

T 151509

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

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

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

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

ความต้องการส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกลักษณะองค์การที่ต้องการร่วมงานด้วย โดยพบว่า

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

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

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

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

กลุ่มตัวอย่างชายและหญิงที่มีลักษณะความต้องการส่วนบุคคลแต่ละด้าน (ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ และความต้องการอำนาจ) ระดับเดียวกัน มีแนวโน้มจะเลือกองค์การที่ต้องการทำงานด้วยไม่แตกต่างกัน

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

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

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

ISBN 974-17-4016-6

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

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

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

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

Compared subjects high and low in need for affiliation, organizations where the subjects high in need for affiliation significantly more preferred than were the subjects low in need for affiliation were collectivistic ($M_s = 6.31, 6.00, t_{.05(214)} = 2.43$), low power distance ($M_s = 6.30, 5.80, t_{.05(194.52)} = 4.14$), masculine ($M_s = 6.23, 5.85, t_{.05(203.88)} = 2.11$), and feminine ($M_s = 5.57, 5.13, t_{.05(214)} = 3.26$).

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

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

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