
 คิดเห็น ข้อมูลที่หลากหลาย มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานที่เร็วยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าข้อเสนอนี้ข้อที่ 6 - 9 จะแสดงว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สนใจ
 องค์กรที่มีวัฒนธรรมหลากหลายแบบ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่า มาจาก ลักษณะที่เน้นเรื่องความสำเร็จในการ
 ทำงาน การทำงานที่มีกฎระเบียบชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรที่บุคคลที่มีลักษณะนี้สนใจ
 เข้าร่วมงานด้วย มักเป็นองค์กรที่มีความเป็นกลุ่มนิยม มีความเป็นหญิง เหลือมล้าทางอำนาจต่ำ ซึ่งม
 ความคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของประเทศไทย ซึ่งเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรนี้อาจเป็นเพียง
 องค์ประกอบหนึ่งในการตัดสินใจเข้าร่วมงานของบุคคลกลุ่มนี้ เพราะบุคคลประเภทนี้ ขอเพียงแต่ทำให้
 เกิดการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ก็เพียงพอ นอกจากนี้แล้วบุคคลกลุ่มนี้มีความมั่นใจใน
 ความสามารถ ของตนเองพอสมควร ทำให้ไม่ว่าองค์กรที่ตนเข้าร่วมงานจะเป็นเช่นไร เนื่องจากความ
 มีระเบียบวินัยในตนเอง

นอกจากนี้ข้อสังเกตหนึ่งก็คือ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ
 ประนีประนอม กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบใดเลย ที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคคล
 กลุ่มนี้มีลักษณะนิสัยที่ยอมตาม เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีความเป็นธรรมชาติ ชอบรับฟังผู้อื่น ทำให้บุคคล
 กลุ่มนี้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ง่าย ไม่ว่าองค์กรที่ตนเข้าร่วมงานจะเป็นเช่นไร คน
 กลุ่มนี้ก็สามารถรับมือ และปรับตัวได้ จึงไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง 2 มิติในงานวิจัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับลักษณะขององค์การที่ต้องการเข้าไปร่วมงานด้วย
2. สามารถประยุกต์ใช้ในองค์การ โดยเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การคัดเลือกบุคคลให้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับลักษณะขององค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทางฝ่ายของบุคคล นิสิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งกำลังต้องสมัครเข้าทำงาน จะสามารถเลือกองค์การที่เหมาะสม หรือเข้ากับลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลแล้วนั้น จะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข ผลการวิจัยนี้ อาจเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกองค์การที่จะร่วมงานด้วย ให้มีความเหมาะสมกับบุคคลและลักษณะของบุคคล
2. ทางฝ่ายองค์การ ย่อมต้องการพนักงานที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ดังนั้น องค์การส่วนมากจะมีกลุ่มเป้าหมายที่ทางองค์การตั้งคุณสมบัติเอาไว้ เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาร่วมงานในองค์การ ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จะมีส่วนช่วยให้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยชิ้นนี้เป็นเชิงสำรวจ กระทำโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะผู้ที่ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ มาใช้ในการแปรผล โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 3 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะส่วนตัว แบบสอบถามเพื่อวัดลักษณะบุคลิกภาพ และแบบสอบถามเพื่อหาลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย แล้วจึงนำมาแปรผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ เป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาบัณฑิต จากคณะต่างๆ จำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน ซึ่งส่วนแรกเป็นการสำรวจลักษณะโดยทั่วไป เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม, ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ลักษณะองค์การที่ผู้ตอบแบบสอบถามชื่นชอบมากที่สุดตาม ลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล กับลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่บุคคลต้องการเข้าร่วมงานด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่บุคคลสนใจเข้าร่วมงาน ด้วยพบว่า เกิดค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 2 มิติ ดังนี้

1. บุคคลที่มีลักษณะไม่มีความมั่นคงทางอารมณ์จะมีความสนใจทางลบในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r=-.228, p<.001$)
2. ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ($r=.216, p<.001$)
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบมีความเหลือล้ำทางอำนาจ ($r=-.236, p<.001$) และสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r=-.267, p<.001$)
บุคลิกภาพเช่นนี้สัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเป็นชาย ($r=.160, p<.05$)
4. ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่สัมพันธ์กับความสนใจในลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบใดเลย
5. ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบมีความเหลือล้ำทางอำนาจ ($r=-.191, p<.05$) แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์การแบบหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r=.217, p<.001$)

นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสนใจในวัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นหญิง($r=.236, p<.001$) และความสนใจในวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ($r=.303, p<.001$)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการเพิ่ม ขยายกลุ่มตัวอย่าง ให้กว้างขวางมากขึ้น เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งอาจมีข้อจำกัดบางส่วน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังมหาวิทยาลัยอื่น โดยแบ่งเป็น มหาวิทยาลัยรัฐบาล มหาวิทยาลัยเอกชน วิทยาลัย เพื่อทำให้เกิดความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น และผลการวิจัยจะสะท้อนถึงการเป็นตัวแทนของประชากรมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการสร้างมาตรวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในประเทศไทยมากขึ้น เนื่องจากมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นมาตรวัดที่พัฒนามาจากมาตรวัดของต่างประเทศ ดังนั้น อาจเกิดความแตกต่างกันเรื่องวัฒนธรรมได้ ดังนั้นในการวิจัยในอนาคตควรมีการสร้างมาตรวัดวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรของประเทศไทยมากที่สุด โดยการกระตุ้นมาตรกล่าวคือ หากค่าคุณศัพท์ ที่ตรงกับลักษณะการทำงานในองค์กรในประเทศไทย และนำไปสอบถามเพื่อวัดว่าคุณศัพท์ใดที่ตรงกับลักษณะการทำงานองค์กรในประเทศไทยมากที่สุด จากนั้น นำค่าคุณศัพท์นั้นๆมา แบ่งซ้ำ โดยค่าคุณศัพท์ใดที่มีความหมายไปในทางเดียวกัน ก็มาอยู่รวมกันและสร้างค่าคุณศัพท์ ที่เป็นกลางเพื่อใช้เรียกค่าคุณศัพท์ในหมวดนั้น จากนั้น นิยามคำจำกัดความ และสร้างข้อคำถามโดยอาศัยจากคำจำกัดความที่ได้ระบุไว้ ซึ่งการสร้างมาตรใหม่นั้นจะทำให้แบบสอบถามที่ได้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัด เกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ที่อยู่ในประเทศไทย ว่ามีลักษณะวัฒนธรรมแบบใดบ้าง หากนำมาใช้วัดในงานวิจัยต่อไป อาจทำให้เห็นผลการวิจัยที่ชัดเจนและเป็นตัวแทนขององค์กรในประเทศไทยมากขึ้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนั้น บางครั้งปัจจัยเรื่อง ประสบการณ์การทำงาน จึงเข้ามามีผลกระทบกับผลของงานวิจัยบ้าง เนื่องจาก นิสิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง บางคนยังไม่มีประสบการณ์การทำงาน หรือฝึกงาน ทำให้ไม่สามารถมองภาพรวม หรือ รับทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมากเท่าที่ควร นอกจากนี้นิสิตชั้นปีที่ 4 ส่วนหนึ่ง มีเป้าหมายในชีวิตหลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ว่าต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทันที ทำให้ความใส่ใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มนี้มีน้อยลง หรือไม่มีความสนใจในเรื่องการสมัครงาน และลักษณะองค์กรเท่าใดนัก

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กลอยกมล ขวัญเยื้องพันธ์. (2546). *วัฒนธรรมองค์การและการปรับตัวทางวัฒนธรรม ของสถานีวิจัย ไทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา สื่อสารมวลชน ภาควิชา สื่อสารมวลชน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรวัดน์ จิระดีพลัง. (2546). *คุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรู้ใน วัฒนธรรมองค์การ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชา จิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจมาศ โรจน์ธนิจ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรม องค์การ ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัทมา เชื้ออรุณการ. (2545). *วัฒนธรรมองค์การ ทักษะคิดต้องงานบริการ และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึก ผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นนท์นที พิชะกุล. (2546). *ผลของความต้องการส่วนบุคคลและเพศที่มีต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ ต้องการร่วมงานด้วย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิชาภา พลดี. (2547). *ผลกระทบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การต่อการรับระบบวางแผนทรัพยากร วิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรม อุตสาหกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันท์สภรณ์ อภิศักดิ์กุล. (2548). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานฝ่ายบริการลูกค้า บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุสาสนี จิตราภิรมย์. (2545). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน.

พิชญ์พรรณ พุทธิมา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในองค์การขนส่งมวลชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพ็ญพร ลิ้มวงศ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานในงานที่แตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณาด แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ : ระเบียบของการพิมพ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ วรรณะสานิชกุล. (2549). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจและลาออกของพนักงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์บางเขน.

ภาษาอังกฤษ

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Arthur, W., Bell, S. T., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of applied psychology, 91*, 78-801.

Arthur, N. W., Robert, G. H., & Joseph, D. M. (2006). Personality correlates of nonverbal interview behavior. *Journal of Clinical Psychology, 36*, 205-215.

Atkinson, M., & Violato, C. (1994). Neuroticism and coping with anger: The transsituational consistency of coping responses. *Personality and Individual Differences, 17*, 769-782.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1994). Do specific components of conscientiousness predict better than the overall construct? In *Personality and job performance: Big Five versus specific traits. Symposium conducted at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Nashville, TN.

- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology, 87*, 43-51.
- Belcourt, M. (2006). Outsourcing- the benefits and the risks. *Journal of Human Resource, 16*, 269-279.
- Bhagat, R. S., & McQuaid, S. J. (1982). Role of subjective culture in organizations: A review and directions for future research. *Journal of Applied Psychology monograph, 67*, 653-655.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology, 91*, 717-726.
- Carl, J., Jill, C. B., Paul D. B., & Joseph, D. T. (2004). The Big Five Personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job Stages. *Journal of Applied Psychology, 89*, 835-853.
- Cloninger, C. R. (2004). *Feeling good: The science of well being*. Oxford University New York Press.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1980). *Revised NEO Personality Inventory (Neo-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa Inc.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 853-863.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R. Professional manual*. Psychological Assessment Resources, Inc.
- Costa, P. T., Jr., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 322-331.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2004). A contemplated revision of the NEO five-factor inventory. *Personality and Individual Differences, 36*, 587-596.
- Cropanzano, R., James, K., & Knovshy, M. A. (1993). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 14*, 595-606.

- Diener, E. E., Sandvik, W., Pavot, & Fujita, F. (1992). Extraversion and subjective well-being in a U.S. national probability sample. *Journal of Research in Personality, 26*, 205–215.
- Ellingson, J. E., Sakett, P. R., & Connelly, B. S. (2007). Personality assessment across selection and development contexts :Insights into response distortion. *Journal of Applied Psychology, 92*, 386-395.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Liking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences, 41*, 959-970.
- Furnham, A. (1994). The role of individual differences in the workplace. *Personality at work* (pp. 39-135). London: Toutledge.
- Gelfand, M. J., Nishii, L. H., & Raver, J. L. (2006). On the nature and importance of cultural tightness-looseness. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1225-1244.
- Goffin, R. D., Rothstein, M. G., & Johnston, N. G. (1996). Personality testing and the assessment center: Incremental validity for managerial selection. *Journal of Applied Psychology, 81*, 746-756.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*, 1216-1229.
- Gudykunst, W. B., Yang, S. M., & Nishida, T. (1987). Cultural differences in self-consciousness and self-monitoring. *Communication Research, 14*, 7-34.
- Hofstede, G. (1984). Value and culture. *Culture's consequences international differences in work-related values* (pp. 1-50). Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1994). Humanization of work. *Uncommon sense about organizations: case, studies, and field observations* (pp.37-50).United States.
- Hofstede, G.H. (1997). Level of culture. *Culture and organizations: software of the mind* (pp .3-203). McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences* (2nd ed) : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Naitons. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organization: Software of the Mind. Revised and expand second edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2006). What did GLOBE really measure? Researchers' minds versus respondents' minds. *Journal of international business studies*, 37, 882-896.
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Culture Response*, 38, 52-88.
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2007). Studies supporting cultural differences. *Personality And Culture*. 1-136.
- Hogan, R., Hogan J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*. 51, 469-477.
- Hogan, R., & Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance*, 11, 129-144.
- James, E. H., Brief, A. P., Dietz, J., & Cohen, R. R. (2001). Prejudice matters: Job attitudes as function of the perceived implementation of policies to advance disadvantaged groups. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1120-1128.
- John, M., Liza, D., & Louise, B. (2004). Forgiveness and mental health variables: Interpreting the relationship using an adaptational-continuum model of personality and coping. *Journal of Personality and Individual Differences*. 37, 1629-1641.
- Johnston, H. R. (1974). Some personality correlates of the relationships between individuals and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 59, 623-632.
- Johnson, N. G. (1996). Personality testing and the assessment center: Inter-mental validity for managerial selection. *Journal of Applied Psychology*, 81, 746-756.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751-765.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 765-780.

- Kapoor, S., & Comadena, M. (1996). *Intercultural sensitivity in individualist-collectivist setting*. Paper presented at Intercultural Communication Convention. Albuquerque, New Mexico.
- Leaetta, M. H., & Frederick, L. O. (2000). Personnel selection: Looking toward the future—remembering the past. *Annual Review of Psychology, 51*, 631-664.
- Major, D. A., Tuner, E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology, 91*, 927-945.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*, 227–232.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 65*, 175–197.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*, 509-516.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997a). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*, 509–516.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997b). Conceptions and correlates of openness to experience. In Hogan, R., Johnson, J., Briggs, S. (Eds.), *Handbook of Personality Psychology*. Academic Press, 825–847, NY : Publisher.
- McCrae, R. R. (2000). Trait psychology and the revival of personality and culture studies. *American Behavioral Scientist, 44*, 10-31.
- McCrae, R. R. (2001). Trait psychology and culture: Exploring intercultural comparisons. *Journal of Personality, 69*, 819-846.
- McAdams, D. P. (2002). *The trait perspective*. The person (pp.240-366). Fort Worth: Harcourt college publishers.
- McCrae, R. R. (2002). NEO-PI-R data from 36 cultures: Further inter-cultural comparisons. In McCrae, R. R. & Allik, J. (Eds.), *The Five-Factor Model of personality across cultures* (pp.105-125). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Mischel, W. (1999). *Introduction to Personality*, (6th ed), Harcourt Brace. Fort Worth.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Motowidlo, S. J., Hooper, A. C., & Jackson, H. L. (2006). Implicit policies about relations between personality traits and behavioral effectiveness in situational judgment items. *Journal of Applied Psychology*, 91, 749-761.
- Nagarajan, R., Subodh, P. K., Amit, G., & Patrick, C. F. (2007). Individualism-collectivism orientation and employee attitudes: A comparison of employees from the high-technology sector in India and Ireland. *Journal of International Management*, 13, 187-203.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Peabody, D. (1985). *National characteristics*. New York: Cambridge University Press.
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond rational management: Mastering the paradoxes and competing demands of high performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rutter, Morley, & Graham. (1972). Visual interaction in a group of introverts and Extraverts (1 Ed). *Social Psychology*, 2, 371-384.
- Rynes, S. L. (1991). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 399-444). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Rynes, S. L., Bretz, R. D., & Gerhart, B. (1991). The importance of recruitment in job choice: a different way of looking. *Personnel Psychology*, 44, 487-521.
- Rynes, S. L., & Barber, A. E. (1990). Applicant attraction strategies: An organizational perspective. *Academy of Management Review*, 15, 286-310.
- Salgado, J. F. (1997). The Five factor model of personality and job performance in the European Community, *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Saucier, G. (1994). Mini-Makers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of Personality Assessment*, 63, 506-516.

- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-454.
- Schriber, J. B., & Gutek, B. A. (1987). Some time dimensions of work: Measurement of an underlying aspect of organization culture. *Journal of Applied Psychology*, 72, 642-650.
- Schaubroeck, J., & Ganster, D. C. (1998). Organization and occupation influences in the attraction-selection-attrition process. *Journal of Applied Psychology*, 83, 869-891.
- Scott, O., & Michael, D. R. (2007). Agreeableness and the self-regulation of negative affect: Findings involving the neuroticism/somatic distress relationship. *Journal of Personality and Individual Differences*, 43, 2137-2148.
- Snyder, M. (1981). On the Influence of Individuals on Situations. In N. Cantor & J. Kihlstrom (Eds.), *Personality, cognition, and social interaction* (pp. 309-329). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Stokes. (1986). An examination of the relation of individual difference variables to loneliness. *Journal of Personality*, 54, 717-733.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 33, 185-190.
- Tanja, L., & Michael, E. (2006). Why extraverts are happier than introverts: The role of mood regulation. *Journal of Personality*, 74, 1127-1162.
- Terborg, J. R. (1981). Interactional psychology and research on human behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 6, 569-576.
- Thorensen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., & Thoresen, J. D. (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89, 835-853.
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1996). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Journal of Southwestern Management*, 40, 658-672.
- Turban, D. B. (2001). Organizational attractiveness as an employer on college campuses: An examination of the applicant population. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 293-312.

- Umphres, E. E., Crowe, K. S., Brief, A. P., Dietz, J., & Watkins, M. B. (2007). When birds of feather flock together and when they do not: Status composition, social dominance orientation, and organization attractiveness. *Journal of Applied Psychology, 92*, 396-409.
- Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S., & Roth, P. L. (1998). A meta-analytic review of predictors of job performance for salespeople. *Journal of Applied Psychology, 83*, 586– 597.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization of newcomers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Watson, D., & Clark, L.A. (1997). Measurement and miss measurement of mood: Recurrent and emergent issues. *Journal of Personality Assessment, 68*, 267-296.
- Wilkinson, I., & Kipnis, D. (1980). Intra organizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology, 65*, 440-452.
- Zee, K. I., Bakker, A. B., & Bakker, P. (2002). Why are structured interviews so rarely used in personnel selection?. *Journal of applied psychology, 87*, 176-184.

ภาคผนวก

แบบสอบถามของโครงการวิจัยทางจิตวิทยา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ
แบบห้าองค์ประกอบและการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย (RELATIONSHIP
BETWEEN FIVE-FACTOR PERSONALITY AND ORGANIZATION CHOICES)

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อ ประกอบการทำโครงการทางวิชาการ ในรายวิชา Senior Project for Psychology รหัสวิชา 3800420 ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้จัดทำโดย นิสิตชั้นปีที่ 4 คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแบบ ห้าองค์ประกอบ (Big five) กับ รูปแบบลักษณะองค์การที่บุคคลต้องการเข้าร่วมงานด้วย”

ซึ่งภายในแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย คำถาม 3 ส่วนด้วยกัน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ทำแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดลักษณะบุคลิกภาพ ตามทฤษฎีบุคลิกภาพแบบ ห้าองค์ประกอบ จำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่บุคคลต้องการเข้าร่วมงานด้วย จำนวน 35 ข้อ
หากผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดต้องการผลการทดสอบ กรุณาระบุ E-mail ในช่องว่างด้านล่างนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ _____ 1. ชาย _____ 2. หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. ประสบการณ์การทำงาน หรือ ฝึกงาน
 _____ 1. ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงาน/ฝึกงาน _____ 2. 1-3 เดือน
 _____ 3. 4-6 เดือน _____ 4. 6-12 เดือน
4. คณะที่กำลังศึกษา
 _____ 1. สถาปัตยกรรมศาสตร์ _____ 2. อักษรศาสตร์
 _____ 3. ศิลปกรรมศาสตร์ _____ 4. วิศวกรรมศาสตร์
 _____ 5. รัฐศาสตร์ _____ 6. เศรษฐศาสตร์
 _____ 7. พาณิชยศาสตร์และการบัญชี _____ 8. วิทยาศาสตร์
 _____ 9. นิติศาสตร์ _____ 10. ครุศาสตร์
 _____ 11. นิเทศศาสตร์ _____ 12. วิทยาศาสตร์การกีฬา
 _____ 13. สหเวชศาสตร์ _____ 14. เกษตรศาสตร์
 _____ 15. พยาบาลศาสตร์ _____ 16. จิตวิทยา
 _____ 17. ทันตแพทยศาสตร์ _____ 18. แพทยศาสตร์
 _____ 19. สัตวแพทยศาสตร์ _____ 20. อื่นๆ ระบุ
5. ความมุ่งหวังหลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรี
 _____ 1. ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท _____ 2. ทำงาน
 _____ 3. ฝึกงาน

ส่วนที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วย พอๆกัน	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ฉันไม่ใช่คนขี้กังวล	1	2	3	4	5
2	ฉันต้องการให้มีผู้คนมากมายอยู่รอบตัวฉัน	1	2	3	4	5
3	ฉันไม่ชอบเสียเวลากับการฝึนกลางวัน	1	2	3	4	5
4	ฉันนอบน้อมกับทุกคนที่ฉันพบ	1	2	3	4	5
5	ฉันดูแลข้าวของเครื่องใช้ของฉันให้สะอาดและเป็นระเบียบ	1	2	3	4	5
6	ฉันรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองดีกว่าคนอื่น	1	2	3	4	5
7	ฉันหัวเราะง่าย	1	2	3	4	5
8	บ่อยครั้งที่ฉันมีข้อโต้แย้งกับครอบครัวและเพื่อนของฉัน	1	2	3	4	5
9	ฉันบังคับตัวเองให้ทำงานเสร็จทันเวลาได้เสมอ	1	2	3	4	5
10	ขณะที่ฉันเผชิญกับความเครียดอย่างมาก ฉันรู้สึกเหมือนร่างกายกำลังจะถูกฉีกเป็นชิ้นๆ	1	2	3	4	5
11	ฉันไม่ใช่คนร่าเริง	1	2	3	4	5
12	ฉันหลงใหลในความงามของศิลปะและธรรมชาติ	1	2	3	4	5
13	บางคนคิดว่าฉันเห็นแก่ตัวและอวดเก่ง	1	2	3	4	5
14	ฉันไม่ใช่คนที่มีระเบียบ	1	2	3	4	5
15	ฉันไม่ค่อยรู้สึกเหงาหรือเศร้า	1	2	3	4	5
16	ฉันมีความสุขกับการพูดคุยกับผู้อื่น	1	2	3	4	5
17	ฉันเชื่อว่าการปล่อยให้เด็กฟังการถกเถียงกันจะทำให้พวกเขาสับสนและเข้าใจผิด	1	2	3	4	5
18	ฉันรับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5
19	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเครียดและวุ่นใจ	1	2	3	4	5
20	ฉันต้องการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ต่างๆ	1	2	3	4	5
21	ฉันไม่ค่อยซาบซึ้งถึงความหมายของบทประพันธ์ บทกลอน	1	2	3	4	5
22	ฉันมีเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อบรรลุตามเป้าหมายนั้น	1	2	3	4	5
23	บางครั้งฉันรู้สึกไร้ค่า	1	2	3	4	5
24	ฉันชอบลองรับประทานอาหารแปลกใหม่	1	2	3	4	5
25	ฉันแทบจะไม่เคยรู้สึกกลัว และกังวล กับเรื่องต่างๆ	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
26	ฉันมักจะรู้สึกว่าร่างกายของฉัน เต็มไปด้วยพลังงาน	1	2	3	4	5
27	ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ฉันไม่ค่อยสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ ความรู้สึกของคนรอบข้างฉัน	1	2	3	4	5
28	ฉันทำงานหนักเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของฉัน	1	2	3	4	5
29	ฉันมักจะไม่พอใจในวิธีที่ผู้อื่นปฏิบัติต่อฉัน	1	2	3	4	5
30	ฉันเป็นคนที่ร่าเริง แจ่มใส	1	2	3	4	5
31	บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเย็นชาและเป็นจอมวางแผน	1	2	3	4	5
32	ฉันเป็นคนที่รักสุขภาพ	1	2	3	4	5
33	เมื่อฉันทำผิดพลาด ฉันจะหมัดกำลังใจและอยากยอมแพ้	1	2	3	4	5
34	ฉันไม่ได้มองว่าโลกนี้สวยงาม	1	2	3	4	5
35	เมื่อฉันได้อ่านบทประพันธ์หรือชมงานศิลป์ ฉันรู้สึกตัวชา และขนลุกชู่	1	2	3	4	5
36	ฉันหัวแข็งและยึดมั่นในความคิด	1	2	3	4	5
37	บางครั้งฉันฟังไม่ได้ หรือไม่น่าเชื่อถือเท่าที่ควร	1	2	3	4	5
38	ฉันแทบจะไม่มีรู้สึกเศร้า และหดหู่	1	2	3	4	5
39	โดยส่วนใหญ่แล้ว ฉันพยายามคิดถึงสิ่งต่างๆอย่างรอบคอบ และคิดถึงผู้อื่น	1	2	3	4	5
40	ฉันมักจะทำงานเสร็จและได้ผลงานที่ดี	1	2	3	4	5
41	บางครั้งฉันรู้สึกว่า ฉันทำอะไรเองไม่ได้และต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น	1	2	3	4	5
42	ฉันเป็นคนกระตือรือร้น	1	2	3	4	5
43	ถ้าฉันไม่พอใจผู้ใดฉันจะทำให้ผู้นั้นรู้ตัว	1	2	3	4	5
44	ดูเหมือนฉันไม่เคยจัดระเบียบในชีวิตตนเองได้เลย	1	2	3	4	5
45	เวลาที่ฉันอายุ ฉันรู้สึกอยากจะทำอะไรสักอย่าง	1	2	3	4	5
46	ฉันชอบความคิดที่เกี่ยวกับทฤษฎี นามธรรม	1	2	3	4	5
47	ถ้าจำเป็น ฉันจะจัดการกับผู้อื่นเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ฉันต้องการ	1	2	3	4	5
48	ฉันพยายามทำให้งานทุกอย่างของฉันออกมาดีที่สุด	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการเข้าร่วมงาน

หากท่านกำลังสมัครงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ลักษณะองค์กรแบบใดที่ท่านพึงพอใจและตรงกับทัศนคติของท่านมากที่สุด

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	องค์กรที่มีการกระจายอำนาจแก่ลูกน้อง	1	2	3	4	5
2	พนักงานมีความเห็นอกเห็นใจเมื่อเพื่อนมีความไม่สบายใจ	1	2	3	4	5
3	พนักงานทำตามเสียงส่วนใหญ่ในกลุ่ม	1	2	3	4	5
4	อัตราเงินเดือนระหว่างพนักงานและหัวหน้าไม่แตกต่างกันมาก	1	2	3	4	5
5	พนักงานทำงานตามแนวทางที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต	1	2	3	4	5
6	ผู้บริหารเป็นกันเองไม่ถึงตัวและปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	1	2	3	4	5
7	กลุ่มตัดสินใจเรื่องงานโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานมากกว่าเหตุผล	1	2	3	4	5
8	พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายของตนเองก่อนเป้าหมายอื่น	1	2	3	4	5
9	พนักงานทำงานร่วมกันอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานให้กลุ่ม	1	2	3	4	5
10	ผู้บริหารปรึกษาหารือกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับพนักงาน	1	2	3	4	5
11	องค์กรมีกฎระเบียบมาก	1	2	3	4	5
12	พนักงานแข่งขันกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง	1	2	3	4	5
13	หัวหน้าใช้การเจรจาตกลงในการแก้ปัญหา	1	2	3	4	5
14	พนักงานแต่ละคนสนใจแต่งานของตนเองเท่านั้น	1	2	3	4	5
15	พนักงานตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่ม	1	2	3	4	5
16	องค์กรเน้นระบบอาวุโส	1	2	3	4	5
17	ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานและปฏิบัติอย่างอ่อนโยน	1	2	3	4	5

ข้อ	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วย พอๆกัน	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18	องค์กรนั้นการทำงานเป็นกลุ่ม	1	2	3	4	5
19	สวัสดิการ และผลตอบแทนของผู้บริหารแตกต่างจาก สวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงาน	1	2	3	4	5
20	องค์กรมีการควบคุมการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงาน ต้องเร่งรีบทำงานอย่างหนัก	1	2	3	4	5
21	พนักงานมีค่านิยมว่าอยู่เพื่องาน	1	2	3	4	5
22	ผู้บริหารคิดถึงเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ	1	2	3	4	5
23	พนักงานแต่ละคนมักจะทำงานคนเดียว	1	2	3	4	5
24	สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนให้ความสำคัญกับงานของตนเอง มากกว่างานของกลุ่ม	1	2	3	4	5
25	พนักงานมีโอกาสโต้แย้งหากไม่เห็นด้วยกับหัวหน้า	1	2	3	4	5
26	องค์กรมีโครงสร้างการทำงานอย่างยืดหยุ่น	1	2	3	4	5
27	องค์กรที่มีความเครียดในการทำงานสูง	1	2	3	4	5
28	องค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	1	2	3	4	5
29	พนักงานโดยมากมีการพึ่งพากัน	1	2	3	4	5
30	พนักงานในองค์กร ต่างคนต่างอยู่	1	2	3	4	5
31	องค์กรจัดงานสังสรรค์เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงาน	1	2	3	4	5
32	พนักงานคิดว่าการยอมรับจากกลุ่มเป็นสำคัญ	1	2	3	4	5
33	พนักงานทุกคนต้องทำตามกฎระเบียบขององค์กรอย่าง เคร่งครัด	1	2	3	4	5
34	พนักงานแต่ละคนมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องงาน	1	2	3	4	5
35	พนักงานไม่พึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน	1	2	3	4	5



ขอบคุณค่ะ สำหรับความร่วมมือ



ทางผู้จัดทำจะแปลผลและส่งผลการทำแบบสอบถามให้แก่ผู้ที่ต้องการทราบผล โดยเร็วค่ะ