

ตัวอย่างแบบฟอร์มการพิมพ์บทความ
ใช้ front Angsana new ไม่เกิน 8 หน้า

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาความงอกงามแห่งตน

กับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT,

PERSONAL GROWTH INITIATIVE, AND ORGANIZATIONAL

READINESS FOR CHANGE

24 หน้า

ณัฐธิดา สิทธิเวทยานนท์ และ ณัฐสุดา เต้พันธ์

Nutthida Sitthivethayanont and Nattasuda Taephant

18 หน้า

สาขาวิชาอุตสาหกรรม องค์กร และสังคม คณะจิตวิทยา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กทม. 10330

เบอร์โทรศัพท์ : 089-685-6799 E-mail: carnation_maya@hotmail.com

14 ปกติ

บทคัดย่อ

18 หน้า

16 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การ

พัฒนาความงอกงามแห่งตน กับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร วิธีการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน

บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) มาตรการการ

รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($\alpha = .94$) 2) มาตรการพัฒนาความงอกงามแห่งตน ($\alpha = .90$) และ 3) มาตรการ

ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ($\alpha = .91$) ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมี

สหสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .38, p < .01$)

2) การพัฒนาความงอกงามแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($r = .60, p < .01$) และ 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการพัฒนาความงอกงาม

งานสามารถร่วมกันทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ โดยมีเพียงการพัฒนาความงอกงาม

16 ปกติ

2 ซ.ม.

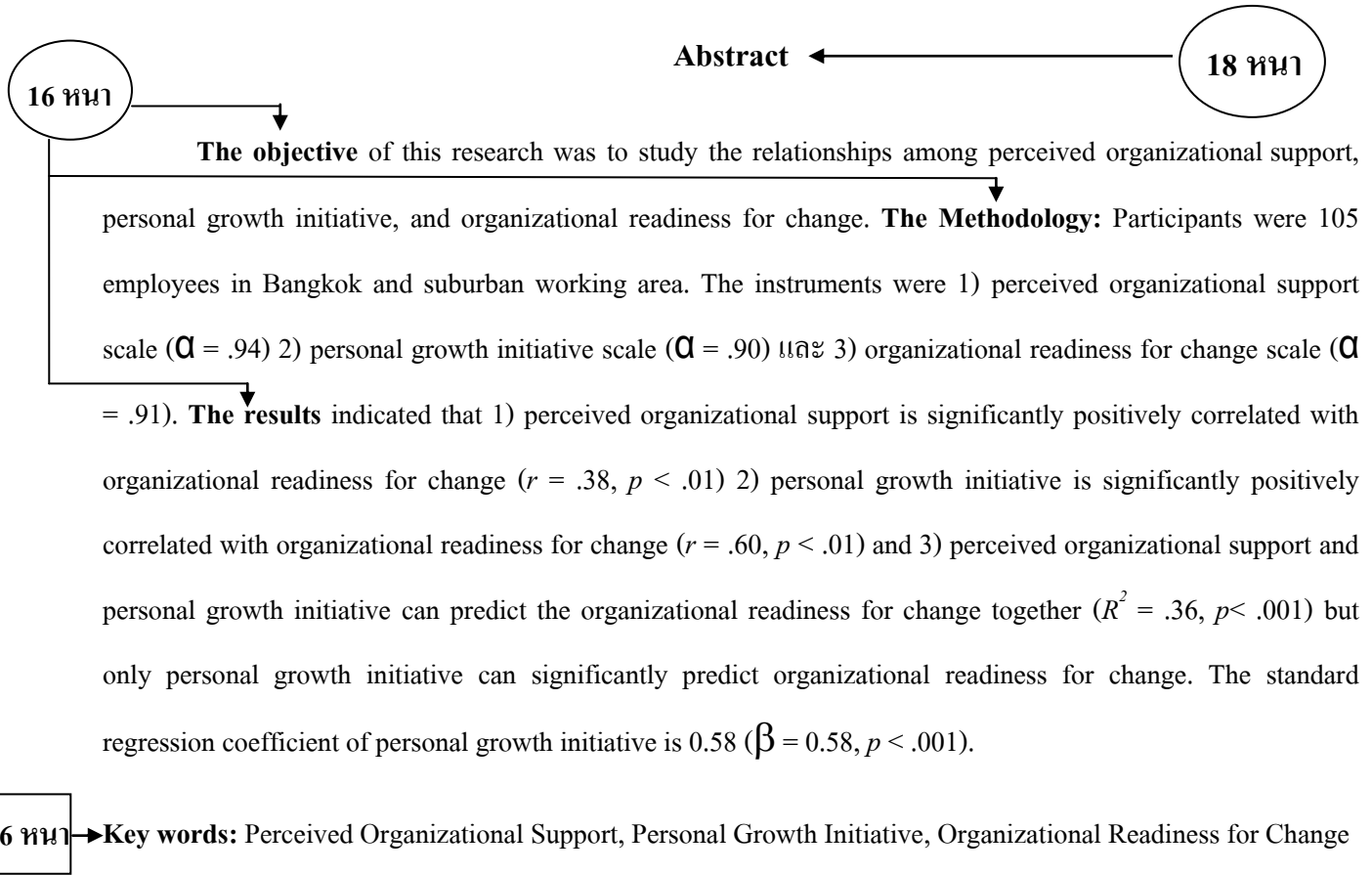
2 ซ.ม.

2 ซ.ม.

วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2557 12 หน้า 12 ปกติ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ณัฐธิดา สิทธิเวทยานนท์ และ ณัฐศดา เต็มพันธ์

แห่งตันท่านั้นที่สามารถทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ $\beta = 0.58, p < .001$

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, การพัฒนาความงอกงามแห่งตน, ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร



18 หน้า

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การพัฒนาเศรษฐกิจและความก้าวหน้าเป็นไปอย่างต่อเนื่องในโลกธุรกิจ ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมากมาย หากองค์กรไม่สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เข้ากันกับความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ ได้ องค์กรก็จะไม่สามารถอยู่รอดได้หรืออยู่รอดได้ยาก (Siddiqui, 2011) ทว่า การที่องค์กรจะเปลี่ยนแปลงได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานอย่างมาก เพราะพนักงานถือเป็นคนขับเคลื่อนสำคัญขององค์กร หากพนักงานมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง พนักงานก็อาจจะไม่ยอมให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ การเตรียมพร้อมให้พนักงานมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง

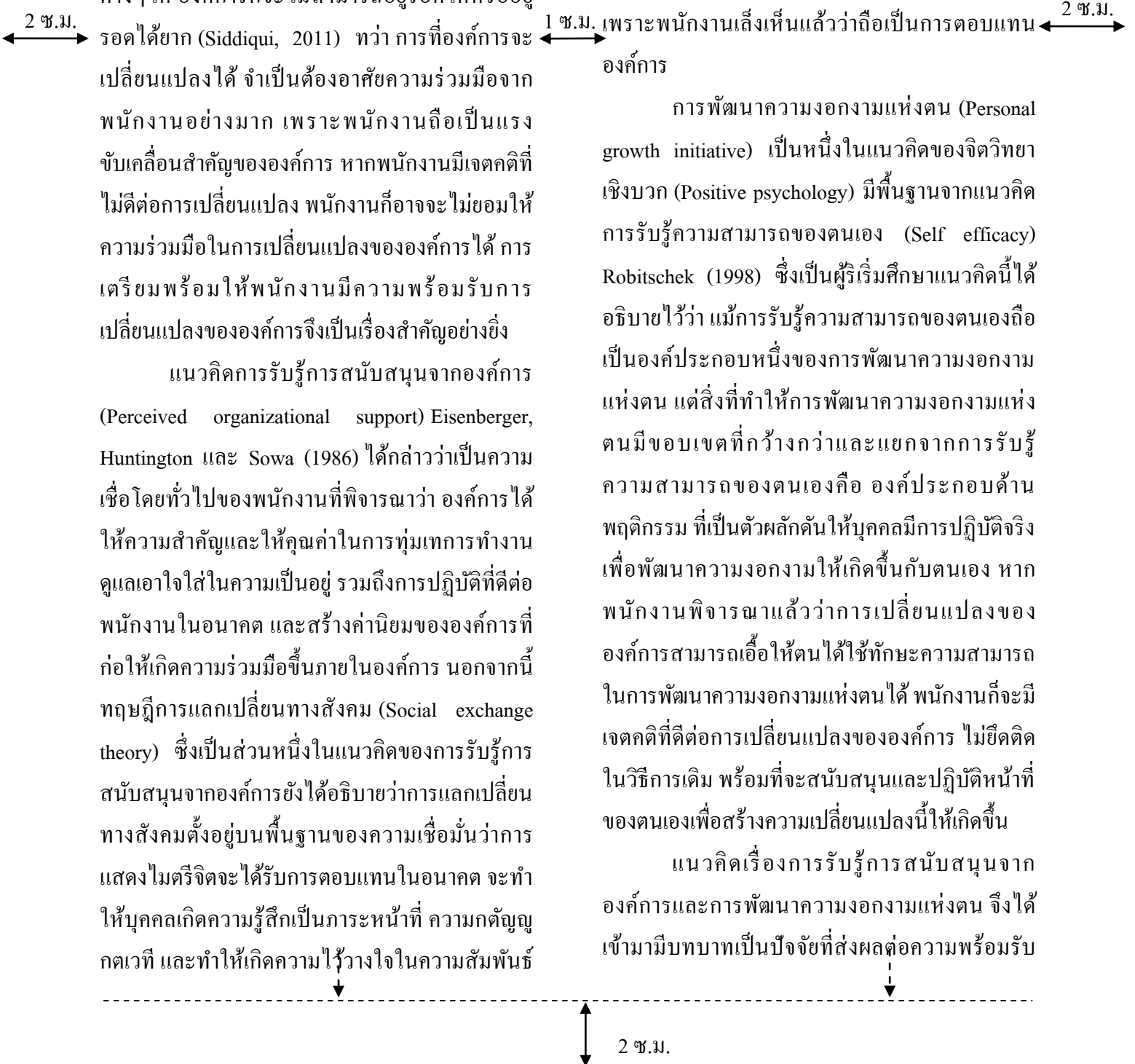
แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) Eisenberger, Huntington และ Sowa (1986) ได้กล่าวว่าเป็นความเชื่อโดยทั่วไปของพนักงานที่พิจารณาว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญและให้คุณค่าในการทุ่มเทการทำงานดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ รวมถึงการปฏิบัติที่ดีต่อพนักงานในอนาคต และสร้างค่านิยมขององค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือขึ้นภายในองค์กร นอกจากนี้ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแนวคิดของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังได้อธิบายว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคมตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นว่าการแสดงไม่ตรีจิตจะได้รับการตอบแทนในอนาคต จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นภาระหน้าที่ ความกตัญญู กตเวทิต และทำให้เกิดความไว้วางใจในความสัมพันธ์

ทางสังคม (Blau, 1964, อ้างถึงใน วิชญญา วัฒนโธ 2546) เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากองค์กร พนักงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ต้องการทำประโยชน์ตอบแทนให้กับองค์กร หากองค์กรต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยความยินยอมพร้อมใจของพนักงาน พนักงานก็พร้อมที่จะสนับสนุนความเปลี่ยนแปลง

เพราะพนักงานเล็งเห็นแล้วว่าถือเป็นการตอบแทนองค์กร

การพัฒนาความงอกงามแห่งตน (Personal growth initiative) เป็นหนึ่งในแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) มีพื้นฐานจากแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) Robitschek (1998) ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มศึกษาแนวคิดนี้ได้ อธิบายไว้ว่า แม้การรับรู้ความสามารถของตนเองถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาความงอกงามแห่งตน แต่สิ่งที่ทำให้การพัฒนาความงอกงามแห่งตนมีขอบเขตที่กว้างกว่าและแยกจากการรับรู้ความสามารถของตนเองคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ที่เป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีการปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาความงอกงามให้เกิดขึ้นกับตนเอง หากพนักงานพิจารณาแล้วว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสามารถเอื้อให้ตนได้ใช้ทักษะความสามารถในการพัฒนาความงอกงามแห่งตนได้ พนักงานก็จะมีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ไม่ยึดติดในวิธีการเดิม พร้อมที่จะสนับสนุนและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงนี้ให้เกิดขึ้น

แนวคิดเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการพัฒนาความงอกงามแห่งตน จึงได้เข้ามามีบทบาทเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมรับ



การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในการศึกษานี้ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรถือเป็นปัจจัยภายนอกบุคคลและการพัฒนาความงอกงามแห่งตน ถือเป็นปัจจัยภายในบุคคล

18 หน้า

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาความงอกงามแห่งตน และความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
2. การพัฒนาความงอกงามแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการพัฒนาความงอกงามแห่งตน สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

18 หน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและ

ปริมณฑล จำนวน 105 คน โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการพัฒนาความงอกงามแห่งตน และตัวแปรตาม คือ ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยใช้หลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ Hair, Black, Babin และ Anderson (2010) กำหนดว่า ตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ควรสุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 20 คน ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยมาตรวัด 4 ส่วน ดังนี้

- แบบสอบถามส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามข้อมูลทางด้านคุณสมบัติทางประชากร (Demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับตำแหน่งงาน และลักษณะการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

- มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยใช้มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอุไร ฌังวาริ (2551) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิดของ Eisenberger, Huntington และ Sowa (1986) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94

- มาตรวัดการพัฒนาความงอกงามแห่งตน ผู้วิจัยพัฒนามาจากมาตรวัดการพัฒนาความงอกงามแห่งตนของพิชามญช์ บุญสิทธิ์ (2554) ซึ่งเรียบเรียงและพัฒนาจากมาตรวัด Personal Growth Initiative scale-II: PGIS-II ของ Robitschek (2009) จำนวน 24

ข้อ มี 4 ข้อประกอบได้แก่ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง การวางแผน การใช้แหล่งทรัพยากร และการกระทำอย่างตั้งใจ โดยผู้วิจัยสร้างข้อกระทงเพิ่มอีก 8 ข้อ รวมทั้งสิ้นเป็น 32 ข้อ จากนั้นนำมาสร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 72 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยการทดสอบค่าสถิติ t (t -test) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ข้อกระทงผ่านทุกข้อ จากนั้น จึงนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าสถิติมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation: CITC) ข้อกระทงที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นทั้งหมดที่ต่ำกว่าค่า r วิฤตจะถูกลดออก จากการวิเคราะห์พบว่า มีข้อกระทงที่ถูกตัดออก 1 ข้อ จึงมีข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 31 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .90

-มาตรวัดความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผู้วิจัยพัฒนามาจากมาตรวัดความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรของ นลิน เตชะสกุลสิน (2554)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาความองอกงามแห่งตน กับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ตัวแปร	M	SD	ตัวแปร		
			1	2	3
1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.66	0.50	-		
2. การพัฒนาความองอกงามแห่งตน	4.28	0.44	.59**	-	
3. ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	3.34	0.39	.38**	.60**	-

** $p < .01$, หนึ่งหาง.

ที่พัฒนามาตรวัดจากแนวคิดของ Holt และคณะ (2007) จำนวน 27 ข้อ มี 4 ข้อประกอบได้แก่ ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนจากผู้บริหารในองค์กร และการได้รับผลกระทบของแต่ละบุคคล โดยผู้วิจัยเรียงข้อกระทงให้มีลักษณะความเป็นทั่วไปมากยิ่งขึ้น จากนั้นนำมาสร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 72 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยการทดสอบค่าสถิติ t (t -test) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า ข้อกระทงผ่านทุกข้อ จากนั้น จึงนำข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าสถิติมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected item-total correlation: CITC) ข้อกระทงที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นทั้งหมดที่ต่ำกว่าค่า r วิฤตจะถูกลดออก โดยมีข้อกระทงถูกตัดออก 1 ข้อ จึงมีข้อกระทงที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 26 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .91

มาตรวัดในงานวิจัยนี้เป็นมาตรประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและมาตรวัดความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ได้แก่ มาตรวัดการพัฒนาความงอกงามแห่งตน

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) เพื่อรายงานข้อมูลพื้นฐานของทั้งข้อมูลส่วนบุคคลและตัวแปรในการวิจัย

3.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาความงอกงามแห่งตน และความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

3.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบวิธี Enter method เพื่อวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การพัฒนาความงอกงามแห่งตน กับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสร้างสมการทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยใช้ความเชื่อมั่นในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการพัฒนาความงอกงามแห่งตนเป็นตัวทำนาย

18 หน้า

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยมีดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($r = .38, p < .01$)

2. การพัฒนาความงอกงามแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .60, p < .01$)

ดังผลที่สรุปไว้ในตารางที่ 1

3. มีเพียงการพัฒนาความงอกงามแห่งตน ($\beta = 0.58, p < .001$) ที่สามารถทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ร้อยละ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่สามารถทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ ($\beta = 0.03, ns$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในการทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ด้วยวิธีใส่ตัวแปรอิสระเข้าสมการทุกตัวพร้อมกัน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	SE B	β
(Constant)	1.06	0.30	
Perceived Organizational Support	0.02	0.07	0.03
Personal Growth Initiative	0.50	0.08	0.58***

*** $p < .001, R^2 = .36$

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรทำให้สามารถเขียนสมการทำนายแบบคะแนนมาตรฐานของความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ได้ดังนี้

$$Z_{RFC} = 0.50^{**} Z_{PGI} + 0.02 Z_{POS}$$

18 หน้า

อภิปรายผลการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .38, p < .01$, หนึ่งหาง) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 หมายความว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง ก็จะมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสูงตามไปด้วย

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การพัฒนาความงอกงามแห่งตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .60, p < .01$, หนึ่งหาง) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานเช่นกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีระดับการพัฒนาความงอกงามแห่งตนสูง พนักงานก็จะมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสูงเช่นกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า มีเพียงการพัฒนาความงอกงามแห่งตนเท่านั้นที่สามารถทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .36, p < .001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน หรือกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียวของการวิจัยนี้คือ การพัฒนาความงอกงามแห่งตนเท่านั้นที่สามารถทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการพัฒนาความงอกงามแห่งตนสูง มองว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นการท้าทายความสามารถ และเป็นโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพของตน ทั้งนี้ การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการ

สนับสนุนจากองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 18 หน้า

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ($r = .38, p < .01$) 2) การพัฒนาความงอกงามแห่งตนมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ($r = .60, p < .01$) และ 3) มีเพียงการพัฒนาความงอกงามแห่งตน ($\beta = 0.58, p < .001$) เท่านั้นที่สามารถทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ร้อยละ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า องค์กรควรมีนโยบายหรือมาตรการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึงประโยชน์ต่อพนักงาน โดยทำให้พนักงานรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีประโยชน์ต่อพวกเขา เช่น การมอบหมายโปรเจกงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้กับพนักงานที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีระดับการพัฒนาความงอกงามแห่งตนในระดับที่สูงไว้ก่อนในขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเป็นวิธีที่ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องนำมาใช้เพื่อฝึกอบรมหรือสร้างความต้องการพัฒนาความงอกงามให้กับพนักงานที่มีการพัฒนาความงอกงามแห่งตนในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. การวิจัยในอนาคตควรทำการศึกษาโดยคงปัจจัยภายในซึ่งก็คือ การพัฒนาความงอกงามแห่งตนไว้ และศึกษากับปัจจัยภายนอกตัวอื่นที่อาจจะส่งผลต่อการทำนายความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การยืนยันในตัวองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2. การวิจัยในอนาคตควรควรรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างออกไป เช่น องค์กรรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทเอกชน ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงในองค์กรในระดับที่ค่อนข้างสูงเนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจ การเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มองค์กรรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจที่มักไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้ได้ผลการวิจัยที่แตกต่างกัน

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุไร ผนังาริ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของบุคคลขนาดของทีม กับความเหนียวแน่นของทีม. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Eisenberger, R., & Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, **Journal of Applied Psychology**, 71, 3, 500-507

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis: A global perspective**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, 30, 183-198.

Siddiqui, F. (2011). Impact of employee's willingness on organizational change. **Journal of Economics and Sustainable Development**, 2, 193-201.

18 หน้า

เอกสารอ้างอิง

นลิน เตชะสกุลสิน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กร ความไว้วางใจผู้บริหาร กับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชามณูญ์ บุญสิทธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนกับความวิตกกังวลในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผ่าน.

เอกสารอ้างอิง

ใช้ระบบ APA