

**ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ
ความผูกพันต่อองค์การ และความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพ**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-ORGANIZATIONAL
VALUES FIT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
DISCRETIONARY EFFORT OF PROFESSIONAL NURSE**

อับซีส ฮามิ นันทา สุรัรักษา
Absisis Harmi¹, Nanta Sooraksa²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเท โดยความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การใช้วิธีการวัดโดยอ้อมผ่านองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นลูกค้า การพัฒนาพนักงาน การมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ การมุ่งเน้นบุคคล การมุ่งเน้นผลลัพธ์ การใส่ใจในรายละเอียด และการได้รับผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .776 - .909 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ 2) ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความพยายามทุ่มเท และ 3) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเท ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยคือ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานมีค่านิยมที่สอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การอันจะส่งผลต่อความพยายามทุ่มเทในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ
ความพยายามทุ่มเท

¹ School of Human Resource Development, The National Institute of Development Administration,
E-mail Address: absisis.harmi@gmail.com

² Associate Professor Dr. School of Human Resource Development, The National Institute of
Development Administration

Abstract

The purpose of this study aimed to test the effort among person-organizational values fit, organizational commitment and discretionary effort. The person-organizational values fit using the indirect method consisted of 9 dimensions which were innovation, team orientation, valuing customers, employee development, valuing ethic and honesty, people orientation, result orientation, attention to detail and fair compensation. Data was collected from sample of 378 nurses in a public hospital in Bangkok. Set of five-level rating scales questionnaires, where Cronbach's alpha coefficient was equal to .776 - .909, were used as a tool for collecting data. The results of this study revealed that:

- 1) Person-organizational values fit was positively related to organizational commitment;
- 2) Person-organizational values fit was not related to discretionary effort and
- 3) Organizational commitment was positively related to discretionary effort.

The recommendations of this research could suggest that to increase organizational commitment and discretionary effort should aim to improve the congruence between personal values and organization values continuously.

Keywords: Person-organizational values fit, Organizational commitment, Discretionary effort

บทนำ

กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรขององค์การส่วนใหญ่คัดเลือกสมาชิกองค์การโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับงาน ขณะเดียวกันบุคลากรผู้หางานก็พิจารณาลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง (Schneider, 2001, pp. 141) ซึ่งพบว่าทั้งองค์การและผู้สมัครงานมักไม่ได้คำนึงถึงมิติที่ละเอียดซับซ้อนของความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งมีความสำคัญยิ่งกว่าความรู้ความสามารถหรือทักษะของบุคคลนั้นคือ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การ การพิจารณาถึงความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การทั้งสองฝ่ายจากปัจเจกบุคคลและองค์การต่างทำการประเมินความสอดคล้องระหว่างกันเพื่อวิเคราะห์ว่ามีความเหมาะสมกันเพียงใด ทั้งนี้ความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างบุคคลกับองค์การหมายถึงการเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับองค์การโดยพิจารณาถึงคุณลักษณะ ความเชื่อ ค่านิยม (O'Reilly, et al., 1991; Cable, & Parsons, 2001) เป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การ (Vancouver, et al., 1994) การที่ค่านิยมและเป้าหมายของบุคคลมีความสอดคล้องกับองค์การทำให้เกิดผลดีในระยะยาว แต่หากขาดความสอดคล้องระหว่างกันย่อมนำไปสู่ผลเสียหลาย ๆ เรื่อง เช่น เกิดผลเสียต่อรูปแบบการทำงาน การทำงานเป็นทีมไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการเมืองและ

ความขัดแย้งในองค์การที่ก่อให้เกิดความอึดอัด กดดันและนำมาซึ่งความล้มเหลวในการทำงานของทั้งสองฝ่าย ดังนั้น การที่บุคลากรมีค่านิยมและเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์การจะทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพและตรงความต้องการขององค์การ ส่วนบุคลากรก็มีความสุขในการทำงานมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์การเพราะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นจึงยอมผูกพันตนเองกับองค์การมากขึ้น (Saks, 2004) มีความต้องการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองมากขึ้น (Montgomery, 1996) และหากบุคคลมีระดับความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การมากเท่าไรก็จะยิ่งสร้างผลดีเกื้อหนุนระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น

ปัจจุบันองค์การหลายแห่งจึงพยายามที่จะสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีค่านิยมที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ แต่ดูเหมือนจะเป็นเรื่องยากเพราะกลุ่มคนที่แตกต่างกันย่อมมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน จึงทำให้ค่านิยมมีความแตกต่าง หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ค่านิยมองค์การจึงถูกกำหนดขึ้นจากความเชื่อและบรรทัดฐานขององค์การ เพื่อเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลโดยแทรกซึมอยู่ในกลุ่มคนหรือสมาชิกในองค์การ มีการแสดงออกผ่านทางคำพูดและพฤติกรรมของสมาชิกองค์การแต่ละคน (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2549: 11) ซึ่งค่านิยมองค์การนี้จะเผยให้เห็นถึงชีวิตขององค์การที่ประกอบขึ้นจากด้านขององค์การและด้านปัจเจกบุคคลที่ก่อให้เกิดแบบแผนและวิถีชีวิตเฉพาะตัว ขององค์การขึ้น และองค์การใช้ค่านิยมเหล่านี้เป็นตัวกำหนดแนวทางในการคิด การตัดสินใจและการปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์การให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวัง (Denhardt, & Dendardt, 2003)

ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การจึงเป็นเรื่องที่หลาย ๆ องค์การเริ่มให้ความสนใจและพัฒนาอย่างจริงจัง โดยได้มีความพยายามสร้างและกำหนดค่านิยมองค์การให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและปรับใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การอย่างหลากหลายทั้ง งานสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงการให้สวัสดิการและรางวัลอื่นๆ เพื่อมุ่งหวังว่าบุคลากรในองค์การจะมีพฤติกรรมตามที่องค์การคาดหวัง อย่างไรก็ตามแม้ผลการศึกษาระยะหนึ่งไปในแนวทางเดียวกันว่าความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์การ แต่ก็พบว่ายังมีความหลากหลายและยากต่อการนำไปศึกษาในบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของแต่ละองค์การ อุตสาหกรรม ภูมิภาคหรือประเทศ และเมื่อพิจารณาการศึกษาเรื่องความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การนี้เฉพาะในประเทศไทยพบว่ายังมีจำนวนน้อยมาก ไม่เป็นที่แพร่หลายมากนักและยังไม่ค่อยปรากฏงานวิจัยลักษณะนี้ที่ทำการศึกษากับบริบทขององค์การในประเทศไทย จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ว่าความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเทหรือไม่อย่างไร ซึ่งตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงความคิดและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ส่วนตัวแปรด้านความพยายามทุ่มเทเป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นถึง

ความพยายามทุ่มเทของบุคลากรโดยสมัครใจที่สูงกว่าความต้องการขั้นต่ำตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง

การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษากับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานบริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน โดยมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการเป็นอย่างมาก พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีเจตคติที่ดีต่องานพยาบาลเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง (รวีวรรณ เล็กวิสัย, 2548) นอกจากนี้จากผลการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 9 ณ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศสมาชิกอาเซียนได้กำหนดข้อตกลงร่วมกันถึงเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือให้สามารถไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศได้อย่างเสรี และกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพเป็นหนึ่งในสาขาอาชีพที่ได้รับประโยชน์จากเรื่องดังกล่าว (กรมอาเซียน, 2554, น. 48) จึงถือได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยและภูมิภาคอาเซียนอย่างยิ่ง ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาค่านิยม และกระตุ้นส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างบุคคลกับองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นเครื่องยืนยันความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข ทั้งนี้คาดหวังว่าน่าจะมีส่วนช่วยสร้าง การเปลี่ยนแปลงให้องค์กรต่างๆ รวมถึงประเทศชาติได้ไม่มากนักน้อยไม่ทางใดก็ทางหนึ่งและช่วยเพิ่มเสริมองค์ความรู้ทางวิชาการซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพยายามทุ่มเทของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กร

ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กร (Person-organizational values fit) เป็นความเหมือนหรือความคล้ายกันระหว่างค่านิยมของบุคคลกับค่านิยมขององค์กร (O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Lamm, et al., 2010) ความสอดคล้องดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลและองค์กรมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้เกิดการขัดเกลาทางสังคมระหว่างกันขึ้น (Fogarty, 1992) ความสอดคล้องนี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคลิกภาพส่วนบุคคลและลักษณะขององค์กรกลมกลืนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Kristof,

1996) จึงกล่าวได้ว่า ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดในระดับปัจเจกบุคคลที่คล้ายคลึงหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดค่านิยมองค์การของ Tepeci (2001) เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ เพื่อศึกษาความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ และใช้แนวคิดการวัดความสอดคล้องโดยอ้อม (Indirect measurement) ของ Kristof-Brown et al., (2005) เป็นวิธีการศึกษาวิจัยซึ่งการวัดความสอดคล้องโดยอ้อมเป็นการวัดความไม่สอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การโดยการหาผลต่างสัมบูรณ์โดยมีแบบสอบถามที่มีนิยามและชุดคำถามถึงค่านิยมแบบเดียวกันที่ทำการแยกถามถึงค่านิยมส่วนบุคคลที่สะท้อนมาจากค่านิยมองค์การในอุดมคติที่บุคคลคาดหวัง (Preferred) กับค่านิยมองค์การที่สะท้อนมาจากค่านิยมองค์การที่บุคคลรับรู้ (Perceived)

การวัดความไม่สอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การโดยหาผลต่างสัมบูรณ์ของค่านิยมบุคคลกับองค์การ = |ค่านิยมบุคคล – ค่านิยมองค์การ|

การคำนวณในวิธีข้างต้นทำให้ได้ค่าความไม่สอดคล้องระหว่างค่านิยมบุคคลกับค่านิยมองค์การ หากคำนวณผลต่างได้คะแนนสูงหมายความว่ามีความสอดคล้องกันน้อย และคะแนนต่ำหมายความว่ามีความสอดคล้องกันมาก (4 เป็นค่าสูงที่สุดซึ่งหมายถึงสอดคล้องกันน้อยที่สุด และ 0 เป็นค่าต่ำที่สุด ซึ่งหมายถึงสอดคล้องกันมากที่สุด) จากนั้นทำการแปลงค่าความไม่สอดคล้องดังกล่าวให้เป็นค่าความสอดคล้องเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแบบสอบถามฉบับอื่น ๆ นั่นคือ คะแนนสูงหมายความว่ามีความสอดคล้องกันมาก และคะแนนต่ำหมายความว่ามีความสอดคล้องกันน้อย

ความผูกพันต่อองค์การ

การให้ค่านิยมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) แม้จะมีผู้ให้ความหมายหลากหลาย แต่ก็มีเนื้อหาใกล้เคียง ไม่แตกต่างกันมากนัก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยเป็นความผูกพันทางด้านจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์การซึ่งแสดงให้เห็นถึงระดับที่บุคคลรับลักษณะหรือทัศนคติขององค์การเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของตน มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจ มีความสนใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ซึ่งเป็นค่านิยมของ Allen, & Meyer (1993) เนื่องจากเป็นค่านิยมที่ได้รับการอ้างอิงและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในงานวิจัย โดยได้ทำการแบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ลักษณะคือ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และ

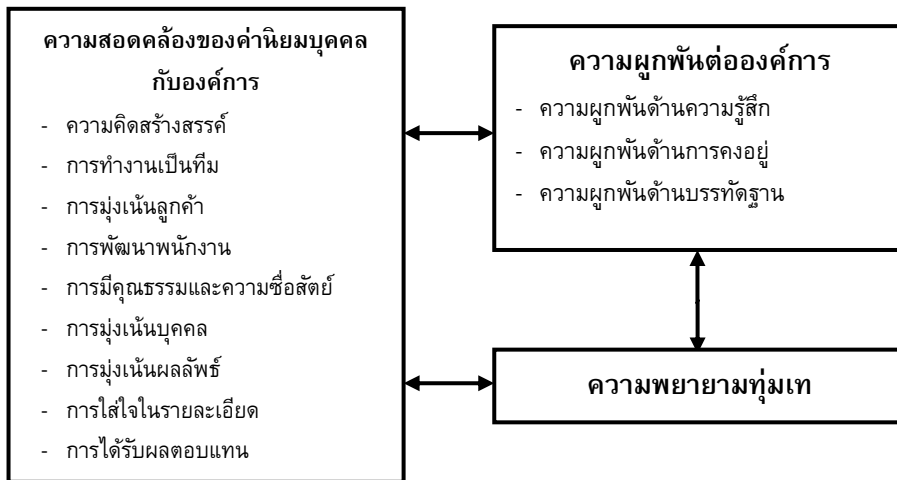
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับค่านิยมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรยังมีผู้สนใจศึกษาอยู่ค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่จะศึกษาร่วมกับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น การวิจัยของ ประสิทธิ์พร เก่งทอง (2552, น. 3) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแต่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Siti N. A. Hamid (2011) และ Carless (2005, pp. 341-352) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความพยายามทุ่มเท

ความพยายามทุ่มเท (Discretionary Effort) เป็นสิ่งที่เกิดจากความตั้งใจในการทำงานของพนักงานซึ่งทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง Robbins (1993, pp. 178) ได้ให้ความหมายของความพยายามทุ่มเทว่าเป็นระดับความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน โดยคิดว่างานเป็นศูนย์กลางของชีวิต คิดว่าตนเองนั้นรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงานมีความผูกพันทางจิตใจกับงานจึงทุ่มเท เสียสละเวลาและพลังงานให้กับงาน และอัมพร วิชกุล (2549) มองว่าความพยายามทุ่มเทเป็นลักษณะทางทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่สะท้อนถึงการให้ความสนใจ การมีส่วนร่วม การมีความกระตือรือร้น ส่วน Lloyd (2008) ซึ่งเป็นผู้พัฒนาแบบวัดความเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน (Discretionary effort scale) ที่นักวิจัยส่วนใหญ่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมองว่าความพยายามทุ่มเทเป็นความพยายามโดยสมัครใจซึ่งสูงกว่าความต้องการขั้นต่ำจากงานปกติเป็นการแสดงออกถึงการเสียสละ ทุ่มเทเวลา กระตือรือร้น และมีความตั้งใจเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การกับความพยายามทุ่มเทในประเทศไทยพบว่า ยังไม่มีการศึกษาโดยตรงถึงเรื่องดังกล่าว แต่มีการศึกษาถึงองค์ประกอบใกล้เคียง เช่น การศึกษาของ ศรีัญญา แสงลิ้มสุวรรณ และคนอื่นๆ (2556, น. 78) ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยืดหยุ่นด้านจิตใจและบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพยายามทุ่มเท โดย Lloyd (2008) ได้ศึกษาความพยายามทุ่มเทและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า ความพยายามทุ่มเทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ Max (2015) ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลตอบแทนขององค์การกับความพยายามทุ่มเท ผลการวิจัยพบว่า ผลตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเท

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรอิสระคือ ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กร การ และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและความพยายามทุ่มเทเป็นตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเท
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเท

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 378 คนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่งงานและอายุงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การโดยอ้อม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้จากแนวคิดของ Tepeci (2001) โดยแปลและเรียบเรียงข้อคำถามให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบสอบถามของ Allen, & Mayer (1993) มีจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพยายามทุ่มเท ผู้วิจัยแปลและเรียบเรียงข้อคำถามจากแบบสอบถาม Discretionary Effort Scale ตามแนวคิดของ Lloyd (2008) มีคำถามรวม 7 ข้อ

แบบสอบถามทุกส่วนมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยเทียบเคียงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของแบบวัด และทำการหาคุณภาพของแบบสอบถามทั้งรายข้อและรายฉบับ โดยใช้การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discriminate) และหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Corrected item total correlation) แล้วเลือกใช้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกและความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับสูงเท่านั้น จากนั้นจึงหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการวัดความคงเส้นคงวาภายใน (Internal consistency) ด้วยสูตร Cronbach's Alpha Coefficient ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึงแบบสอบถามส่วนที่ 4 เท่ากับ .961, .776 และ .909 ตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-27 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 โดยมีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 94.2 และมีอายุงานในองค์กรตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.5 กล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายในด้านอายุ ตำแหน่งงานและอายุงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้วิธีการวัดความไม่สอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การโดยหาผลต่างสัมบูรณ์ของค่านิยมบุคคลกับองค์การแล้วทำการแปลงค่าคะแนนเป็นความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ พบว่า ความสอดคล้อง ของค่านิยมบุคคลกับองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .272, p < .01$) กล่าวคือ พนักงานที่มีความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การในระดับสูงเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงด้วย (สรชัย พิศาลบุตร, 2547, น. 58) เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้าน พบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่โดยรวม และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ($r = .305$ และ $.250$ ตามลำดับ, $p < .01$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกโดยรวม ($r = .035$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นลูกค้า การพัฒนาพนักงาน การมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ การมุ่งเน้นบุคคล การมุ่งเน้นผลลัพธ์ การใส่ใจในรายละเอียด และการได้รับผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (ดังแสดงในตารางที่ 1) ผลที่พบส่วนใหญ่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนว่า ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสอดคล้องของค่านิยมกับองค์การกับความพยายามทุ่มเท เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยใช้วิธีการวัดความไม่สอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การโดยหาผลต่างสัมบูรณ์ของค่านิยมบุคคลกับองค์การแล้วทำการแปลงค่าคะแนนเป็นความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ พบว่า ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความพยายามทุ่มเทโดยรวม ($r = .006$) กล่าวคือ ตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (สรชัย พิศาลบุตร, 2547, น. 58) นอกจากนี้ ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านพบว่าความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นลูกค้า การพัฒนาพนักงาน การมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ การมุ่งเน้นบุคคล การมุ่งเน้นผลลัพธ์ การใส่ใจในรายละเอียด และการได้รับผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพยายามทุ่มเท ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพยายามทุ่มเท

	ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์การ				ความพยายามทุ่มเท
		โดยรวม	ความรู้สึก	การคงอยู่	บรรทัดฐาน	
ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ	โดยรวม	.272**	.035	.305**	.250**	.006
	ความคิดสร้างสรรค์	.139**	.095	.125**	.097**	.010
	การทำงานเป็นทีม	.215**	.040	.282**	.157***	.009
	การมุ่งเน้นลูกค้า	.162**	.024	.196**	.135***	.024
	การพัฒนาพนักงาน	.166**	.077	.170**	.125**	.051
	การมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์	.135**	.032	.259**	.075**	.026
	การมุ่งเน้นบุคคล	.233**	.035	.236**	.228**	.018
	การมุ่งเน้นผลลัพธ์	.181**	.002	.220**	.171**	.045
	การใส่ใจในรายละเอียด	.162**	.022	.211**	.156**	.033
	การได้รับผลตอบแทน	.182**	.001	.146**	.228**	.050

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับความพยายามทุ่มเท เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเทโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .385, p < .01$) กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงเป็นผู้ที่มีความพยายามทุ่มเทอยู่ในระดับสูงด้วย (สรชัย พิศาลบุตร, 2547, น. 58) และเมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .389$ และ $.368$ ตามลำดับ $p < .01$) และพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กับความพยายามทุ่มเท ($r = .074$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเท

	ตัวแปร	ความพยายามทุ่มเท
ความผูกพันต่อองค์การ	โดยรวม	.385**
	ด้านความรู้สึก	.074**
	ด้านการคงอยู่	.389**
	ด้านบรรทัดฐาน	.368**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยทำให้สามารถสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
2. ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความพยายามทุ่มเท
3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเทที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยนำสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสอดคล้องของ

ค่านิยมบุคคลกับองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลที่พบบ่งชี้ชัดเจนว่า บุคลากรที่มีค่านิยมส่วนบุคคลสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกับค่านิยมองค์การก็จะส่งเสริมให้บุคลากรนั้น แสดงพฤติกรรมที่สื่อถึงความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งสนับสนุนว่าความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การ ช่วยให้บุคลากรมีการมองชีวิตการทำงานในองค์การในแง่ดี มีความเครียดน้อยลง สามารถช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การได้เป็นอย่างดี (Sekiguchi, 2007) และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Kristof (1996) ที่กล่าวว่า ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การจะเป็นตัวผลักดันให้บุคลิกภาพส่วนบุคคลและลักษณะขององค์การ กลมกลืนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสอดคล้องระหว่างกันสูง จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์การมากขึ้น และจะยอมผูกพันตนเองกับองค์การมากขึ้น โดยผลการศึกษานี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น Andrews, Baker, & Hunt (2010) ที่พบว่า ความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลการวิจัยของ Siti N. A. Hamid (2011) ที่พบในทำนองเดียวกันว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงสอดคล้องกับการวิจัยของ ประสิทธิ์พร เก่งทอง (2552, น. 3) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

2. ความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความพยายามทุ่มเท ผลที่พบนี้ทำให้เห็นว่าโรงพยาบาลอาจดำเนินการในเรื่องการส่งเสริมค่านิยมทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นลูกค้า การพัฒนาพนักงาน การมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ การมุ่งเน้นบุคคล การมุ่งเน้นผลลัพธ์ การใส่ใจในรายละเอียด และการได้รับผลตอบแทนได้ไม่ดีพอจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสอดคล้องระหว่างค่านิยมบุคคลกับค่านิยมองค์การ เช่น การศึกษาของ Max (2015) พบว่าผลตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของ Lloyd (2008) พบว่า ความพยายามทุ่มเทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หากบุคลากรมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้นเท่าไร ก็จะมีมีความพยายามทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งเมื่อองค์ประกอบของค่านิยมทั้งส่วนบุคคลและองค์การมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันแล้วย่อมทำให้บุคลากรสามารถทุ่มเททำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามแม้ค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมองค์การอาจไม่สอดคล้องกัน แต่ด้วยวิชาชีพและจรรยาบรรณของการเป็นพยาบาลอาจมุ่งให้ความสำคัญกับผู้ป่วยมากกว่าความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับค่านิยมองค์การที่ตนสังกัด

3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพยายามทุ่มเท กล่าวคือพยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงเป็นผู้ที่มีความพยายามทุ่มเทในระดับสูง

ด้วยเช่นกัน ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า หากพนักงานมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรก็จะมี ความเต็มใจที่จะอุทิศกายใจทุ่มเททำงานให้กับองค์กร (Kanter, 1972) ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ พยาบาลวิชาชีพมีเป้าหมายและบุคลิกภาพที่สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กรมีการ ยอมรับและปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ (Marsh, & Mannari, 1977, p. 57) โดยสอดคล้องกับงานวิจัย ศรีธัญญา แสงลี้มสุวรรณ และคนอื่นๆ (2556, น. 78) พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจและบรรยากาศด้านจิตวิทยาที่มีอิทธิพลทางตรงเชิง บวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่มีอิทธิพล เชิงบวกต่อความพยายามทุ่มเท และสอดคล้องกับ Carless (2005, pp. 341-352) พบว่า การรับรู้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและบุคคลกับองค์กร การสนับสนุนจากสังคมและนโยบาย ความเท่าเทียมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสายอาชีพ และส่งผลต่อมีความตั้งใจ ที่จะประกอบอาชีพด้วยความทุ่มเท

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. องค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างและ พัฒนาการรับรู้และการเข้ากันไต่ระหว่างค่านิยมบุคคลกับค่านิยมองค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะค่านิยมด้านการทำงานเป็นทีม และการมุ่งเน้นบุคคลซึ่งเป็นค่านิยมที่พยาบาลวิชาชีพ ให้ความสำคัญ โดยสนับสนุนและสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดีให้เกิดขึ้น รวมทั้งมี การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างดี ไม่ก้าวล่วงและเคารพสิทธิระหว่างกันให้มากขึ้น ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร เช่น การจัดให้มีสื่อสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย การจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องดังกล่าว การสร้างระบบพี่เลี้ยงเพื่อเป็นผู้ช่วยถ่ายทอดและพัฒนาค่านิยมให้กับบุคลากร ใหม่ การประกวดบุคลากรต้นแบบของค่านิยมในด้านต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องและการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมทั้งนำระบบค่านิยมหลักขององค์กรฝังใน กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความยั่งยืน เช่น ขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ควรมุ่งเน้นคัดเลือกบุคลากรที่มีความสอดคล้องของค่านิยมส่วนบุคคล กับองค์กรเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การสอนงาน การฝึกอบรม การบริหารคนดีคนเก่ง และ ผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมถึงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ทั้งในแง่ของผลงานและพฤติกรรมเพื่อเป็นส่วนผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามค่านิยม องค์กร

2. การวิจัยครั้งนี้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความพยายาม ทุ่มเท ดังนั้นองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องควรสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้เกิดขึ้นกับ บุคลากร โดยปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความจริงใจและสุจริตใจ สร้างความรู้สึกเป็นเสมือนหนึ่ง ครอบครัวที่บุคลากรรักและหวงแหนโดยกำหนดนโยบาย แนวทางการทำงาน และการวัดผล

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นประจำทุกปีเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้วางแนวทางในการส่งเสริมหรือพัฒนาระดับความผูกพันให้สูงมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการวัดความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กรในรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนากระบวนการวัดให้ดีขึ้น

2. ค่านิยมหลัก 9 ด้านถูกใช้ในการศึกษาวิจัยเพื่อสอบถามความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์กรโดยอ้อม ดังนั้นอาจทำการศึกษาค่านิยมและคำถามชุดอื่นๆ ที่มีความทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรที่จะทำการศึกษาต่อไปในอนาคต รวมถึงอาจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตพฤติกรรมหรือสัมภาษณ์ร่วมด้วยซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น

3. การวิจัยนี้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีความคิดความเชื่อในการดำเนินชีวิตหรือการทำงานที่เป็นลักษณะเฉพาะ ผู้สนใจสามารถทำการศึกษาคือความแตกต่างของสถานภาพการจ้างงานของพยาบาลวิชาชีพ อายุงาน และสภาพของโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน รวมทั้งอาจทำการวิจัยในเรื่องที่คล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น

4. การเก็บข้อมูลครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลทั้งค่านิยมบุคคลและค่านิยมองค์กรในเวลาเดียวกันซึ่งอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความลำเอียงในการตอบสอบถาม ดังนั้นอาจทำการเก็บข้อมูลแยกเป็น 2 ครั้งๆ ละส่วน คือ แยกเก็บข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมองค์กร เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมอาเซียน. (2554). *อาเซียนไฮไลต์*. กระทรวงการต่างประเทศ กรุงเทพฯ.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2549). ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับวัฒนธรรมปัจเจกบุคคล: ปัจจัยสำคัญที่ลดความขัดแย้งขององค์กร. *การจัดการสมัยใหม่*, 2549, 11-37.
- ประสิทธิ์พร เก่งทอง. (2552). *อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์กรต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์กรเสมือนจริง*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวีวรรณ เล็กวิลัย. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้ป่วยกับจำนวนวันนอนในโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ และคนอื่นๆ . (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(2), 78-94.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2547). *สถิติธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒนา.

- อัมพร วิชกุล. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
- Allen, N.J., Meyer, J.P., & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Andrews, M. C., Baker, T., & Hunt, T. G. (2010). Values And Person – Organization Fit: Does Moral Intensity Strengthen Outcomes? *Journal of Leadership and Organization Development*, 32(1), 5-19.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization Tactics and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54, 1- 23.
- Carless, S.A. (2005). Person–Job Fit versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 411-429.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R.B. (2003). *The New Public Service: Serving, not Steering*. London: M.E. Sharpe.
- Fogarty, T. J. (1992). Organizational Socialization in Accounting Firms: A Theoretical Framework and Agenda for Future Research. *Accounting, Organizations, & Society*, 17, 129–149.
- Kanter, R.M. (1972). *Commitment and community: Communes and Utopias in Sociological Perspective*. Harvard University Press. Massachusetts.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1–49.
- Kristof-Brown, A. L., & Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individual' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor Fit. *Personal psychology*, 58, 281–342.
- Lamm, E., Gordon, J., & Purser, R.E. (2010). The Role of Value Congruence in Organizational Change. *Organization Development Journal*, 28(2), 49-64.
- Lloyd, R. (2008). Discretionary Effort and the Performance Domain. The Australian and New Zealand. *Journal of Organisational Psychology*, 1, 22-34.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 51-57.

- Max. B. (2015). Improving Company Production: The Role of Organizational Incentives in Enhancing Employee Discretionary Effort. *Journal of Student Research*, 4, 130-135.
- Montgomery, C. E. (1996). Organizational Fit is Key to Job Success. *HR Magazine*, 41, 94–96.
- O'Reilly, C. A., J. Chatman, & D. F. Caldwell. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487–516.
- Robbins, S.P. (1993). *Organisational Behaviour: Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saks, A. M. (2004). *Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life Work*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Schneider, B. (2001). *Fits about fit. Applied Psychology: An International Review*, 50 (1) , 141-152.
- Sekiguchi, T. (2007). A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*. 22(2) .
- Siti N. A. H. (2011). Relationship between Person-Job Fit and Person-Organization Fit on Employees' Work Engagement: A Study Among Engineers in Semiconductor Companies in Malaysia. *Annual Conference on Innovations in Business, & Management*. London.
- Tepeci, M. (2001). *The Effect of Personal Values, Organizational Culture and Person-Organization Fit on Individual Outcomes in the Restaurant Industry*. The Pennsylvania State University.
- Vancouver, J. B., R. E. Millsap, & P. A. Peters. (1994). Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79, 666–679.