



บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

Personality of Thai Union Seafood Company's Staff

Effecting Organizational Commitment

รัชณี กาญจนคีรีธารัง

Ratchanee Kanjanakirithumrong

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

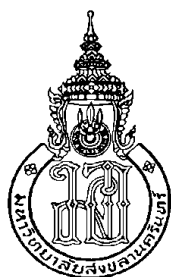
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2561



บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

Personality of Thai Union Seafood Company's Staff

Effecting Organizational Commitment

รัชณี กาญจนศิริธำรง

Ratchanee Kanjanakirithumrong

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2561

ชื่อสารนิพนธ์ บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู๊ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ผู้เขียน นางสาวรัชณี กาญจนศิริขำรง
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.พัฒน์จิ โกลัญจนาท)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.พัฒน์จิ โกลัญจนาท)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล สุขบท)

.....กรรมการ
(นางสาวเบญจมาพร พรหมอ่อน)

.....
(ดร.สุนันทา เหมทานนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อสารนิพนธ์ บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร
ผู้เขียน นางสาวรัชณี กาญจนศิริขำรง
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่า Scheffe และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการและมีอายุการทำงาน 1-5 ปี ปัจจุบันมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท พนักงานมีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในระดับปานกลาง โดยมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบหัววันไหว ตามลำดับ พนักงานมีภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทมากที่สุด รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของบริษัทและความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานพบว่า ส่งผลให้มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Minor Thesis Title	Personality of Thai Union Seafood Company's Staff Effecting Organizational Commitment
Author	Miss Ratchanee Kanjanakirithumrong
Major Program	Business Administration
Academic Year	2017

Abstract

The objectives of this study are to study personnel characteristic affecting to five factor model of personality of Thai Union Seafood Company Limited. Moreover, this study aims to reveal relationship between five factor model of personality and employee's commitment. The sample group consisted of 187 employees. The tool of this study are questionnaire, data analysis including frequency, the percentage ratio, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffe, and analysis variance and Pearson Product Correlation Coefficient. The findings reveal that the majorities of employee are female, aged between 20-30 years old, single status, bachelor degree, mostly are operational employee, the working period equal 1-5 years. The mostly had average monthly income of 15,000-20,000 baht. Overall big five personality of employee was at medium level, found that extraversion is the most favor, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, and neuroticism respectively. Overall for employee's commitment was at high level, desire to maintain membership is the most favor, willingness to devote a lot of effort to the benefit of the company, and confidence accepting the goals and values of the company respectively. For investigating of personnel characteristic that the difference in gender, age, education background, working period, work position, and monthly income has different five factor model of personality. The difference for overall big five personality has significant level at 0.01 with desire to maintain membership and confidence accepting the goals and values of the company.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สำเร็จเรียบร้อยลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ดร.พัฒน์จิ โภคญาณาท อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล สุขขบท กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดและการช่วยเหลืออื่นๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งจนทำให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ ขอขอบคุณพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ทุกคน ที่ได้เสียสละเวลาและยินดีที่จะตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่งและจะขาดเสียมิได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญมาโดยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาและเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ จนกระทั่งสารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยชิ้นนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูทดแทนแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

รัชณี กาญจนศิริธำรง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 สมมติฐาน.....	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	30
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.2 เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.3 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	39
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
ตอนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	42
ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	49
ตอนที่ 4 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด.....	53
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความ ผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด.....	72
ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	76
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก ก.....	91
ภาคผนวก ข.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	101

รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงแนวคิดบุคลิกภาพในการทำงานและผลงานวิจัยที่ใช้บุคลิกภาพห้ำ องค์ประกอบของ Costa และ McCrae.....	14
2.2	แสดงลักษณะของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัดที่มีบุคลิกภาพห้ำ องค์ประกอบในระดับต่ำและสูงโดยจำแนกเป็นรายด้าน.....	16
2.3	แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร.....	24
2.4	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละ จากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากภาพรวมบุคลิกภาพห้ำ องค์ประกอบของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด.....	43
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบของ พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบแสดง ตัว.....	44
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบของ พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์.....	45
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบของ พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม.....	46
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบของ พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึก.....	47
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบของ พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบ หัวน้ไหว.....	48

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด.....	49
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด.....	50
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด.....	51
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด	52
4.12	แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ.....	53
4.13	แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ.....	54
4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน.....	55
4.15	แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ.....	56
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยจำแนกตามสถานภาพของพนักงาน.....	57

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา.....	58
4.18	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน.....	59
4.19	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน.....	60
4.20	แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน	61
4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน.....	62
4.22	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน.....	62
4.23	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน.....	63
4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน.....	63
4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง.....	64

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพ แบบห้วนไหว โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน.....	65
4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน.....	66
4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพ แบบประนีประนอม โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน.....	66
4.29	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากภาพรวม ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน.....	67
4.30	แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อ เดือน.....	68
4.31	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน.....	69
4.32	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพ แบบประนีประนอม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน.....	70
4.33	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน.....	70

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.34	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากภาพรวม ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน.....	71
4.35	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความ ผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด.....	72
4.36	แสดงจำนวนและร้อยละ จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นด้านบุคลิกภาพ ของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันใน องค์กร.....	74

รายการภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการของทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และมีความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลให้ทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554: 12) ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เอง จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ นอกจากนี้แล้ว ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร (พร้อมพรรณ บัณฑิตกิจกุล, 2551: 7)

ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ทำนายความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน คือ บุคลิกภาพของพนักงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งนักวิชาการได้ให้การยอมรับในทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The five factors model of personality) ว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมมากที่สุดต่อการนำมาใช้ทดสอบบุคลิกภาพของพนักงาน (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551: 76) การศึกษาในครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ McCrae และ Costa มาใช้ โดยมีบุคลิกภาพ 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยจากการวิจัยของ

Hurtz และ Donovan, 2007: 121 อ้างถึงใน สิกานต์ เอี้ยวเล็ก, 2553: 87) พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ต่อหน้าที่การทำงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ในทุกอาชีพและทุกเกณฑ์ที่ใช้วัด สำหรับบุคลิกภาพด้านอื่นๆ นั้น พบว่าด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ด้านการประนีประนอมและด้านการเปิดรับสถานการณ์ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการลูกค้า สำหรับงานด้านการขายและการบริการ บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์และด้านการแสดงออกต่อสังคมสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น กล่าวได้ว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ และสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมต่างๆ ได้ เช่น ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

บริษัท ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด ประกอบกิจการประเภทการผลิตอาหารปรุงสำเร็จแช่แข็ง ตั้งอยู่ในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา มีสัดส่วนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี จวบจนปัจจุบันที่มีการจ้างงานพนักงานสูงถึง 1,300 ราย โดยแบ่งเป็นพนักงานรายเดือน 350 รายและพนักงานรายวันประมาณ 950 ราย แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการขยายตัวของบริษัทที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากบริษัทมีลักษณะเป็นองค์กรสมัยใหม่ ที่การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและมีการติดต่อสื่อสารตลอดทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกบริษัท ทั้งยังมีความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง ซึ่งปรากฏให้เห็นในลักษณะเป็นรูปธรรม ทว่านับจากปี พ.ศ.2557 เป็นต้นมา บริษัท ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด ต้องเผชิญกับอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้น จากอัตราร้อยละ 2.35 เป็นร้อยละ 4.15 ในปี พ.ศ. 2558 หรือคิดเป็นอัตราเฉลี่ยร้อยละ 3.34 ต่อปี ทำให้บริษัทเกิดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ จำต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทน ดังนั้น บริษัท ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด จึงให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ อันจะส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากจากการลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครงาน ค่าโฆษณา ค่าผลตอบแทนต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ไม่สามารถกำหนดออกมาเป็นตัวเลข ทั้งนี้ บริษัท ยังได้เล็งเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานคือบุคลิกภาพของพนักงานนั่นเอง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในฐานะพนักงานของบริษัท ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรพนักงานโดยพิจารณาจากบุคลิกภาพของพนักงานเป็นสำคัญ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยน

แนวนโยบาย วิธีการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้รับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ส่งผลให้มีบุคลิกภาพห้องค์ประกอบที่แตกต่างกัน
2. บุคลิกภาพห้องค์ประกอบที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพห้องค์ประกอบและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ซึ่งบริษัทฯ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการคัดสรรพนักงานเพื่อให้ได้พนักงานที่มีบุคลิกภาพตรงตามความต้องการของบริษัทและสามารถปรับปรุงการทำงานเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้น
2. บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด สามารถพิจารณาได้ว่าบุคลิกภาพประเภทใดของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงนโยบายและระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสามารถทำงานกับองค์กรในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยเลือกใช้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ McCrae และ Costa ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 2) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม 3) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 4) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและ 5) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. **ขอบเขตด้านพื้นที่** พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยคือ บริษัท ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

3. **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2559 – 31 มีนาคม 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบเฉพาะตัวของบุคคลที่ค่อนข้างถาวร ทั้งที่แสดงออกภายนอกหรือเก็บซ่อนไว้ภายใน ซึ่งเป็นผลมาจากการหล่อหลอมทางพันธุกรรมและการเรียนรู้ อันนำไปสู่พฤติกรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. **ลักษณะบุคลิกภาพ** หมายถึง บุคลิกภาพที่ประกอบด้วยห้าองค์ประกอบตามหลักทฤษฎีของ McCare และ Costa ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูดช่างคุยและชอบแสดงออก เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านการขายและตำแหน่งงานบริหาร

2.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดีพร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ

2.3 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ

2.4 บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) หมายถึง บุคลิกภาพที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี เชื้อมั่นในตนเอง ไม่เรื่องมาก มั่นคงในอารมณ์

2.5 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความอยากรู้อยากเห็นช่างคิด มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะซึ่งบุคคลมีความรู้สึกถึงการมีความเกี่ยวพันในการแสดงออกทางการกระทำและความเชื่อต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

- 3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

1. ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะของการผสมผสานระบบต่างๆ ภายในตัวบุคคล ทั้งส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น การแต่งกาย รูปร่างหน้าตา ลักษณะการพูด ฯลฯ และระบบภายใน ซึ่งเห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น ลักษณะอารมณ์ จิตใต้สำนึก วิธีคิด ความรู้สึก และค่านิยม ฯลฯ ประสบการณ์ พันธุกรรม การเรียนรู้ ประสบการณ์วัยเด็ก ลักษณะสังคมวัฒนธรรม ที่หล่อหลอมบุคคลแต่ละคน ให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป จนมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน (อัญพร, 2546: 10) บุคลิกภาพ จึงเป็นการสะท้อนความเป็นปัจเจกบุคคล (สุวีรี, 2549: 242) บุคลิกภาพยังเป็นโครงสร้างทางจิตวิทยา (Psychological Construct) เป็นมโนคติที่สลับซับซ้อนซึ่งได้รวมถึงภูมิหลังพิเศษทางยีนของบุคคลที่ได้ประสานกันทำให้เกิดพฤติกรรมสนองต่อสิ่งเหล่านี้เฉพาะในสิ่งแวดล้อม (นพมาศ, 2551: 4)

โดยสรุป บุคลิกภาพจึงหมายถึงลักษณะเฉพาะทั้งภายในและภายนอกของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาและทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากคนอื่น

2. โครงสร้างของบุคลิกภาพ

โครงสร้างของบุคลิกภาพนั้นเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ส่วนประกอบภายในตัวบุคคล เช่น ลักษณะทางร่างกาย ธรรมชาติของอารมณ์สติปัญญา และแรงจูงใจตามธรรมชาติ นอกจากนี้ ยังรวมถึงประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับจากสิ่งแวดล้อม เช่น อิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูประสบการณ์จากชุมชนและที่อยู่อาศัย (กฤติกา, 2547: 17-18) บุคลิกภาพจึงเป็นผลรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ที่บุคคลสั่งสมมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพเป็นไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง โครงสร้างของบุคลิกภาพตามแนวคิดของกฤติกา (2547: 18-19) มีดังนี้ 1) พันธุกรรม เป็นองค์ประกอบแรกที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล โดยแสดงออกมาในด้านโครงสร้างร่างกาย ซึ่งได้แก่ รูปร่างหน้าตา และรูปลักษณะทางกาย รวมทั้งระดับสติปัญญา 2) สภาพแวดล้อมในครอบครัว ครอบครัวจะเป็นกลุ่มทางสังคมกลุ่มแรกของคนที่เสริมสร้างและหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคลได้มากที่สุด เพราะคนเลี้ยงดูจะเป็นตัวแทนและตัวอย่างทางสังคมในการปลูกฝังและเป็นแม่แบบทางบุคลิกภาพ ซึ่งได้แก่ บรรยากาศภายในครอบครัว ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัว และฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น 3) สภาพแวดล้อมทางสังคม สังคมในแต่ละสังคมจะหล่อหลอมสมาชิกให้เกิดบุคลิกภาพตามที่สังคมต้องการ ซึ่งได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม กฎหมาย การเมืองการปกครอง เป็นต้น 4) การเรียนรู้และประสบการณ์ จะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดบุคลิกภาพเฉพาะที่มีความแตกต่างจากคนอื่น 5) สถานะและตำแหน่ง บุคคลจะพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เป็นที่ไปตามสถานะหรือตำแหน่งเพื่อแสดงบทบาทและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานะหรือตำแหน่งนั้นๆ 6) การรับรู้ตนเอง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณลักษณะใด ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพของตนไปตามลักษณะนั้น เช่น หากบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ ก็จะมีบุคลิกภาพแบบเชื่อมั่นตนเอง และพัฒนาบุคลิกภาพของตนในลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ 7) จุดมุ่งหมายของชีวิต จุดมุ่งหมายจะเป็นแนวทางที่ทำให้บุคคลพยายามพัฒนาตนเองรวมถึงบุคลิกภาพของตนให้เอื้ออำนวยไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น

โดยสรุป โครงสร้างของบุคลิกภาพนั้นเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างส่วนประกอบภายในตัวบุคคล (พันธุกรรม) พัฒนาการ สภาพแวดล้อมในครอบครัวและสังคม ประสบการณ์ การเรียนรู้ สถานะ ความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล การรับรู้ตนเองและจุดมุ่งหมายของชีวิต

3. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ลักษณะสำคัญของแนวคิดห้าองค์ประกอบ คือ เป็นลักษณะทางบุคลิกภาพ (Dimensions) ไม่ใช่เป็นแบบของบุคลิกภาพ (Types) กล่าวคือ บุคคลแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบมากน้อยแตกต่างกันออกไป และในองค์ประกอบทางบุคลิกภาพแบบเดียวกันจะมีคำคุณศัพท์ที่ตรงข้ามกันแสดงถึงลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น แสดงตัว-เก็บตัว อารมณ์มั่นคง-อารมณ์หวั่นไหว แต่ทั้งนี้จะมีแนวต่อเนื่องเชื่อมระหว่างกัน จึงทำให้บุคคลแต่ละคนที่มีองค์ประกอบทางบุคลิกภาพแบบเดียวกันมีลักษณะนั้นๆ มากน้อยแตกต่างกันออกไปด้วย เช่น บุคคลที่จัดว่ามีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเหมือนกัน บางคนอาจมีลักษณะแสดงตัวสูงโดยไม่มีลักษณะเก็บตัวเลย แต่บางคนอาจมีลักษณะแสดงตัวสูงแต่มีลักษณะแบบเก็บตัวปนอยู่บ้าง ซึ่งเมื่ออายุมากขึ้นบุคคลจะมีแนวโน้มปรับปรุงบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบให้มีความชัดเจนมากขึ้น (กฤติกา, 2547: 24 - 25)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa and McCrae

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa and McCrae ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) 2) บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) 3) บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง (Openness) 4) บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (Agreeableness) และ 5) บุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึก (Conscientiousness) ซึ่งในแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ จะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอีก 6 องค์ประกอบ โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยที่สิ่งเร้าต้องมีปริมาณและความเข้มของสิ่งเร้าที่จะสามารถดึงเอาอารมณ์ในเชิงลบภายในตัวบุคคลออกมา ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวต่ำจะได้รับผลกระทบจากสิ่งเร้าน้อย และปริมาณของสิ่งเร้าต้องมีความเข้มมากที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวสูงจะได้รับผลกระทบจากสิ่งเร้ามาก และปริมาณของสิ่งเร้าต้องไม่มีเข้มหรือมีความเข้มไม่มากพอที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขา บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว อธิบายถึงบุคคลที่ถูกรบกวนโดยอารมณ์ทางลบอยู่บ่อยครั้งเช่น ความวิตกกังวลหรือความไม่มั่นใจในตนเอง เป็นต้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวสูงนั้นจะมีสภาวะไม่มั่นคงทางอารมณ์ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวต่ำจะมีความมั่นคงทางอารมณ์ (เขมววัฒน์ รัตนจิรันดร, 2556: 71)

โดยสรุป บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่มีอารมณ์ที่หวั่นไหว มีแนวโน้มที่จะประหม่า ขี้หงุดหงิด เครียดง่าย และมีความวิตกกังวล ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะเป็นคนที่มีอารมณ์ที่มั่นคง มีความสงบ และมีความพึงพอใจในตนเอง

บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความวิตกกังวล (Anxiety) ความโกรธเคือง (Angry Hostility) การซึมเศร้า (Depression) ความประหม่า (Self-Consciousness) ความหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) และการมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) (McCrea and Costa, 1987: 81 - 89; Costa and McCrae, 1992: 13 - 18; Liebert and Spiegler, 1995: 211 - 219 อ้างถึงใน วัลภา, 2542: 51-52) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว่าวุ่นหวาดกลัว มีแนวโน้มที่จะวิตกกังวล ตึงเครียด กระสับกระส่าย

1.2 ความโกรธเคือง (Angry Hostility) เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธและภาวะที่เกี่ยวข้องเช่น ความหงุดหงิดและความขุ่นเคือง

1.3 ความซึมเศร้า (Depression) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง และว่าเหว เป็นผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

1.4 ความประหม่า (Self-Consciousness) เป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย เป็นลักษณะที่รู้สึกอายหรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสมาคม

1.5 ความหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมความอยากและความต้องการของตนเอง

1.6 การมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนสิ้นหวังต้นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ง่าย ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงจะมีลักษณะชอบเข้าสังคมและให้เวลาไปกับความสัมพันธ์มาก ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำจะมีลักษณะไม่ชอบเข้าสังคมและให้เวลาไปกับความสัมพันธ์น้อย บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว สามารถทำนายพฤติกรรมทางสังคมได้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงจะมีค่านิยมในชีวิต และมีชีวิตที่สนุกสนานและน่าตื่นเต้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ บุคคลรอบข้างของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะมองว่าบุคคลประเภทนี้มีความเป็นมิตร รักสนุก และช่างพูดช่างคุย (เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร, 2556: 73)

โดยสรุป บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่ชอบแสดงตัว มีแนวโน้มที่จะมีความกระตือรือร้น ไฟแรง โดดเด่น เข้ากับคนง่าย และช่างพูดช่างคุย ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ

จะเป็นคนที่ชอบเก็บตัว มีแนวโน้มที่จะฉ้อขาย แยกตัวออกจากสังคม ขอมเพื่ออะไรง่าย ๆ และไม่ค่อยพูด

บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความอบอุ่น (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) ความกล้าแสดงออก (Assertiveness) การชอบทำกิจกรรม (Activity) การชอบความตื่นเต้น (Excitement Seeking) การมีอารมณ์ทางบวก (Positive Emotions) (McCrea and Costa, 1987: 81 - 89; Costa and McCrae, 1992: 13 - 18; Liebert and Spiegler, 1995:211 - 219 อ้างถึงใน วัลภา, 2542: 52) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.2 การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

2.3 ความกล้าแสดงออก (Assertiveness) ผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

2.4 การชอบทำกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไวตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 การชอบความตื่นเต้น (Excitement Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

2.6 การมีอารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวังและมองโลกในแง่ดี

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง (Openness) เป็นลักษณะของบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัว รู้สึกว่าสิ่งเหล่านั้นดึงดูดความสนใจ ชอบอะไรใหม่ๆ อยู่เสมอซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างสูงจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างมากและเพราะเหตุนี้จึงให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ๆ เสมอ ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างต่ำจะเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวค่อนข้างน้อย และไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ๆ บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างเป็นสิ่งที่บุคคลมักรู้จักกันในแง่ของความสนใจในด้านศิลปะสิ่งแปลกใหม่ จินตนาการ การเข้าใจอย่างลึกซึ้ง การเป็นตัวของตัวเอง และการเปิดกว้าง บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างสูงมักมีการใช้จินตนาการ การเปิดใจกว้าง และความสนใจในสิ่งที่มีความสวยงาม ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำมักมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ยึดถือหลักตามประเพณีปฏิบัติ และมีความเป็นชาตินิยมสูง (เขมวัฒน์ รัตนจิรันคร, 2556: 75)

โดยสรุป บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่เปิดรับอะไรใหม่ๆ ปกติจะปรากฏขึ้นในแง่ความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบปฏิภาณ และศิลปะ ส่วนบุคคล ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำ จะเป็นคนที่มีโลกแคบ ไม่ค่อยเปิดรับอะไรใหม่ๆ

บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ศูนย์ทริยภาพ (Aesthetics) การรับรู้ความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) ความคิด (Ideas) และ การยอมรับค่านิยม (Values) (McCrea and Costa, 1987: 81 - 89; Costa and McCrae, 1992: 13 - 18; Liebert and Spiegler, 1995: 211 - 219 อ้างถึงใน วัลภา, 2542: 52 - 53) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยการจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

3.2 ศูนย์ทริยภาพ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยในทิวทัศน์ ความงดงามในงานศิลปะ บทกวี

3.3 การรับรู้ความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

3.4 การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.5 ความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ

3.6 การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่นทางสังคม การเมือง และศาสนา

4. บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม (Agreeableness) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีบรรทัดฐานของพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูงจะเป็นบุคคลที่ยอมรับและคล้อยตามผู้อื่นไปในทางที่ดี เช่น คล้อยตามคู่สมรส คล้อยตามผู้นำทางศาสนา คล้อยตามกลุ่มเพื่อน คล้อยตามหัวหน้างาน คล้อยตามต้นแบบของคน ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมต่ำจะเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเอง ไม่คล้อยตามใคร ยึดถือตนเองเป็นหลัก บุคลิกภาพด้านการประนีประนอมบ่งชี้ถึงความเป็นมิตร เป็นบุคลิกภาพแบบยอมตามผู้อื่น เป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงการมีปัญหากับผู้อื่น และมีแนวโน้มที่จะยอมตามผู้อื่น บุคคลรอบข้างของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการประนีประนอมสูง จะพบว่าเขามีความเห็นอกเห็นใจและมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ในทางกลับกัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำมักเป็นคนขี้ระแวง ไม่มีความเมตตาต่อผู้อื่น และไม่ให้ความร่วมมือต่อผู้อื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะมีความเต็มใจในการช่วยเหลือ ให้อภัย และให้ความรักแก่ผู้อื่น (เขมวัดน์ รัตนจิรันดร, 2556: 79)

โดยสรุป บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่เป็มิตร ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ใ้วางใจผู้อื่น และมีความอบอุ่น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่เย็นชา ชอบทะเลาะวิวาท และโหดร้าย

บุคลิกภาพด้านการประนีประนอมแบ่งเป็น 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความถ่อมตน (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) (McCrea and Costa, 1987: 81 - 89; Costa and McCrae, 1992: 13 - 18; Liebert and Spiegler, 1995: 211 - 219 อ้างถึงใน วัลภา, 2542: 53) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และมีเจตนาดี

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่นเป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

4.5 ความถ่อมตน (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ข่มข่าตนเองเหนือผู้อื่น

4.6 การมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

5. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตและให้ความสำคัญกับเป้าหมายนั้น ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสูงจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นไปที่เป้าหมายและพยายามประพฤติปฏิบัติตนไปสู่เป้าหมายนั้น ส่วนบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกต่ำจะเป็นบุคคลที่พยายามแสวงหาเป้าหมายในชีวิตแต่ไม่มุ่งมั่นและไม่พยายามไปสู่เป้าหมายนั้น บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องของความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความมีวินัยในตนเอง (เขมวัฒน์ รัตนจิรันทร, 2556: 84)

โดยสรุป บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสูง จะมีระเบียบวินัยและมีความทะเยอทะยานสูงและบุคคลรอบข้างของผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะมองว่าเขาเป็นผู้มีระเบียบ มีความตรงต่อเวลา และมีความทะเยอทะยานสูง กล่าวว่ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นคนที่มิมโนธรรม โดยทั่วไปจะมีความรอบคอบ เชื่อถือได้ มีระเบียบ และมีความรับผิดชอบ ส่วนบุคคลที่

มีบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำจะเป็นคนที่หุนหันพลันแล่น มีแนวโน้มที่จะมีความประมาท ไม่เป็นระเบียบ และพึ่งพาไม่ได้

บุคลิกภาพแบบด้านการมีจิตสำนึก แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) ความมุ่งมั่นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Achievement Striving) การมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และความรอบคอบ (Deliberation) (McCrea and Costa, 1987: 81 - 89; Costa and McCrae, 1992: 13 - 18; Liebert and Spiegler, 1995:211 - 219 อ้างถึงใน วัลภา, 2542: 53 - 54) โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเอง ได้มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีประสิทธิภาพในตนเอง

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

5.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

5.4 ความมุ่งมั่นเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนัก เพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5.5 การมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติตามให้สำเร็จแม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่าย หรืออุปสรรคก็ตาม

5.6 ความรอบคอบ (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae เหมาะสำหรับนำมาใช้ในการวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทย ยูเนี่ยนซีฟู๊ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด เนื่องจากสามารถนำมาวัดบุคลิกภาพของพนักงานที่มีภูมิหลังแตกต่างกันและให้ผลการทดสอบทางด้านบุคลิกภาพที่เป็นสากล มีมาตรฐานชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นเครื่องมือที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกจากนี้ ยังสามารถนำมาใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรได้ เนื่องจากบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae เป็นการบ่งชี้ถึงลักษณะการแสดงออกของบุคคลทั้งในด้านสรีระและพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็น เช่น พฤติกรรมการแสดงออกที่เป็นเอกลักษณ์หรือท่าทางอากัปกิริยาในการแสดงออกของบุคคล เป็นต้น บุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางความประพฤติของบุคคลและเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเทียบเคียงจากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดกลุ่มทางด้านบุคลิกภาพในการทำงานจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา เพื่อจัดกลุ่มให้สอดคล้องกับการจำแนกบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู๊ด จำกัด ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.1

ตาราง 2.1 แสดงแนวคิดบุคลิกภาพในการทำงานและผลงานวิจัยที่ใช้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae

ผู้ศึกษา	บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae				
ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2551)	แบบ ห้วนใจ	แบบแสดงตัว	แบบเปิดรับ ประสบการณ์	แบบประนี ประนอม	แบบมี จิตสำนึก
สิกันต์ เอี้ยวเล็ก (2553)	แบบความ ห้วนใจทาง อารมณ์	แบบเปิดเผย ตนเอง	แบบการ เปิดรับ ประสบการณ์	แบบการเห็น ตามผู้อื่น	แบบความ สำนึกผิดชอบ
กรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร (2553)	ด้านความ ห้วนใจ	ด้านการ แสดงตัว	ด้านการ เปิดรับ ประสบการณ์	ด้านความ อ่อนนุ่ม	ด้านความ มีสติ
นภดล บัวเพื่อน (2553)	แบบ ห้วนใจ	แบบแสดงตัว	แบบเปิดรับ ประสบการณ์	แบบอ่อน นุ่ม	แบบมีสติ
ชรินทร์ยา ป้อมโย (2554)	แบบ ห้วนใจ	แบบแสดงตัว	แบบเปิดรับ ประสบการณ์	แบบประนี ประนอม	แบบมี จิตสำนึก

ที่มา: งานวิจัยของ ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2551), สิกันต์ เอี้ยวเล็ก (2553), กรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร (2553), นภดล บัวเพื่อน (2553) และชรินทร์ยา ป้อมโย (2554) สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในหน้า 53-56)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการจัดกลุ่มบุคลิกภาพตามแนวคิดและทฤษฎี Costa และ McCrae และของธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2551), สิกันต์ เอี้ยวเล็ก (2553), กรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร (2553), นภดล บัวเพื่อน (2553) และชรินทร์ยา ป้อมโย (2554) เพื่อให้ง่ายต่อการศึกษาโดยแบ่งบุคลิกภาพในการทำงานออกเป็นกลุ่มได้ทั้งหมด 5 กลุ่มบุคลิกภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบห้วนใจ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความวิตกกังวล ความโกรธ ความซึมเศร้า ความประหม่าอาย ความหุนหันพลันแล่น ความอ่อนแอต่อความเครียด บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบความห้วนใจทางอารมณ์ จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้ค่อนข้างลำบาก ไม่ค่อยมีเหตุผล ไม่สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของจิตใจได้ สามารถจัดการกับความเครียดได้ต่ำ บุคลิกภาพแบบห้วนใจจึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน(ชูชัย สมितिไกร, 2547)

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นลักษณะของบุคคลที่กล้าแสดงออก เต็มไปด้วยพลังและความรวดเร็ว ชอบแสวงหาความตื่นเต้น อารมณ์แจ่มใส ชอบสังคม มีท่าทีอบอุ่น บุคคลที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงมักชอบเข้ากลุ่มกับคนหมู่มาก ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก ตื่นตัว ชอบความตื่นเต้นและมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพแบบแสดงตัวจึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงานในระดับต่ำมาก

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีจินตนาการ ความมีสุนทรียภาพ ใฝ่ต่อความรู้ลึกของตนเอง เต็มใจที่จะลองทำสิ่งแปลกใหม่ การเปิดกว้างทางความคิด การเปิดกว้างด้านค่านิยม บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงมักจะมีควมสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่างๆ ชอบหาประสบการณ์แปลกๆ ใหม่ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ บุคลิกภาพแบบนี้มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษาและสติปัญญา แต่อย่างไรก็ไม่สามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมจะมีการเปิดรับประสบการณ์เสมอไป หรือในทางกลับกัน ผู้ที่มีข้อจำกัดทางด้านสติปัญญาก็สามารถมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ได้เช่นกัน บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ มักจะชอบยึดติดอยู่กับประเพณีหรือพฤติกรรมเดิมๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งที่ตนเองไม่คุ้นเคย โดยทั่วไปบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบนี้สูงจะไม่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงานในระดับต่ำมาก

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา มีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น การยอมตาม การอ่อนน้อมถ่อมตน ความอ่อนโยน บุคคลที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง จะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ โดยที่จะเชื่อว่าผู้อื่นจะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน บุคคลลักษณะนี้มักเป็นที่ชื่นชอบของคนในสังคมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้าม ผู้ที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบการเห็นตามผู้อื่น จะขาดความเข้าใจผู้อื่น จะเป็นผู้ที่ยึดถือความคิดและการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ มักเคลือบแคลงในการกระทำและความคิดของบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ อย่างไรก็ตาม ข้อดีของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ คือ สามารถทุ่มเทและต่อสู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจหรือต้องการ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมจึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความมีสมรรถนะ มีระบบระเบียบ การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ การมุ่งความสำเร็จ การมีวินัยในตนเอง ความสุขุมรอบคอบ บุคคลที่มีระดับคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะมีลักษณะที่เชื่อถือได้ มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา บุคลิกภาพแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

ทางการศึกษาและความสำเร็จในอาชีพการงาน อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของบุคคลที่มีจิตสำนึกสูงมาก ๆ ก็คือ จะเป็นคนจู้จี้ ระเบียบจัดและอาจเครียดได้ หากงานที่ทำอยู่ไม่ดีพอ หรือไม่สำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลที่ได้คะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำ มักจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ยาก แต่ก็ได้ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นคนไม่มีหลักการในการดำเนินชีวิต เพียงแต่ทำสิ่งใดไม่ค่อยสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

จากรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ที่มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในระดับต่ำและสูงโดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงลักษณะของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัดที่มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในระดับต่ำและสูงโดยจำแนกเป็นรายด้าน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	มีคะแนนในระดับสูง	มีคะแนนในระดับต่ำ
1.บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	- อารมณ์แปรปรวน - จิตใจประะบาง - กระวนกระวายใจ	- ใจเย็น, ระวังอารมณ์ได้ดี - ไม่หุนหันพลันแล่น - ความอดทนสูง - ควบคุมตนเองได้ดีและมีความผาสุก
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	- ช่างพูดช่างคุย - กระตือรือร้น - โดดเด่นและชอบเข้าสังคม	- ไม่ค่อยพูด - ไม่ทุกขี้ไม่ร้อน - เงียบชา
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประะสภการณั้	- มีความคิดสร้างสรรค์ - ช่างจินตนาการ - ชอบความหลากหลาย	- ไม่ค่อยมีความคิดแปลกใหม่ - ไม่มีความยืดหยุ่น - ชอบทำอะไรซ้ำ ๆ
4. บุคลิกภาพแบบ ประะนิประะนอม	- มีอิทธยาศัยดี - จิตใจอ่อนโยนและไว้วางใจผู้อื่น	- หงุดหงิดง่าย - ใจแข็ง, โหดร้าย ขี้ระแวง
5.บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	- ขยันขันแข็ง - ทะเยอทะยาน - มีความรับผิดชอบ	- ประะมาท - ขี้เกียจ - จับจด, ไร้จุดหมาย - ขาดความรับผิดชอบ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบของสมาชิกที่มีทัศนคติกลมกลืนกัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร รวมถึงสมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และสมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป (พร้อมพรรณ ปีหัตถกิจกุล, 2551: 11) ความผูกพันต่อองค์กรยังรวมถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (partisan) เป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (identification) เป็นการแสดงออกซึ่งเป้าหมายและค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ (loyalty) ความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อองค์กร ความเป็นเจ้าของยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาจะคงอยู่ในองค์กรตลอดไป (วิลาวรรณ สว่างศรี, 2549: 10) นอกจากนี้ ความผูกพันยังเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามในการทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (นารี หมุ่มมาก, 2553: 10) ดังนั้น ความผูกพันจึงเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวข้องและยึดถือองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (อาจารย์ นาคศุภรังสี, 2550: 17)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เป็นทัศนคติในเชิงบวกที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเต็มใจทุ่มเทเพื่อทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดและนิยามความหมายของความผูกพันดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาเรื่องความผูกพันของนักวิชาการ จุดหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรคือ

ให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างยั่งยืน ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแนวคิดสำคัญเพราะความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนเสริมสร้างองค์กร ความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรดังนี้

1. บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันยึดมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความพอใจ เต็มใจกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมขององค์กร ไม่มีพฤติกรรมการขาดงาน

2. ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานใช้กำลังความสามารถ ความพยายาม ในการทุ่มเท ในการทำงานเต็มที่เพื่อให้องค์กรทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้

3. บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์กร ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น มีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งจะช่วยลดการเปลี่ยนงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557: 34) กล่าวถึง ความผูกพันทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมายดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) นักพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อว่าหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่องานและองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ เพราะมีความปรารถนาจะทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไป

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรสูงจะมีความเต็มใจ จริงใจในการใช้ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

4. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal Attainment) พนักงานที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรสูง จะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรสูงกว่าองค์กรที่บุคลากรมีความผูกพันต่ำ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

แม้ว่าความผูกพันจะมีความสำคัญอย่างยิ่งเพียงใด หากแต่การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันสูงนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยง่าย ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรต่างๆ มากมายที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันสูงหรือต่ำของบุคลากร ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันนั้น พอจะสรุปปัจจัยได้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น คุณลักษณะด้านบทบาทสัมพันธ์ (role-related characteristics) คือ ความชัดเจนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท คุณลักษณะด้านโครงสร้าง (structure characteristics) ได้แก่ การกระจายอำนาจความมีอิสระในงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) คือ ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ (อาจารย์ นาคสุภรังสี, 2550: 23) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่องาน ความจงรักภักดีและความเชื่อศรัทธาในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ การยินยอมทำตาม (Compliance) เป็นการที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร การยึดถือตามเจตนารมณ์ขององค์กร (Identification) เป็นการที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) เป็นการที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง (ชานิดา เจริญเมือง, 2547: 47) นอกจากนี้ ยังมีการระบุว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) คุณลักษณะงาน (Job characteristic) ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) และคุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristic) (อรวรรณ อยู่คง, 2546: 21)

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เกิดจากองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงประการเดียว แต่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ มารวมกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับโครงสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพราะสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรได้ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและรู้สึกมั่นคงในการทำงานและเกิดความรักผูกพันในงานที่ตนทำ ซึ่งในที่สุดจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จ สมหวังในความต้องการทั้งของบุคลากรและหน่วยงาน ในการทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จนส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องทราบถึงปัจจัยที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อจะได้กำหนดปัจจัยไว้สนองความต้องการของบุคลากรได้ตรงตามความประสงค์ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพสูงสุดเพื่อได้รับสิ่งที่ตนต้องการ ความผูกพันต่อองค์กรจะ

มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานของบุคลากร ผลที่ได้รับ คือ ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดจากความมุ่งมั่น ความพยายาม การทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและรักใคร่ผูกพันกับผู้ร่วมงาน ทำงาน และต่อองค์กรเพื่อประสบความสำเร็จร่วมกัน

4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน (commitment) กำลังเป็นที่น่าสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิดเรื่องความผูกพัน เป็นเรื่องสำคัญยิ่งเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามแสวงหาวิธีการที่จะธำรงรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์กรไว้ให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานยาวนานที่สุด เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันอย่างแนบแน่นกับองค์กรและงานที่รับผิดชอบ

ภคินี ดอกไม้งาม (2546: 53) ได้เสนอแนวคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติต่อองค์กร

แนวความคิดทางด้านทัศนคตินี้ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้มองความสัมพันธ์ต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและบุคคล สามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมิณองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ ทราบแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือวิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ชื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสรภาพทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติอยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นแล้ว หากรักษาสมาชิกภาพไว้หรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงในแนวความคิดนี้มีชื่อว่าไซด์-เบท (Side-Bet Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดของฮาวเวิร์ด เอส เบรกเกอร์ (Howard S. Becker, 1960) คือ การพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กรและยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนด จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จ บำนาญหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุน ลงแรง สติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้น การที่คนๆ หนึ่ง เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

สิ่งที่บุคคลคิดว่าเป็นสิ่งลงทุน ได้แก่

อายุ กล่าวคือ การที่บุคคลมีอายุมากขึ้นเพียงใดก็จะยิ่งส่งผลให้เขามีโอกาสหรือทางเลือกในการไปเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นได้น้อยลงเท่านั้น

อายุงาน กล่าวคือ บุคคลได้ใช้เวลาช่วงหนึ่งของชีวิตในการปฏิบัติงานในองค์กร สิ่งที่เขาควรได้รับคือตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น บุคคลที่ปฏิบัติงานมานานย่อมได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร ซึ่งหากบุคคลออกจากองค์กรไป ทำให้ต้องสูญเสียความอาวุโสที่ได้รับเพื่อไปเริ่มต้นหางานใหม่

การศึกษา กล่าวคือ บุคคลจะเปรียบเทียบว่าองค์กรให้ผลตอบแทนคุ้มค่างับวุฒิการศึกษาของเขาหรือไม่เพียงใด

สถานภาพการสมรส กล่าวคือ บุคคลที่สมรสแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวแตกต่างจากคนโสด บุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียอย่างถี่ถ้วนในการตัดสินใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปหรือไม่ เมื่อมีทางเลือกอื่นๆ

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ ความผูกพันและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จรัสศรี ไกรนที (2539: 25) สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กรและจะต้องสูญเสียจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป็นเป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าจากความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์กรเพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร

เพราะนั่นคือความถูกต้อง เหมาะสมและความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551: 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติในองค์กรนี้มาตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ยูวาท จันทรพิศ (2547: 46) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลได้รับในระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะขององค์กร เช่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจและลักษณะนิสัยของบุคคลเอง เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง เป็นการพิจารณาผลที่จะได้รับหากออกจากองค์กรไป และพิจารณาจากการที่บุคคลได้ทำการลงทุนต่อองค์กรพร้อมๆ กับการรับรู้ว่าตนเองขาดทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านหลักเกณฑ์ หรือความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เป็นผลมาจากการลงทุนขององค์กรต่อบุคคล เช่น ในด้านการฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือ ประสบการณ์จากการขัดเกลาทางสังคม ในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านทัศนคติต่อองค์กร บุคลากรจะทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะมีความปรารถนาและเชื่อมั่น เต็มใจที่จะทำงานหรือต้องการที่จะอยู่กับองค์กร 2) ด้านพฤติกรรมต่อองค์กร บุคลากรจะต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ ฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่ควรได้รับ 3) ด้านบรรทัดฐานของสังคม บุคลากรจะผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้เพราะ

เขาคิดว่าควรอยู่หรือเป็นในสิ่งที่ควรจะทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม รายละเอียด
ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตาราง 2.3 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ผู้ศึกษา	การจำแนกกลุ่มย่อยจากความผูกพันในองค์กร
จรัสศรี ไกรนที (2539)	จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) 2) ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) 3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment)
ภคินี ดอกไม้งาม (2546)	จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมแนวคิดในเชิงทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งในการสอบถามพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กร จะเป็นข้อคำถามในเชิงทัศนคติเป็นหลัก เพื่อวัดด้านอารมณ์ความรู้สึกในเชิงบวกที่มีต่อการทำงานกับองค์กร จำแนกได้เป็น

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด แสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรว่า หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด แสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู๊ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (2551: 93) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the big five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมและแต่ละด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่การรับรู้ภาวะสุขภาพที่แตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมและด้านตนเองโดยทั่วไปแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การรับรู้ภาวะสุขภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งและด้านสวัสดิการต่างๆ สูงกว่าเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผู้ที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผู้ที่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) และสถานภาพหย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และมีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน สูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 3) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวม ด้านตนเองโดยทั่วไป และด้านครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนั้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมและแต่ละด้านทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 4) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนั้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวนั้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานและการสื่อสารในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

พึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านหัวหน้างาน และการสื่อสารในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 5) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมและด้านผลตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 6) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ คือ ตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สามารถทำนายความพึงพอใจในงานร่วมกันได้ร้อยละ 1.1

สิกันต์ เอี้ยวเล็ก (2553: 87) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบความห่วงใยทางอารมณ์ แบบเปิดเผยตนเอง แบบการเปิดรับประสบการณ์ แบบการเห็นตามผู้อื่นและแบบความสำนึกผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง 3) บุคลิกภาพแบบการเปิดเผยตนเอง แบบการเปิดรับประสบการณ์ แบบการเห็นตามผู้อื่น แบบความสำนึกผิดชอบและการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบความห่วงใยทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กรัณชกรชัย เต็มวิทย์ขจร (2553: 123) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการมีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านความอ่อนน้อม ด้านความมีสติ และด้านการเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพด้านความห่วงใยอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานระดับ

ปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง 3) บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม และคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.4 4) ไม่พบตัวแปรอิสระใดที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ 5) บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม ด้านความมีสติและคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.0 และ 8) บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม และคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 16.0

นภค บัวเพื่อน (2553: 85) ศึกษาวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อม และแบบมีสติอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและด้าน โอกาสก้าวหน้าสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.6 2) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและด้านการบังคับบัญชาสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 28.5 3) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและด้าน โอกาสก้าวหน้า บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหว และแบบแสดงตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่องของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 29.1 4) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและด้าน โอกาสก้าวหน้าสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 32.4

ชรินทร์ยา ป้อมไย (2554: 101) ศึกษาวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส มีความผูกพันในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาความผูกพันในงานแต่ละด้าน พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิศวกรเพศชายมีความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็งสูงกว่าเพศหญิง ส่วนสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิศวกรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานสูงกว่าวิศวกรที่มีสถานภาพโสด 2) ลักษณะบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้านความหมาย ด้านสมรรถนะด้านเจตนาธรรมณ์ในตนเอง และด้านผลกระทบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ และด้านผลกระทบ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานได้ โดยมีค่าอำนาจในการทำนายร้อยละ 99.4

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การกำหนดข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเป็นกรอบของการวิจัยมีความใกล้เคียงกันและขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟูด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำการแสดงความสอดคล้องของข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้จากการทบทวนงานวิจัย ดังตาราง 2.4

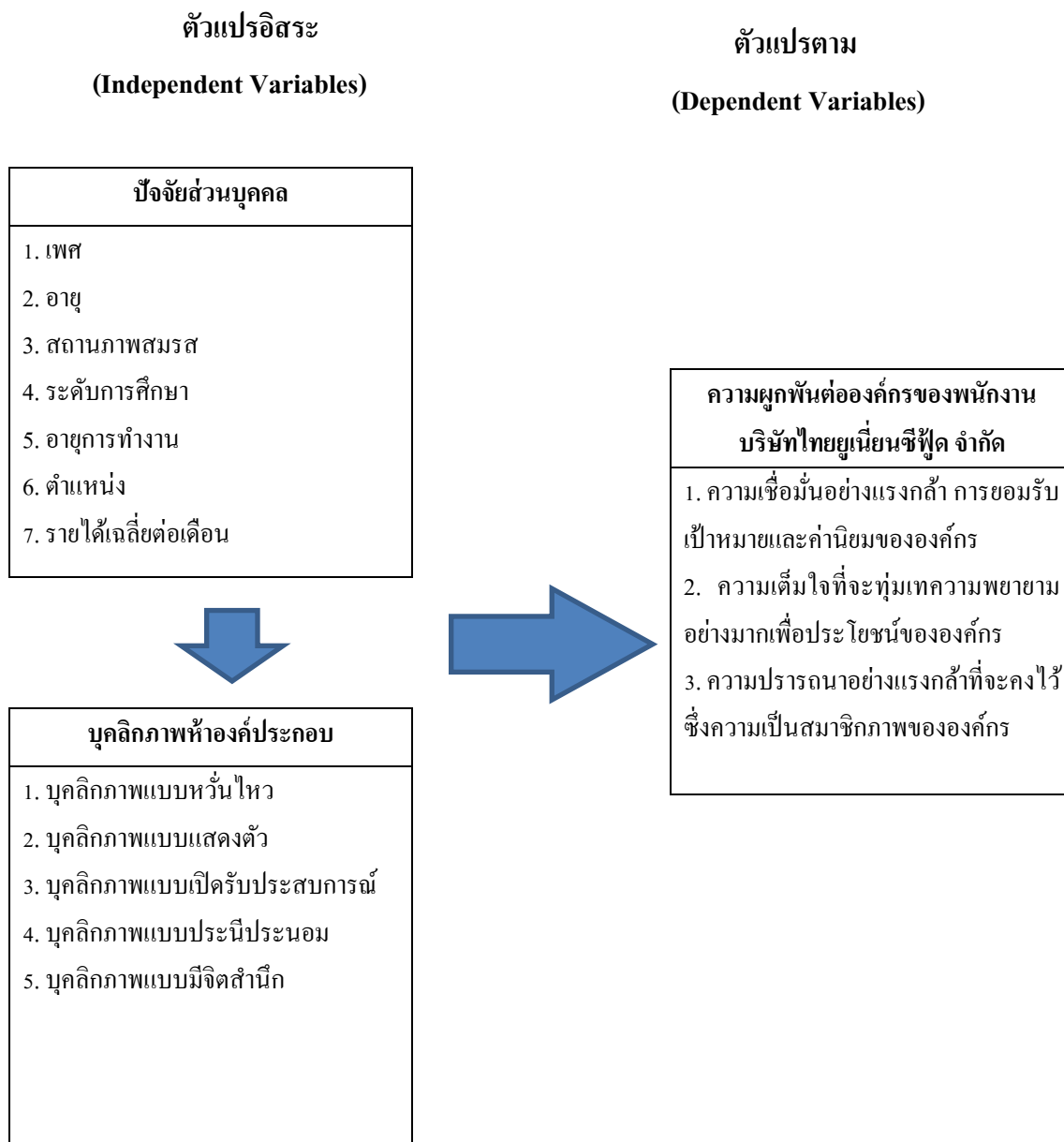
ตาราง 2.4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลส่วนบุคคล	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					ผู้วิจัย เลือกศึกษา
	ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2551)	สิกานต์ เอี้ยวเล็ก (2553)	กรัณท์ เติมวิทย์จจร (2553)	นภค บัวเพื่อน (2553)	ชรินทร์ ยา ป้อมไย (2554)	
เพศ	✓	-	✓	✓	✓	✓
อายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สถานภาพ สมรส	✓	✓	-	✓	✓	✓
ระดับ การศึกษา	✓	-	✓	✓	✓	✓
อายุการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ตำแหน่ง/ แผนกที่ ปฏิบัติงาน	✓	✓	-	-	-	✓
รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	-	-	-	-	✓	✓
การรับรู้ภาวะ สุขภาพ	✓	-	-	-	-	-

ผู้วิจัยกำหนดกรอบด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทย ยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนั้น จากการศึกษาทฤษฎีแนวคิด และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาเรื่อง ของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร จึงมีเหตุผลสนับสนุนเพียงพอที่ผู้วิจัยสามารถอ้างอิงในการ กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กรอบแนวคิดข้อมูลส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาซึ่งการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ประกอบด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

บทนี้เป็นการนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษานวัตกรรมของพนักงานบริษัทไทยยูเนียน ซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและกำหนดการศึกษาเป็นเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีโครงสร้างแน่นอน ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานรายเดือนของบริษัทไทยยูเนียน ซีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ทั้งหมด 350 คน (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2559)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดหน่วยในการสุ่มตัวอย่าง คือ ระดับตัวบุคคล มากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยใช้สูตรของ Yamane' (Yamane', 1970 : 580-581, อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2548 : 52-53) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ขนาดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม

แทนค่า

$$n = \frac{350}{1+350(0.05)^2}$$

$$= 186.67$$

$$\approx 187 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น ค่าที่ได้จากการคำนวณ คือ 187 ตัวอย่าง จากจำนวนนี้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักเหตุผลและวิจารณญาณของผู้วิจัยในการตัดสินใจเลือกกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิจัย โดยเลือกพนักงานรายเดือนที่มีความรู้ความสามารถ มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายการทำงานที่มีความสำคัญกับบริษัท และมีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ชนิดให้ผู้ตอบตอบเอง (Self-questionnaires) เพื่อสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามปลายเปิดในรูปแบบตรวจรายการ (Checklist Questions) โดยเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีจำนวน 35 ข้อ โดยจำแนกบุคลิกภาพออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1.1-1.7

ด้านที่ 2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2.1-2.7

ด้านที่ 3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 3.1-3.7

ด้านที่ 4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 4.1-4.7

ด้านที่ 5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 5.1-5.7

ลักษณะข้อคำถามในส่วนที่ 3 เป็นการวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบ Likert Scale และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก (คะแนน)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เพื่อจัดแบ่งระดับบุคลิกภาพไว้ 5 ระดับ คือ (มัลลิกา บุญนาค, 2548: 24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49	หมายถึง มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอมหรือด้านการมีจิตสำนึก ในระดับต่ำมาก
----------------------------	--

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50-2.49	หมายถึง มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอมหรือด้านการมีจิตสำนึก ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50-3.49	หมายถึง มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอมหรือด้านการมีจิตสำนึก ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50-4.49	หมายถึง มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอมหรือด้านการมีจิตสำนึก ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50-5.00	หมายถึง มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการประนีประนอมหรือด้านการมีจิตสำนึก ในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามประเมินความเครียด โดยดูจากอาการหรือความรู้สึกต่างๆ ของพนักงาน จำนวน 12 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยนำผลรวมของแต่ละคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับค่าเฉลี่ย เพื่อจัดแบ่งระดับความคิดเห็น ไว้ 5 ระดับ คือ (มัลลิกา บุณนาค, 2548: 24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00-1.49	หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50-2.49	หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50-3.49	หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50-4.49	หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.50-5.00	หมายถึงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ มีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 1 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) แบบสอบถามชุดนี้ได้หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ควบคุมสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขแล้วนำมาปรับปรุงให้ถูกต้อง

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงไปทดสอบกับพนักงานของบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

โดยพิจารณาความเข้าใจในคำถามด้วยการนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งเป็นการหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยครอนบาช (Cronbach) เป็นผู้พัฒนาขึ้นมา (ชวัชชัย งามสันติวงศ์, 2543 : 609-630) ซึ่งค่าที่ได้จากการคำนวณ คือ 0.82 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเพียงพอสามารถนำไปใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนของลักษณะข้อมูล สามารถจำแนกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากเอกสาร หนังสือ งานวิจัย บทความ ตลอดจนเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยทำการศึกษาผ่านเอกสาร (Documentary Research)

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมด้วยวิธีการสำรวจ บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู๊ด จำกัด ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร ในระดับพื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู๊ด จำกัด โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีโครงสร้างแน่นอน

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู๊ด จำกัด ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร

2. รวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อนำมาวางแผนการวิจัย

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้คำแนะนำผู้ช่วยวิจัยเกี่ยวกับรายละเอียดของคำถามในแต่ละข้อ

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-questionnaires) โดยผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัย พร้อมนั่งร่วมรับฟังอยู่ด้วยเพื่อชี้แจงกรณีมีปัญหา

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับคืนทันทีหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

6. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ สรุปผลเพื่อนำเสนอเป็นผลการวิจัยต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลที่รวบรวม บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับหาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์กร
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวัดการกระจายของข้อมูล
4. ค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร หากพบว่ามีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe'
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
0.01-0.19	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.20-0.39	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.40-0.59	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.60-0.79	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.80-0.99	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสมบูรณ์

การแปลความหมายทิศทางของความสัมพันธ์

ค่า r มีค่าเป็น (+) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวก นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ค่า r มีค่าเป็น (0) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นศูนย์ นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ค่า r มีค่าเป็น (-) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางลบ นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรลดลง

6. ส่วนคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อนุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง นุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายเดือนของบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 187 คน ผลการศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์แทนคำอธิบายความหมาย ดังนี้

n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Significance	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
t	ค่า t-test
F	ค่า F-test
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 นุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อนุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างนุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นด้านนุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ จากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานรายเดือนของบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา รายละเอียดดังแสดงตามตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ จากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 187)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	79	42.2
หญิง	108	57.8
2. อายุ		
20 – 30 ปี	79	42.2
31 – 40 ปี	61	32.6
41 – 50 ปี	32	17.1
51 – 60 ปี	15	8.0
3. สถานภาพ		
โสด	108	57.8
สมรส	70	37.4
หม้าย/ หย่าร้าง	9	4.8
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือปวส.	21	11.2
ปริญญาตรี	130	69.5
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	36	19.3
5. อายุการทำงาน		
1-5 ปี	81	43.3
6-10 ปี	72	38.5
มากกว่า 10 ปี	34	18.2

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n = 187)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่ง		
คนงาน	16	8.6
พนักงานระดับปฏิบัติการ	148	79.1
ซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ	23	12.3
7. รายได้ต่อเดือน		
10,001 – 15,000 บาท	62	33.2
15,000 – 20,000 บาท	68	36.4
20,001 – 25,000 บาท	26	13.9
มากกว่า 25,000 บาท	31	16.6

จากตาราง 4.1 เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานรายเดือนของบริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 187 คน พบว่าสามารถนำเสนอแต่ละประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.2 ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.6 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ สำหรับช่วงอายุที่พบน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี โดยพบเพียงร้อยละ 8.0

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 37.4 และผู้ที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง พบเพียงร้อยละ 4.8

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมา คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 19.3 และที่พบน้อยที่สุด คือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. โดยพบเพียงร้อยละ 11.2

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตามลำดับ สำหรับช่วงอายุการทำงานที่พบน้อยที่สุด คือ มากกว่า 10 ปี โดยพบเพียงร้อยละ 18.2

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 79.1 รองลงมา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นซูปเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 12.3 และผู้ที่มีตำแหน่งคนงาน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001–15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.2 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.6 สำหรับระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่พบน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001–25,000 บาท โดยพบเพียงร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือนของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก รายละเอียดดังแสดงตามตาราง 4.2 – 4.7

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากภาพรวมบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด

ภาพรวมบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือนของบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับบุคลิกภาพ
1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.60	0.30	สูง
2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	3.54	0.34	สูง
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.53	0.32	สูง
4. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.47	0.43	ปานกลาง
5. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	1.95	0.22	ต่ำ
ภาพรวมของบุคลิกภาพ	3.22	0.20	ปานกลาง

จากตาราง 4.2 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{X}=3.60$) รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{X}=3.54$) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\bar{X}=3.53$) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\bar{X}=3.47$) และ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ($\bar{X}=1.95$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บุคลิกภาพ
1. พนักงานเป็นคนเข้ากับคนง่าย	3.82	0.62	สูง
2. พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและ ความรู้สึกรู้สึกของตนเองต่อผู้อื่นอย่างมั่นใจ	3.80	0.63	สูง
3. พนักงานพยายามมองหาแต่สิ่งดีดี ในทุกๆ สถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต	3.61	0.62	สูง
4. พนักงานให้ความรักใคร่และห่วงใยผู้อื่นอย่าง จริงใจอยู่เสมอ	3.61	0.73	สูง
5. พนักงานอาสาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทาง บริษัทอยู่เป็นประจำ	3.49	0.63	ปานกลาง
6. พนักงานชอบทำในสิ่งที่ยากเพื่อท้าทาย ความสามารถของตนเอง	3.45	0.74	ปานกลาง
7. พนักงานเป็นคนสนุกสนานร่าเริง	3.41	0.59	ปานกลาง
ภาพรวม	3.60	0.30	สูง

จากตาราง 4.3 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับสูง ($\bar{X}=3.60$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พนักงานเป็นคนเข้ากับคนง่าย ($\bar{X}=3.82$) รองลงมา คือ พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองต่อผู้อื่นอย่างมั่นใจ ($\bar{X}=3.80$) พนักงานพยายามมองหาแต่สิ่งดีดี ในทุกๆ สถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ($\bar{X}=3.61$) พนักงานให้ความรักใคร่และห่วงใยผู้อื่นอย่างจริงใจอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.61$) พนักงานอาสาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางบริษัทอยู่เป็นประจำ ($\bar{X}=3.49$) พนักงานชอบทำในสิ่งที่ยากเพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.45$) และพนักงานเป็นคนสนุกสนานร่าเริง ($\bar{X}=3.41$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บุคลิกภาพ
1. พนักงานชอบที่จะคิดเพื่อฝันถึงเรื่องต่างๆ ในชีวิต	3.68	0.63	สูง
2. พนักงานสามารถเพลิดเพลินอยู่กับธรรมชาติได้เป็นเวลานาน	3.63	0.56	สูง
3. พนักงานรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานที่ทำ	3.52	0.63	สูง
4. พนักงานสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้	3.51	0.74	สูง
5. พนักงานพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับค่านิยมใหม่ๆ ที่เข้ามาในสังคม	3.50	0.62	สูง
6. พนักงานชอบที่จะทดลองใช้วิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ๆ แม้ว่าจะมีวิธีเดิมที่สามารถแก้ปัญหาได้คืออยู่แล้วก็ตาม	3.50	0.68	สูง
7. พนักงานชอบที่จะทดลองปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตของตนเองอยู่เป็นประจำ	3.43	0.73	ปานกลาง
ภาพรวม	3.54	0.34	สูง

จากตาราง 4.4 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับสูง ($\bar{X}=3.54$) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พนักงานชอบที่จะคิดเพื่อฝันถึงเรื่องต่างๆ ในชีวิต ($\bar{X}=3.68$) รองลงมา คือ พนักงานสามารถเพลิดเพลินอยู่กับธรรมชาติได้เป็นเวลานาน ($\bar{X}=3.63$) พนักงานรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานที่ทำ ($\bar{X}=3.52$) พนักงานสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{X}=3.51$) พนักงานพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับค่านิยมใหม่ๆ ที่เข้ามาในสังคม ($\bar{X}=3.50$) พนักงานชอบที่จะทดลองใช้วิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ๆ แม้ว่าจะ

มีวิธีเดิมที่สามารถแก้ปัญหาได้คืออยู่แล้วก็ตาม ($\bar{X}=3.50$) และพนักงานชอบที่จะทดลองปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตของตนเองอยู่เป็นประจำ ($\bar{X}=3.43$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บุคลิกภาพ
1. พนักงานมักใช้วิธีการอมชอมเมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน	3.67	0.67	สูง
2. พนักงานให้ความปรารถนาดีและจริงใจต่อผู้อื่นอยู่เสมอ	3.58	0.55	สูง
3. พนักงานเชื่อว่าคนส่วนใหญ่ส่วนใหญ่น่ามีความซื่อสัตย์ในตนเอง	3.56	0.60	สูง
4. พนักงานรู้สึกว่าคุณคนมีดีเท่าเทียมกัน	3.53	0.74	สูง
5. พนักงานเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน	3.52	0.70	สูง
6. เมื่อมีคนมาขอความช่วยเหลือ พนักงานจะเต็มใจช่วยโดยไม่คิดถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ	3.44	0.74	ปานกลาง
7. พนักงานเชื่อว่าคนเราควรได้รับโอกาสเมื่อทำผิดพลาด	3.42	0.67	ปานกลาง
ภาพรวม	3.53	0.32	สูง

จากตาราง 4.5 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูง ($\bar{X}=3.53$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พนักงานมักใช้วิธีการอมชอมเมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.67$) รองลงมา คือ พนักงานให้ความปรารถนาดีและจริงใจต่อผู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.58$) พนักงานเชื่อว่าคนส่วนใหญ่ส่วนใหญ่น่ามีความซื่อสัตย์ในตนเอง ($\bar{X}=3.56$) พนักงานรู้สึกว่าคุณคนมีดีเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=3.53$) พนักงานเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน ($\bar{X}=3.52$) เมื่อมีคนมาขอความช่วยเหลือ

พนักงานจะเต็มใจช่วยโดยไม่คิดถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ ($\bar{X}=3.44$) และพนักงานเชื่อว่าคนเราควรได้รับโอกาสเมื่อทำผิดพลาด ($\bar{X}=3.42$) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บุคลิกภาพ
1. พนักงานมีการเตรียมความพร้อมทุกครั้งก่อนทำงาน	3.50	0.59	สูง
2. เมื่อพบข้อผิดพลาดในงานแม้เพียงเล็กน้อย พนักงานจะนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้งานนั้นออกมาดีที่สุดในที่สุด	3.50	0.67	สูง
3. พนักงานสามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้เสมอ	3.49	0.69	ปานกลาง
4. พนักงานมุ่งมั่นทำงานอย่างหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้	3.48	0.66	ปานกลาง
5. ก่อนที่จะให้คำมั่นสัญญาว่าจะทำสิ่งใด พนักงานต้องมั่นใจแล้วว่าสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างแน่นอน	3.47	0.78	ปานกลาง
6. พนักงานสามารถยับยั้งพฤติกรรมที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานของตนเองได้ เช่น ความขี้เกียจหรือความเบื่อหน่ายในการทำงานของตนเอง	3.44	0.63	ปานกลาง
7. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำสิ่งใด พนักงานจะตั้งใจทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่	3.37	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม	3.47	0.43	ปานกลาง

จากตาราง 4.6 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับสูง ($\bar{X}=3.47$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พนักงานมีการเตรียมความพร้อมทุกครั้งก่อนทำงาน ($\bar{X}=3.50$) รองลงมา คือ เมื่อพบข้อผิดพลาดในงานแม้เพียงเล็กน้อย พนักงานจะนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้งานนั้นออกมาดี

ที่สุด ($\bar{X}=3.50$) พนักงานสามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้เสมอ ($\bar{X}=3.49$) พนักงานมุ่งมั่นทำงานอย่างหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ($\bar{X}=3.48$) ก่อนที่จะให้คำมั่นสัญญาว่าจะทำสิ่งใด พนักงานต้องมั่นใจแล้วว่าสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างแน่นอน ($\bar{X}=3.47$) พนักงานสามารถยับยั้งพฤติกรรมที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานของตนเองได้ เช่น ความขี้เกียจหรือความเบื่อหน่ายในการทำงานของตนเอง ($\bar{X}=3.44$) และเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำสิ่งใด พนักงานจะตั้งใจทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.37$) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานรายเดือน ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ บุคลิกภาพ
1. หากต้องพบกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย พนักงานจะรู้สึกกังวลใจเป็นอย่างมาก	2.71	0.53	ปานกลาง
2. บ่อยครั้งที่พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก	2.63	0.64	ปานกลาง
3. พนักงานจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันทีที่รู้สึกไม่พอใจ	1.77	0.86	ต่ำ
4. เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ พนักงานจะรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจ	1.67	0.47	ต่ำ
5. พนักงานเป็นคนหงุดหงิดง่าย	1.66	0.48	ต่ำ
6. พนักงานรู้สึกเครียดกับการทำงานอยู่เป็นประจำ	1.63	0.48	ต่ำ
7. บ่อยครั้งที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่าเลย	1.58	0.50	ต่ำ
ภาพรวม	1.95	0.22	ต่ำ

จากตาราง 4.7 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหวในระดับต่ำ ($\bar{X}=1.95$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ หากต้องพบกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย พนักงานจะรู้สึกกังวลใจเป็นอย่างมาก ($\bar{X}=2.71$) รองลงมา คือ บ่อยครั้งที่พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก ($\bar{X}=2.63$) พนักงานจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันทีที่รู้สึกไม่พอใจ ($\bar{X}=1.77$) เมื่อเกิดเหตุการณ์

ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ พนักงานจะรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจ ($\bar{X}=1.67$) พนักงานเป็นคนหงุดหงิดง่าย ($\bar{X}=1.66$) พนักงานรู้สึกเครียดกับการทำงานอยู่เป็นประจำ ($\bar{X}=1.63$) และบ่อยครั้งที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่าเลย ($\bar{X}=1.58$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด รายละเอียดดังแสดงตามตาราง 4.8 – 4.11

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด

ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	4.27	0.65	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	4.14	0.65	มาก
3. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	3.55	0.38	มาก
ภาพรวม	3.99	0.43	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่าภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด

จำกัด ($\bar{X}=4.27$) รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ($\bar{X}=4.14$) และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ($\bar{X}=3.55$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร
1. พนักงานอยากจะทำงานกับ บริษัท ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด จนกว่าจะเกษียณอายุ	4.43	0.64	มาก
2. พนักงานพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด คงอยู่ต่อไป	4.42	0.64	มาก
3. พนักงานรู้สึกว่าตนเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	4.27	0.79	มาก
4. พนักงานรู้สึกผูกพันกับ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด จนไม่คิดจะลาออกไปที่ไหน	3.95	0.99	มาก
ภาพรวม	4.27	0.65	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานอยากจะทำงานกับ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด จนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X}=4.43$) รองลงมา คือ พนักงานพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด คงอยู่ต่อไป ($\bar{X}=4.42$) พนักงานรู้สึกว่าตนเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ($\bar{X}=4.27$) และพนักงานรู้สึกผูกพันกับบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด จนไม่คิดจะลาออกไปที่ไหน ($\bar{X}=3.95$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร
1. พนักงานมีความสุขเมื่อได้มาปฏิบัติงานที่บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	4.34	0.73	มาก
2. พนักงานเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี	4.22	0.73	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหา พนักงานพยายามเต็มที่ในการ แก้ปัญหาให้บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	4.06	0.86	มาก
4. พนักงานเต็มใจปฏิบัติงานแม้งานนอกเวลานั้น จะไม่ได้ค่าตอบแทน	3.93	0.88	มาก
ภาพรวม	4.14	0.65	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานมีความสุขเมื่อได้มาปฏิบัติงานที่บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ($\bar{X}=4.34$) รองลงมา คือ พนักงานเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}=4.22$) เมื่อเกิดปัญหาพนักงานพยายามเต็มที่ในการแก้ปัญหาให้บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ($\bar{X}=4.06$) และพนักงานเต็มใจปฏิบัติงานแม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้ค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.93$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร
1. พนักงานคิดว่าค่านิยมของตนเองใกล้เคียงกับ ค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	3.67	0.67	มาก
2. พนักงานเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัท ไทยยู เนี่ยนซีฟู้ด จำกัด เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.66	0.61	มาก
3. พนักงานมักพูดกับผู้อื่นเสมอว่าบริษัท ไทยยู เนี่ยนซีฟู้ด จำกัด แห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก	3.49	0.73	ปานกลาง
4. พนักงานคิดว่าการบริหารงานของบริษัท ไทยยู เนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มีความเหมาะสม	3.39	0.68	ปานกลาง
ภาพรวม	3.55	0.38	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานคิดว่าค่านิยมของตนเองใกล้เคียงกับค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ($\bar{X}=3.67$) รองลงมา คือ พนักงานเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.66$) พนักงานมักพูดกับผู้อื่นเสมอว่าบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด แห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก ($\bar{X}=3.49$) และพนักงานคิดว่าการบริหารงานของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.39$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด รายละเอียดดังแสดงตามตาราง 4.12-4.34

ตาราง 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	n = 79		n = 108			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	1.92	0.22	1.99	0.21	2.45*	0.02
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.60	0.28	3.59	0.32	0.13	0.90
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.54	0.37	3.53	0.33	0.07	0.94
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.54	0.31	3.52	0.33	0.34	0.74
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.49	0.51	3.45	0.35	0.60	0.55
ภาพรวม	3.23	0.22	3.20	0.19	0.96	0.34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.12 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ และในภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด	อายุ								F	Sig.
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี			
	n = 79		n = 61		n = 32		n = 15			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	1.97	0.21	1.96	0.22	1.84	0.22	1.97	0.27	3.01*	0.03
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.59	0.27	3.61	0.33	3.62	0.30	3.56	0.34	0.20	0.89
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.51	0.35	3.52	0.38	3.63	0.29	3.56	0.31	0.98	0.40
4. บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	3.52	0.34	3.51	0.31	3.61	0.34	3.54	0.27	0.79	0.50
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.49	0.37	3.41	0.54	3.54	0.33	3.42	0.35	0.84	0.48
ภาพรวม	3.22	0.20	3.20	0.24	3.25	0.16	3.21	0.18	0.36	0.78

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.13 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ทุกช่วงอายุ มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4.14 ส่วนด้านอื่นๆ และในภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบ
ห้วนไหว โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน

อายุ	20-30 ปี ($\bar{X}=1.97$)	31-40 ปี ($\bar{X}=1.96$)	41-50 ปี ($\bar{X}=1.84$)	51-60 ปี ($\bar{X}=1.97$)
20-30 ปี	($\bar{X}=1.97$)	0.01	0.13*	0.00
31-40 ปี	($\bar{X}=1.96$)		0.12	-0.01
41-50 ปี	($\bar{X}=1.84$)			-0.13
51-60 ปี	($\bar{X}=1.97$)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามอายุที่ต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี

ตาราง 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย/ หย่าร้าง			
	n = 108		n = 70		n = 9			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	1.93	0.22	1.97	0.22	1.97	0.21	0.58	0.56
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.62	0.30	3.55	0.28	3.79	0.30	3.11*	0.05
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.53	0.36	3.53	0.31	3.67	0.38	0.65	0.52
4. บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	3.54	0.32	3.52	0.31	3.51	0.45	0.11	0.90
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.42	0.47	3.52	0.36	3.56	0.39	1.27	0.28
ภาพรวม	3.21	0.21	3.22	0.19	3.30	0.14	0.81	0.45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.15 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ทั้งสถานภาพโสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้าง มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4.16 ส่วนด้านอื่นๆ และในภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยจำแนกตามสถานภาพของพนักงาน

	สถานภาพ	โสด ($\bar{X} = 3.62$)	สมรส ($\bar{X} = 3.55$)	หม้าย/ หย่าร้าง ($\bar{X} = 3.79$)
โสด	($\bar{X} = 3.62$)		0.07	-0.18
สมรส	($\bar{X} = 3.55$)			-0.24
หม้าย/ หย่าร้าง	($\bar{X} = 3.79$)			

จากตาราง 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยจำแนกตามสถานภาพที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีคู่ใดเลยที่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้ายหรือหย่าร้างล้วนมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	อนุปริญญา หรือปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท หรือสูงกว่า			
	n = 21		n = 130		n = 36			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	2.04	0.16	1.92	0.23	2.00	0.19	4.28*	0.02
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.57	0.28	3.59	0.29	3.65	0.33	0.60	0.55
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.61	0.18	3.51	0.36	3.61	0.37	1.60	0.21
4. บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	3.45	0.34	3.52	0.30	3.63	0.37	2.68	0.07
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.56	0.44	3.42	0.43	3.56	0.38	2.11	0.12
ภาพรวม	3.25	0.15	3.19	0.20	3.29	0.22	3.70*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ทุกระดับการศึกษา มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหวและในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4.18-4.19 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับการศึกษา	อนุปริญญาหรือปวส. ($\bar{X} = 2.04$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 1.92$)	ปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 2.00$)
อนุปริญญาหรือปวส.	($\bar{X} = 2.04$)	0.12	0.04
ปริญญาตรี	($\bar{X} = 1.92$)		-0.09
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	($\bar{X} = 2.00$)		

จากตาราง 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีคู่ใดเลยที่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือปวส. ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าล้วนมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับการศึกษา	อนุปริญญาหรือปวส. ($\bar{X} = 3.25$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.19$)	ปริญญาโทหรือสูงกว่า ($\bar{X} = 3.29$)
อนุปริญญาหรือปวส.	($\bar{X} = 3.25$)	0.05	-0.04
ปริญญาตรี	($\bar{X} = 3.19$)		-0.10*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	($\bar{X} = 3.29$)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างจากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่ำกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตาราง 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด	อายุการทำงาน						F	Sig.
	1-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	n = 81		n = 72		n = 34			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหว	1.88	0.23	2.02	0.21	1.97	0.18	7.62*	0.00
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.60	0.31	3.63	0.30	3.51	0.27	1.97	0.14
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.48	0.37	3.62	0.35	3.51	0.23	3.72*	0.03
4. บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	3.52	0.29	3.57	0.38	3.49	0.26	0.79	0.45
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.42	0.49	3.58	0.37	3.34	0.32	4.42*	0.01
ภาพรวม	3.18	0.20	3.28	0.21	3.16	0.14	6.75*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4.21-4.24 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน

อายุการทำงาน	1-5 ปี ($\bar{X}=1.88$)	6-10 ปี ($\bar{X}=2.02$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}=1.97$)
1-5 ปี	($\bar{X}=1.88$)	-0.13*	-0.08
6-10 ปี	($\bar{X}=2.02$)		0.05
มากกว่า 10 ปี	($\bar{X}=1.97$)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหว น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี

ตาราง 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน

อายุการทำงาน	1-5 ปี ($\bar{X}=3.48$)	6-10 ปี ($\bar{X}=3.62$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.51$)
1-5 ปี	($\bar{X}=3.48$)	-0.15*	-0.03
6-10 ปี	($\bar{X}=3.62$)		0.11
มากกว่า 10 ปี	($\bar{X}=3.51$)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยจำแนกตามอายุการ

ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี

ตาราง 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน

อายุการทำงาน	1-5 ปี ($\bar{X}=3.42$)	6-10 ปี ($\bar{X}=3.58$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.34$)
1-5 ปี ($\bar{X}=3.42$)		-0.16	0.07
6-10 ปี ($\bar{X}=3.58$)			0.23*
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.34$)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยจำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามอายุการทำงานของพนักงาน

อายุการทำงาน	1-5 ปี ($\bar{X}=3.18$)	6-10 ปี ($\bar{X}=3.28$)	มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.16$)
1-5 ปี ($\bar{X}=3.18$)		-0.10*	0.02
6-10 ปี ($\bar{X}=3.28$)			0.12*
มากกว่า 10 ปี ($\bar{X}=3.16$)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างจากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามอายุการทำงานที่ต่างกันของพนักงาน เป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตาราง 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด	ตำแหน่ง						F	Sig.
	คนงาน		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		ซูเปอร์ ไวเซอร์ และผู้จัดการ			
	n = 16		n = 148		n = 23			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	1.79	0.24	1.96	0.21	1.96	0.24	4.95*	0.01
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.63	0.30	3.61	0.31	3.49	0.23	1.77	0.17
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.63	0.37	3.55	0.35	3.38	0.24	3.28*	0.04
4. บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	3.53	0.36	3.57	0.32	3.31	0.25	6.76*	0.00
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.58	0.28	3.47	0.44	3.36	0.42	1.29	0.28
ภาพรวม	3.23	0.20	3.23	0.20	3.10	0.16	4.48*	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4.26-4.29 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน

ตำแหน่ง	คนงาน ($\bar{X} = 1.79$)	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ ($\bar{X} = 1.96$)	ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ ($\bar{X} = 1.96$)
คนงาน ($\bar{X} = 1.79$)		-0.18*	-0.18*
พนักงานระดับปฏิบัติการ ($\bar{X} = 1.96$)			0.00
ซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ ($\bar{X} = 1.96$)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยจำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ คนงานมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวต่ำกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตาราง 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน

ตำแหน่ง	คนงาน ($\bar{X} = 3.63$)	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.55$)	ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.38$)
คนงาน	($\bar{X} = 3.63$)	0.08	0.26
พนักงานระดับปฏิบัติการ	($\bar{X} = 3.55$)		0.17
ซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ	($\bar{X} = 3.38$)		

จากตาราง 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีคู่ใดเลยที่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน

ตำแหน่ง	คนงาน ($\bar{X} = 3.53$)	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.57$)	ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ ($\bar{X} = 3.31$)
คนงาน	($\bar{X} = 3.53$)	-0.04	0.22
พนักงานระดับปฏิบัติการ	($\bar{X} = 3.57$)		0.26*
ซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ	($\bar{X} = 3.31$)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยจำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม สูงกว่าซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ

ตาราง 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน

ตำแหน่ง	คนงาน ($\bar{X}=3.23$)	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ ($\bar{X}=3.23$)	ซูเปอร์ไวเซอร์ และผู้จัดการ ($\bar{X}=3.10$)
คนงาน ($\bar{X}=3.23$)		-0.00	0.13
พนักงานระดับปฏิบัติการ ($\bar{X}=3.23$)			0.13*
ซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ ($\bar{X}=3.10$)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างจากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมสูงกว่าซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ

ตาราง 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด	รายได้ต่อเดือน (บาท)								F	Sig.
	10,001– 15,000		15,000– 20,000		20,001– 25,000		มากกว่า 25,000			
	n = 62		n = 68		n = 26		n = 31			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหว	1.94	0.23	1.93	0.23	1.98	0.21	1.96	0.19	0.38	0.77
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.57	0.30	3.60	0.27	3.69	0.31	3.58	0.34	1.06	0.37
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	3.57	0.39	3.46	0.32	3.75	0.27	3.46	0.29	5.38*	0.00
4. บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	3.56	0.34	3.46	0.35	3.68	0.25	3.53	0.25	3.18*	0.03
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.47	0.53	3.44	0.36	3.66	0.39	3.35	0.31	2.75*	0.04
ภาพรวม	3.22	0.22	3.18	0.20	3.35	0.16	3.17	0.14	5.50*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.30 พบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4.31-4.34 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	10,001 – 15,000 ($\bar{X} = 3.57$)	15,000 – 20,000 ($\bar{X} = 3.46$)	20,001 – 25,000 ($\bar{X} = 3.75$)	มากกว่า 25,000 ($\bar{X} = 3.46$)
10,001 – 15,000 ($\bar{X} = 3.57$)		0.11	-0.17	0.12
15,000 – 20,000 ($\bar{X} = 3.46$)			-0.28*	0.01
20,001 – 25,000 ($\bar{X} = 3.75$)				0.29*
มากกว่า 25,000 ($\bar{X} = 3.46$)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.31 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท

ตาราง 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	10,001 – 15,000 ($\bar{X}=3.56$)	15,000 – 20,000 ($\bar{X}=3.46$)	20,001 – 25,000 ($\bar{X}=3.68$)	มากกว่า 25,000 ($\bar{X}=3.53$)
10,001 – 15,000 ($\bar{X}=3.56$)		0.10	-0.12	0.03
15,000 – 20,000 ($\bar{X}=3.46$)			-0.22*	-0.07
20,001 – 25,000 ($\bar{X}=3.68$)				0.15
มากกว่า 25,000 ($\bar{X}=3.53$)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

ตาราง 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	10,001 – 15,000 ($\bar{X}=3.47$)	15,000 – 20,000 ($\bar{X}=3.44$)	20,001 – 25,000 ($\bar{X}=3.66$)	มากกว่า 25,000 ($\bar{X}=3.35$)
10,001 – 15,000 ($\bar{X}=3.47$)		0.02	-0.19	0.12
15,000 – 20,000 ($\bar{X}=3.44$)			-0.22	0.10
20,001 – 25,000 ($\bar{X}=3.66$)				0.31
มากกว่า 25,000 ($\bar{X}=3.35$)				

จากตาราง 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่าไม่มีคู่ใดเลยที่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกช่วงระดับรายได้ ล้วนมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	10,001 – 15,000 ($\bar{X} = 3.22$)	15,000 – 20,000 ($\bar{X} = 3.18$)	20,001 – 25,000 ($\bar{X} = 3.35$)	มากกว่า 25,000 ($\bar{X} = 3.17$)
10,001 – 15,000 ($\bar{X} = 3.22$)		0.04	-0.13	0.05
15,000 – 20,000 ($\bar{X} = 3.18$)			-0.17*	0.01
20,001 – 25,000 ($\bar{X} = 3.35$)				0.18*
มากกว่า 25,000 ($\bar{X} = 3.17$)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างจากภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด รายละเอียดดังแสดงตามตาราง 4.35

ตาราง 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ											
	บุคลิกภาพ แบบ หวั่นไหว		บุคลิกภาพ แบบแสดง ตัว		บุคลิกภาพ แบบเปิดรับ ประสบการณ์		บุคลิกภาพ แบบประนี- ประนอม		บุคลิกภาพ แบบมี จิตสำนึก		ภาพรวม ของ บุคลิกภาพ ห้าองค์- ประกอบ	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้า การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด	0.11	0.14	0.25**	0.00	0.35**	0.00	0.25**	0.00	0.23**	0.00	0.39**	0.00
2. ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด	0.04	0.59	-0.12	0.10	0.02	0.76	-0.04	0.62	-0.00	0.95	-0.03	0.65

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.35 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ										ภาพรวม ของ บุคลิกภาพ ห้าองค์- ประกอบ	
	บุคลิกภาพ แบบ หวั่นไหว	บุคลิกภาพ แบบแสดง ตัว	บุคลิกภาพ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	บุคลิกภาพ แบบประนี- ประนอม	บุคลิกภาพ แบบมี จิตสำนึก	r	Sig.	r	Sig.	r		
	3. ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด	0.10	0.17	-0.13	0.08	0.01	0.94	-0.01	0.93	0.02	0.83	-0.01
ภาพรวมของ ความผูกพันต่อองค์กร	0.10	0.17	-0.05	0.47	0.11	0.12	0.05	0.50	0.07	0.33	0.29	0.21

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.35 พบว่าในภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีผลให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มากที่สุด ($r=0.35$) รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($r=0.25$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($r=0.23$) ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ตาราง 4.36 แสดงจำนวนและร้อยละ จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

(n = 62)		
ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. บริษัทควรให้ความสำคัญกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพิจารณาปัจจัยจูงใจที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น การปรับขึ้นเงินเดือน ความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นต้น	25	40.32
2. นอกจากการพิจารณาจากความรู้ความสามารถแล้ว บริษัทควรจัดสรรตำแหน่งงาน ให้ตรงกับบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคน	19	30.65
3. บริษัทควรรับพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวต่ำ เพื่อป้องกันปัญหาความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน จนทำให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพในกลุ่มนี้ลาออกได้ง่าย	11	17.74
4. บริษัทควรตั้งกลุ่มบำบัดสำหรับพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหว เพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงาน หรือให้ซูเปอร์ไวเซอร์/ ผู้จัดการ คอยดูแลพนักงานในกลุ่มนี้อย่างใกล้ชิด	7	11.29

จากตาราง 4.36 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยระบุว่าบริษัทควรให้ความสำคัญกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพิจารณาปัจจัยจูงใจที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น การปรับขึ้นเงินเดือน ความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 40.32 รองลงมา คือ นอกจากการพิจารณาจากความรู้ความสามารถแล้วบริษัทควรจัดสรรตำแหน่งงาน ให้ตรงกับบุคลิกภาพของพนักงานแต่ละคน คิดเป็นร้อยละ 30.65 บริษัทควรรับพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวต่ำ เพื่อป้องกันปัญหาความตึงเครียดที่อาจจะ

เกิดขึ้นจากการทำงาน จนทำให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพในกลุ่มนี้ออกได้ง่าย คิดเป็นร้อยละ 17.74 และบริษัทควรตั้งกลุ่มบำบัดสำหรับพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหว เพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงาน หรือให้ซูเปอร์ไวเซอร์/ ผู้จัดการ คอยดูแลพนักงานในกลุ่มนี้อย่างใกล้ชิด คิดเป็นร้อยละ 11.29 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อนุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายเดือนของบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One-Way ANOVA) การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา พบว่าสามารถจำแนกประเด็นต่างๆ ได้ ดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานรายเดือนของบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและมีอายุการทำงาน 1-5 ปี ปัจจุบันมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท

5.1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบห้วนใจ ตามลำดับ ซึ่งรายละเอียดในแต่ละด้าน สามารถนำไปสู่การจำแนกรายข้อได้ ดังต่อไปนี้

5.1.2.1 ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนใจ

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพแบบห้วนใจในระดับต่ำ เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ หาก

ต้องพบกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย พนักงานจะรู้สึกกังวลใจเป็นอย่างมาก รองลงมา คือ บ่อยครั้งที่พนักงานรู้สึกไม่มั่นใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก พนักงานจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันทีที่รู้สึกไม่พอใจ เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ พนักงานจะรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจ พนักงานเป็นคนหงุดหงิดง่าย พนักงานรู้สึกเครียดกับการทำงานอยู่เป็นประจำและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บ่อยครั้งที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่าเลย

5.1.2.2 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในระดับสูง เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานเป็นคนเข้ากับคนง่าย รองลงมา คือ พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองต่อผู้อื่นอย่างมั่นใจ พนักงานพยายามมองหาแต่สิ่งดีดี ในทุกๆ สถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต พนักงานให้ความรักใคร่และห่วงใยผู้อื่นอย่างจริงใจอยู่เสมอ พนักงานอาสาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางบริษัทอยู่เป็นประจำ พนักงานชอบทำในสิ่งที่ยากเพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานเป็นคนสนุกสนานร่าเริง

5.1.2.3 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานชอบที่จะคิดเพื่อฝันถึงเรื่องต่างๆ ในชีวิต รองลงมา คือ พนักงานสามารถผลิตผลิตอยู่กับธรรมชาติได้เป็นเวลานาน พนักงานรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานที่ทำ พนักงานสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้ พนักงานพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับคำนิยามใหม่ๆ ที่เข้ามาในสังคม พนักงานชอบที่จะทดลองใช้วิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ๆ แม้ว่าจะมีวิธีเดิมที่สามารถแก้ปัญหาได้คืออยู่แล้วก็ตาม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานชอบที่จะทดลองปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตของตนเองอยู่เป็นประจำ

5.1.2.4 ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูง เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ พนักงานมักใช้วิธีการอ้อมๆ เมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน รองลงมา คือ พนักงานให้ความปรารถนาดีและจริงใจต่อผู้อื่นอยู่เสมอ พนักงานเชื่อว่าคนส่วนใหญ่ล้วนมีความซื่อสัตย์ในตนเอง พนักงานรู้สึกว่าทุกคนมีดีเท่าเทียมกัน พนักงานเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เมื่อมีคนมาขอความช่วยเหลือ พนักงานจะเต็มใจช่วยโดยไม่คิดถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พนักงานเชื่อว่าคนเราควรได้รับโอกาสเมื่อทำผิดพลาด

5.1.2.5 ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับสูง เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีการเตรียมความพร้อมทุกครั้งก่อนทำงาน รองลงมา คือ เมื่อพบข้อผิดพลาดในงานแม้เพียงเล็กน้อย พนักงานจะนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้งานนั้นออกมาดีที่สุด พนักงานสามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้เสมอ พนักงานมุ่งมั่นทำงานอย่างหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ก่อนที่จะให้คำมั่นสัญญาว่าจะทำสิ่งใด พนักงานต้องมั่นใจแล้วว่าสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างแน่นอน พนักงานสามารถยับยั้งพฤติกรรมที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานของตนเองได้ เช่น ความขี้เกียจหรือความเบื่อหน่ายในการทำงานของตนเองและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำสิ่งใด พนักงานจะตั้งใจทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่

5.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ตามลำดับ ซึ่งรายละเอียดในแต่ละด้าน สามารถนำไปสู่การจำแนกรายข้อได้ ดังต่อไปนี้

5.1.3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานคิดว่าค่านิยมของตนเองใกล้เคียงกับค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด รองลงมา คือ พนักงานเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด เพื่อให้ประสบความสำเร็จ พนักงานมักพูดกับผู้อื่นเสมอว่า บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด แห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานคิดว่าการบริหารงานของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด มีความเหมาะสม

5.1.3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด

อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายชื่อ พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานมีความสุขเมื่อได้มาปฏิบัติงานที่บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด รองลงมา คือ พนักงานเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี เมื่อเกิดปัญหา พนักงานพยายามเต็มที่ในการแก้ปัญหาให้บริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานเต็มใจปฏิบัติงานแม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้ค่าตอบแทน

5.1.3.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายชื่อ พบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานอยากจะทำงานกับ บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด จนกว่าจะเกษียณอายุ รองลงมา คือ พนักงานพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด คงอยู่ต่อไป พนักงานรู้สึกว่าคุณเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานรู้สึกผูกพันกับบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด จนไม่คิดจะลาออกไปที่ไหน

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.1.5.1 ด้านเพศ

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.2 ด้านอายุ

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ทุกช่วงอายุ มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี

5.1.5.3 ด้านระดับการศึกษา

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด ทุกระดับการศึกษา มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่ำกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

5.1.5.4 ด้านอายุการทำงาน

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู๊ด จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี พนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี

5.1.5.5 ด้านตำแหน่งงาน

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู๊ด จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคนงานมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว ต่ำกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่าซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมสูงกว่าซูเปอร์ไวเซอร์และผู้จัดการ

5.1.5.6 ด้านรายได้ต่อเดือน

พนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู๊ด จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท

5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีผลให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ตามลำดับ

5.1.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1.7.1 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ส่งผลให้มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีส่วนที่ยอมรับและปฏิเสธสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลให้มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน แสดงว่ายอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพไม่ได้ส่งผลให้พนักงานมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.7.2 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งระบุว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีส่วนที่ยอมรับและปฏิเสธสมมติฐาน กล่าวคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีผลให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ตามลำดับ แสดงว่ายอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวม ไม่ได้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ทำให้สามารถอภิปรายผลแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลให้มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้นี้ มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจมาศ เหมกรณ์ (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคของพนักงานขายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าพนักงานขายเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เชื่อมโยงไปสู่บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของพนักงานขาย กล่าวคือ พนักงานขายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันและมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน ผู้วิจัยตั้งเห็นว่าสาเหตุที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเป็นลักษณะการผสมผสานอัตลักษณ์ต่างๆ ภายในตัวบุคคล ที่หล่อหลอมบุคคลแต่ละคนให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป จนมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนหรือมีแบบฉบับทางบุคลิกภาพเป็นของตนเอง (Integrated Personality) บุคลิกภาพของพนักงาน จึงถือได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าเมื่อพนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับสุวรี (2549: 242) ที่ระบุว่าบุคลิกภาพ คือ การสะท้อนความเป็นปัจเจกบุคคล โครงสร้างของบุคลิกภาพจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบภายในตัวบุคคล พัฒนาการ สภาพแวดล้อมในครอบครัวและสังคม ประสบการณ์ การเรียนรู้ สถานะ ความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล การรับรู้ตนเองและจุดมุ่งหมายของชีวิต รวมถึงบุคลิกภาพยังเป็นโครงสร้างทางจิตวิทยา (Psychological Construct) เป็นมโนคติที่สลับซับซ้อนซึ่งได้รวมถึงภูมิหลังพิเศษทางยีนของบุคคลที่ได้ประสานกันทำให้เกิดพฤติกรรมสนองต่อสิ่งเหล่านี้เฉพาะในสิ่งแวดล้อม (นพมาศ, 2551: 4) และยังสอดคล้องกับอัญพร (2546: 10) ที่ได้อธิบายความหมายของบุคลิกภาพจากทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีหลายนัย อาทิเช่น การผสมผสานระบบต่างๆ ภายในตัวบุคคล ทั้งส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น การแต่งกาย รูปร่างหน้าตา ลักษณะการพูด ฯลฯ และระบบภายใน ซึ่งเห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น ลักษณะอารมณ์จิตใจสำนึก

วิธีคิด ความรู้สึก และค่านิยม ฯลฯ ประสบการณ์ พันธุกรรม การเรียนรู้ ประสบการณ์วัยเด็ก ลักษณะสังคมวัฒนธรรม ที่หล่อหลอมบุคคลแต่ละคนให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไป จนมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน นอกจากนี้ยังมีลักษณะองค์รวมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่มคนในสังคมวัฒนธรรมนั้นๆ บุคลิกภาพมีส่วนที่เป็นโครงสร้าง (Construct) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพของบุคคลใดคนหนึ่งส่วนนี้เป็นส่วนที่เราสามารถทำการสังเกตและทำการวัดได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น ความเฉลียวฉลาด ความถนัด นิสัยส่วนลึก ฯลฯ ส่วนโครงสร้างนี้มีความแตกต่างไปในแต่ละบุคคล บุคคลแต่ละคนจึงมีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวบางประการที่ค่อนข้างคงรูป เขาจะแสดงบุคลิกลักษณะด้านนั้นออกมาในสถานการณ์ต่างๆ กัน เช่น ความเพ้อฝัน ดีใจ เห็นแก่ตัว มักใหญ่ใฝ่สูง เป็นต้น เมื่อเรารู้จักแบบบุคลิกภาพของบุคคล เราสามารถอธิบาย เข้าใจ และทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ได้ รวมถึงวิธีการปรับตัวและวิถีชีวิตของบุคคลจะเป็นเช่นไร ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของบุคลิกภาพของคนๆ นั้น

5.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าสาเหตุที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากบุคลิกภาพของพนักงาน เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ทำนายความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของการที่พนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น รวมถึงพนักงานแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีและแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน (ยูวาพร จันทรพิศ, 2547: 46) ซึ่งงานวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The five factors model of personality) มาใช้ทดสอบบุคลิกภาพของพนักงานเนื่องจากมีความเหมาะสมและครอบคลุมมากที่สุด (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2551: 76) ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบห้วนใจและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างงานวิจัยที่ผ่านมาของ Hurtz และ Donovan, 2007: 121 อ้างถึงใน ลิกานต์ เอี้ยวเล็ก, 2553: 87) ที่ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้

โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อหน้าที่การงาน สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ในทุกอาชีพและทุกเกณฑ์ที่ใช้วัด สำหรับบุคลิกภาพด้านอื่นๆ นั้น พบว่าด้านความห่วงใยทางอารมณ์ ด้านการประนีประนอมและด้านการเปิดรับสถานการณ์ สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการลูกค้า สำหรับงานด้านการขายและการบริการ บุคลิกภาพด้านความห่วงใยทางอารมณ์ และด้านการแสดงออกต่อสังคมสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น กล่าวได้ว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ และสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมต่างๆ ได้ เช่น ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จึงมีผลให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด มากที่สุด เนื่องจากความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมเปิดรับประสบการณ์ เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ ทราบแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้และเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเด่นชัด สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรีนทาร์กซ์ เดิมวิทช์เจอร์ (2553: 123) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม และคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม ด้านความมีสติและคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม และคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และยังสามารถสอดคล้องกับผลการวิจัยของสีกานต์ เอี้ยวเล็ก (2553: 87) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบการเปิดเผย

ตนเอง แบบการเปิดรับประสบการณ์ แบบการเห็นตามผู้อื่น แบบความสำนึกผิดชอบและการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมากระตุ้นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกรายข้อได้ ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู๊ด จำกัด ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งพนักงานที่มีบุคลิกลักษณะดังกล่าว ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มิแน่วโน้มเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออก ช่างพูดช่างคุย และมีความเป็นมิตรกับคนรอบข้าง พนักงานที่มีบุคลิกเช่นนี้ มักจะมีปฏิสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก และมีการใช้เวลาในการคบค้าสมาคมกับผู้อื่นในสัดส่วนที่สูง ดังนั้น บริษัทฯ จึงควรมอบหมายงานด้านประชาสัมพันธ์ การตลาด หรืองานขาย ให้แก่พนักงานที่มีบุคลิกภาพในกลุ่มนี้

5.3.1.2 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานรายเดือน บริษัทไทยยูเนียนซีฟู๊ด จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสถานะการทำงานในปัจจุบัน แต่ทั้งนี้ องค์กรสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้อยู่ในระดับมากที่สุดได้ โดยเน้นไปยังการเพิ่มสวัสดิการจูงใจที่ตรงกับบุคลิกลักษณะของพนักงานแต่ละกลุ่ม

5.3.1.3 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มิแน่วโน้มจะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ มากที่สุด เนื่องจากพนักงานที่มีบุคลิกลักษณะดังกล่าวมักจะเป็นผู้ที่เปิดกว้างทางความคิดและเปิดกว้างด้านค่านิยม ดังนั้น หากบริษัทฯ สามารถเสนอเป้าหมายและค่านิยมที่เปิดกว้างและเป็นธรรมชาติ ให้แก่พนักงานได้ ก็ย่อมสามารถดึงดูดใจพนักงานในกลุ่มนี้ให้อยู่กับองค์กรได้นาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู๊ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ดังนั้นการศึกษารายต่อไป จึงควรจะมีการศึกษาใน

ระดับพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เช่น ศึกษาในภาพรวมขององค์กรต่างๆ ที่ประกอบกิจการประเภทการผลิตอาหารปรุงสำเร็จแช่แข็งในจังหวัดสงขลาทั้งจังหวัด

5.3.2.2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะมีการพัฒนาเครื่องมือโดยเปลี่ยนมาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแทนและใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล เพื่อช่วยให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความผูกพันต่อองค์กรของตนได้อย่างอิสระ รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากบุคลิกภาพบางประเภทที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายต่องานที่ทำได้ง่ายและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานสูง

5.3.2.3 ควรศึกษาผลจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ นอกเหนือจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เซวน์ อารมณ์ ตามแนวคิดโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงาน ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2552). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 17. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.
- เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร. (2556). เซวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อ เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คัดนางค์ มณีศรี. (2554). จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดน เ็น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพนิกา ชื่นสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพตามแนวคิดของโลวี กับการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัทธุรกิจโฆษณา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ นครเหนือ.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2543). หลักและวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย (SPSS For Windows). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.
- นทีรัช เกรียงชัยพร. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวสวิตห้าองค์ประกอบ ของคอสตาและแมคเคอร์ เซวน์อารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน กับการรับรู้ประสิทธิภาพ ทีมงาน กรณีศึกษา : พนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพมาศ อึ้งพระ. (2551). ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลละออ สุภาพล. (2527). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: เอกสารอัดสำเนา.

- นารี หมุ่มมาก (2553). ปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษา และคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เบญจมาศ เหมกรณ์. (2553). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพนักงานชายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปภาวูฒิ สุจินตมาณีชัย. (2556). การยอมรับตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่พยากรณ์ความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประคอง กรรณสูต. (2548). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ ของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัลลิกา บุญนาค. (2548). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ของใย เหลืองกระโทก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเจรจาต่อรองกับประสิทธิผลของการติดตามหนี้ของพนักงานติดตามหนี้ บริษัท ภัณฑการกฎหมาย จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ อ่วมมี. (2550). คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กม.18 วิศวรรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วัลภา สบายยิ่ง.(2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- วิลาวรรณ สว่างศรี. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2536).จิตวิทยาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- _____. (2554). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา). พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2557). การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สรยา มหากณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาธิตบางบอน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุชา จันทน์อม. (2539).จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549).พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรกุล ลีเรือง. (2553).ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภา พรหมวัน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศเชิงจริยธรรมในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารม้าที่ 5 รักษาพระองค์ จ.สระบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวีร์ ศิวะแพทย์. (2549).จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2557). ความผูกพันต่อองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์.
- อัญพร พูลทรัพย์. (2546).บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา กองรายได้ การปราบปรามนครหลวง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในโรงแรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. "Hypochondriasis, Neuroticism, and Aging : When are Somatic Complaints Unfounded?" **American Psychologist**. 40 (1985) : 19-28.
- Costa, P. T., Jr. and McCrae, R. R. **The NEO Personality Inventory Manual**. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, 1985.
- Liebert, R. M. and Spiegler, M. D. **Personality Strategies and Issues**. 7thed. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole Publishing Company, 1995.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เรื่อง บุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

แบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรพนักงาน โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพของพนักงานเป็นสำคัญ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนแนวนโยบาย วิธีการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้รับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะมีการนำเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม และข้อมูลของท่านจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ทำการวิจัย

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนนี้แต่ละข้อเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน หรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อคำถาม	
1. เพศ	
<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
2. อายุ	
<input type="checkbox"/> 1. 20 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 31 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 51 – 60 ปี
3. สถานภาพ	
<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส
<input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่าร้าง	
4. ระดับการศึกษา	
<input type="checkbox"/> 1. อนุปริญญา/ ปวส.	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	
5. อายุการทำงาน	
<input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี
6. ตำแหน่ง	
<input type="checkbox"/> 1. คนงาน	<input type="checkbox"/> 2. พนักงานระดับปฏิบัติการ
<input type="checkbox"/> 3. ซุปเปอร์ไวเซอร์	<input type="checkbox"/> 4. ผู้จัดการ
<input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ ระบุ.....	
7. รายได้ต่อเดือน	
<input type="checkbox"/> 1. 10,001-15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 15,001-20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 20,001-25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 25,001-30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 30,000 บาท	

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนนี้แต่ละข้อเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- จริงมากที่สุด หมายถึง มีความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมนั้น 80% ขึ้นไป
 จริงมาก หมายถึง มีความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมนั้น 60% - 79.99%
 จริงปานกลาง หมายถึง มีความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมนั้น 40% - 59.99%
 จริงน้อย หมายถึง มีความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมนั้น 20% - 39.99%
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง มีความคิด ความรู้สึก หรือพฤติกรรมนั้นต่ำกว่า 20%

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. บุคลิกภาพแบบหัวนั้หว					
1.1 ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดกับการทำงานอยู่เป็นประจำ					
1.2 ข้าพเจ้าเป็นคนหงุดหงิดง่าย					
1.3 เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจ					
1.4 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่มีค่าเลย					
1.5 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก					
1.6 หากต้องพบกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจเป็นอย่างมาก					
1.7 ข้าพเจ้าจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันทีที่รู้สึกไม่พอใจ					
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว					
2.1 ข้าพเจ้าให้ความรักใคร่และห่วงใยผู้อื่นอย่างจริงใจอยู่เสมอ					
2.2 ข้าพเจ้าเป็นคนเข้ากับคนง่าย					
2.3 ข้าพเจ้ากล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองต่อผู้อื่นอย่างมั่นใจ					
2.4 ข้าพเจ้าอาสาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางบริษัทอยู่เป็นประจำ					

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.5 ข้าพเจ้าชอบทำในสิ่งที่ยากเพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง					
2.6 ข้าพเจ้าเป็นคนสนุกสนานร่าเริง					
2.7 ข้าพเจ้าพยายามมองหาแต่สิ่งดีดี ในทุกๆ สถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต					
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์					
3.1 ข้าพเจ้าชอบที่จะคิดเพื่อฝันถึงเรื่องต่างๆ ในชีวิต					
3.2 ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานที่ทำ					
3.3 ข้าพเจ้าสามารถเพลิดเพลินอยู่กับธรรมชาติได้เป็นเวลานาน					
3.4 ข้าพเจ้าสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ได้					
3.5 ข้าพเจ้าชอบที่จะทดลองใช้วิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ๆ แม้ว่าจะมีวิธีเดิมที่สามารถแก้ปัญหาได้ดีอยู่แล้วก็ตาม					
3.6 ข้าพเจ้าชอบที่จะทดลองปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตของตนเองอยู่เป็นประจำ					
3.7 ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับคำนิยามใหม่ๆ ที่เข้ามาในสังคม					
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม					
4.1 ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนส่วนใหญ่ล้วนมีความซื่อสัตย์ในตนเอง					
4.2 ข้าพเจ้าให้ความปรารถนาดีและจริงใจต่อผู้อื่นอยู่เสมอ					
4.3 เมื่อมีคนมาขอความช่วยเหลือ ข้าพเจ้าจะเต็มใจช่วยโดยไม่คิดถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ					
4.4 ข้าพเจ้ามักใช้วิธีการอ้อมๆ เมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน					
4.5 ข้าพเจ้าเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน					
4.6 ข้าพเจ้ารู้สึกว่าทุกคนมีดีเท่าเทียมกัน					
4.7 ข้าพเจ้าเชื่อว่าคนเราควรได้รับโอกาสเมื่อทำผิดพลาด					

บุคลิกภาพหัวข้อประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก					
5.1 ข้าพเจ้าสามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้เสมอ					
5.2 ข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมทุกครั้งก่อนทำงาน					
5.3 เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะตั้งใจทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่					
5.4 ก่อนที่จะให้คำมั่นสัญญาว่าจะทำสิ่งใด ข้าพเจ้าต้องมั่นใจแล้วว่าสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างแน่นอน					
5.5 ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานอย่างหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้					
5.6 ข้าพเจ้าสามารถยับยั้งพฤติกรรมที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานของตนเองได้ เช่น ความขี้เกียจหรือความเบื่อหน่ายในการทำงานของตนเอง					
5.7 เมื่อพบข้อผิดพลาดในงานแม้เพียงเล็กน้อย ข้าพเจ้าจะนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้งานนั้นออกมาดีที่สุดในที่สุด					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามในส่วนนี้แต่ละข้อเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัด กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- | | |
|------------|--|
| มากที่สุด | หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด |
| มาก | หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก |
| ปานกลาง | หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง |
| น้อย | หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย |
| น้อยที่สุด | หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด |

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด					
1.1 ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือกับบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด เพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
1.2 ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านใกล้เคียงกับค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด					
1.3 ท่านคิดว่าการบริหารงานของบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด มีความเหมาะสม					
1.4 ท่านมักพูดกับผู้อื่นเสมอว่าบริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด แห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด					
2.1 ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี					
2.2 เมื่อเกิดปัญหาท่านพยายามเต็มที่ในการแก้ปัญหาให้บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด					
2.3 ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้ค่าตอบแทน					
2.4 ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้มาปฏิบัติงานที่บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด					
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด					
3.1 ท่านรู้สึกว่าคุณเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด					
3.2 ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด คงอยู่ต่อไป					
3.3 ท่านรู้สึกผูกพันกับ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด จนไม่คิดจะลาออกไป ที่ไหนเลย					
3.4 ท่านอยากจะทำงานกับ บริษัท ไทยยูเนียนชีฟู้ด จำกัด จนกว่าจะเกษียณอายุ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาระบุข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นด้านบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท ไทยยูเนียน
ซีฟู้ด จำกัด ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่น

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	47

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวรัชณี กาญจนศิริธำรง

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5610521040

วุฒิการศึกษา

วุฒิ

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2551

การจัดการ (ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

หัวหน้าแผนกอาวุโส ฝ่ายการตลาด บริษัท ไทยยูเนี่ยน ซีฟู้ด จำกัด