ผลการนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจสมัครงาน

*นายบริพัตร ดะรีพัตร์**
*รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม***
*อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์****

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงทดลองชิ้นนี้ศึกษาผลของการนำเสนอความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่คำนวณจากค่านิยมของบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การว่ามีผลอย่างไรต่อการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหาและความตั้งใจสมัครงาน และยังศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรงและโดยอ้อม การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา กับความตั้งใจสมัครงาน ผลการทดลองพบว่า 1) ความสอดคล้องจากการวัดโดยตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อม 2) ความสอดคล้องจากการวัดโดยตรง และการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจสมัครงาน 3) การนำเสนอผลความสอดคล้องเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงาน และความสอดคล้องจากการวัดโดยตรงเป็นตัวแปรสื่อในกลุ่มทดลองที่มีการนำเสนอข้อมูลผลความสอดคล้อง ดังนั้นการนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องทำให้ได้ข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่เป็นจริงและเกิดความตั้งใจสมัครงานในที่สุด

คำสำคัญ: การสรรหา, การนำเสนอข้อมูล, ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ, ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา

* **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (วิทยาเขตรังสิต) โทรศัพท์: 0-2696-9626 อีเมล: d.boripat@gmail.com

** **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (วิทยาเขตรังสิต) โทรศัพท์: 0-2696-9626 อีเมล: rxw100g@gmail.com

*** **หน่วยงานผู้แต่ง:** คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โทรศัพท์ 0-2727-3035 อีเมล: arnond@as.nida.ac.th

Effects of Person-Organization fit Presentation on Behavior Intention to Apply for Jobs

*Boripat Dareepat**

*Ratchaneewan Wanichtanom***

*Arnond Sakworawich****

ABSTRACT

This experiment investigated the effect of the person-organization (P-O) presentation on applicant's perceived recruitment fairness and job intention. Moreover, the relationship among direct and indirect P-O fit, recruitment fairness, and job intention also were examined. The results are 1) direct P-O fit positively correlates with indirect P-O fit, 2) recruitment fairness and direct P-O fit positively correlate with job intention, 3) the P-O fit presentation moderates the relationship between indirect P-O fit and job intention such that direct P-O fit is a mediator variable in an experimental group where P-O fit results was presented. Hence, the presentation of P-O fit can lead to the realistic perception of P-O fit and eventually results in job intention.

KEYWORDS: Recruitment, Data Presentation, Person-Organization fit, Recruitment fairness

* **AFFILIATION:** Faculty of Liberal Arts, Thammasat University (Rangsit Campus). Tel: 0-2696-9626
E-mail: d.boripat@gmail.com

** **AFFILIATION:** Faculty of Liberal Arts, Thammasat University (Rangsit Campus). Tel: 0-2696-9626
E-mail: rxw100g@gmail.com

*** **AFFILIATION:** Graduate School of Applied Statistics, National Institute of Development Administration.
Tel: 0-2727-3035 E-mail: arnond@as.nida.ac.th

บทนำ

เป้าหมายของการสรรหาพนักงาน คือ การทำให้มีจำนวนผู้สมัครที่มาก และทำให้ผู้สมัครยังคงสนใจตำแหน่งงาน ไม่ยกเลิกหรือละความสนใจตำแหน่งงานนั้นๆ จนกระทั่งยื่นข้อเสนอและพยายามจูงใจให้ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกตัดสินใจรับข้อเสนอทำงาน (Casio & Aguinis, 2011) ในช่วงแรกของกระบวนการสรรหาพบว่าความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมของผู้สมัครกับวัฒนธรรมขององค์การ หรือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การดูน่าสนใจและทำให้ผู้หางานมีความตั้งใจจะสมัครงานนั้นๆ (Chapman, Uggerlev, Carroll, Piasentin, & Jones, 2005; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005) เมื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแก่ผู้สมัคร ผู้สมัครจะประเมินความสอดคล้องของตนเอง อันเป็นการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยตรง ในขณะที่การให้ผู้สมัครประเมินค่านิยมของตนเอง และให้องค์การประเมินวัฒนธรรมองค์การ แล้วนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อคำนวณความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การโดยอ้อม

การศึกษาพบว่าความสอดคล้องจากการวัดโดยตรงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจสมัครงานมากกว่า ความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อม (Kristof-Brown et al., 2005, 2011) แต่การวัดโดยตรงผู้สมัครจะเลือกให้ความสำคัญหรือละเลยวัฒนธรรมองค์การด้านใดก็ได้ ความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อมจึงเป็นการวัดที่ครบถ้วนรอบด้านมากกว่า นอกจากนั้นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครงานคือการรับรู้ว่ากระบวนการสรรหามีความยุติธรรม Gilliland (1993) เสนอแบบจำลองการตอบสนองของผู้สมัครงานต่อกระบวนการคัดเลือก ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้สมัครจะทำให้ผู้สมัครรับรู้ว่ากระบวนการสรรหามีความยุติธรรม และจะเพิ่มความตั้งใจสมัครงาน

การนำเสนอผลความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อมให้แก่ผู้สมัครทราบ นอกจากจะทำให้ผู้สมัครได้เห็นความสอดคล้องจากการประเมินรอบด้านแล้ว ยังน่าจะทำให้ผู้สมัครรับรู้ว่ากระบวนการสรรหามีความยุติธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้สมัครงานมีความตั้งใจที่จะสมัครงาน ไม่ถอนตัวออกจากกระบวนการสรรหาก่อนถึงขั้นตอนที่องค์การจะทำการคัดเลือกขั้นสุดท้าย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) ศึกษาผลของการนำเสนอความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การวัดโดยอ้อม ที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา และความตั้งใจสมัครงาน

2) ศึกษาผลของการนำเสนอความสอดคล้องในฐานะตัวแปรปรับ (Moderator) ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา และความตั้งใจสมัครงาน

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อม การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา และความตั้งใจสมัครงาน โดยมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรงเป็นตัวแปรสื่อ

ทบทวนวรรณกรรม

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ การนำเสนอผลความสอดคล้อง และความตั้งใจสมัครงาน

การวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยตรงทำโดยให้บุคคลประเมินว่าวัฒนธรรมองค์การกับค่านิยมของบุคคลเองนั้นตรงกันมากน้อยเพียงใด การวัดความสอดคล้องโดยอ้อมทำโดยให้บุคคลประเมินค่านิยมของตนเอง ขณะที่ฝ่ายองค์การประเมินวัฒนธรรมขององค์การ(Kristof-Brown et al, 2005). อย่างไรก็ตามการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยตรงหรือโดยอ้อมล้วนแต่เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยภายในบุคคล กับ ปัจจัยขององค์การทั้งสิ้น งานวิจัยหลายชิ้นพบความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยตรง และความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อม (Cable & Judge, 1996; Judge & Cable, 1997; Cooper-Thomas, VanVianen & Anderson, 2004)

สมมติฐานที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง

แบบจำลองความน่าจะเป็นในการคิดและไตร่ตรอง (Elaboration Likelihood Model: ELM) (Petty & Cacioppo, 1986) เสนอว่าเมื่อมีข้อมูลที่มีความสำคัญกับผู้สมัคร ผู้สมัครจะมีแนวโน้มใช้ความตั้งใจพิจารณาข้อมูลนั้นๆ การนำเสนอผลความสอดคล้องจะทำให้ผู้สมัครรับรู้ความสอดคล้องของตนว่ามีมากน้อยเพียงใด แต่ผู้สมัครที่ไม่เห็นผลความสอดคล้องจะไม่ทราบความสอดคล้องของตนเอง งานวิจัยของ Dineen et al. (2002) พบว่าตัวอย่างที่ได้รับการนำเสนอผลความสอดคล้องทางอ้อมจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องทางอ้อมและทางตรงมีค่าสูงกว่า

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรงและโดยอ้อม เมื่อนำเสนอผลความสอดคล้อง จะมีค่าสูงสูงกว่าเมื่อไม่นำเสนอความสอดคล้อง

แบบจำลอง attraction-selection-attrition (ASA) เสนอว่าบุคคลทำงานกับองค์การที่มีลักษณะตรงกับตนเอง (Schneider, 1987; Schneider et al., 1995) งานวิจัยหลายชิ้นพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ กับ ผลลัพธ์ของการสรรหาด้านต่างๆ เช่น ความรู้สึกดึงดูดใจต่อองค์การ ความรับผิดชอบต่อองค์การ และความตั้งใจสมัครงาน (Judge & Cable, 1997; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991)

สมมติฐานที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความตั้งใจสมัครงาน

สมมติฐานที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความตั้งใจสมัครงาน

จากแบบจำลอง ELM เมื่อผู้สมัครเห็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อตนเอง ผู้สมัครจะตั้งใจพิจารณาข้อมูล โดยเมื่อเห็นว่าตนเองมีความสอดคล้องสูงจะยิ่งมีความตั้งใจสมัครงานมากยิ่งขึ้น ส่วนผู้ที่พบว่าตนเองสอดคล้องต่ำก็จะมีความตั้งใจสมัครงานน้อยลง (Dineen, Ash & Noe, 2002; Dineen, Ling, Ash, & DelVecchio, 2007; De Goede, Van Vianen & Klehe, 2011) ดังนั้นการนำเสนอผลความสอดคล้องจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองมีค่าเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานเมื่อนำเสนอความสอดคล้อง มีค่าสูงกว่าเมื่อไม่นำเสนอ

สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง กับ ความตั้งใจสมัครงานเมื่อนำเสนอความสอดคล้อง มีค่าสูงกว่าเมื่อไม่นำเสนอ

สมมติฐานที่ 7 ค่าเฉลี่ยความตั้งใจสมัครงานเมื่อนำเสนอความสอดคล้องสูงกว่าเมื่อไม่นำเสนอ

การเป็นตัวแปรสื่อของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง

งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าผู้สมัครจะรู้สึกว่าองค์การมีความดึงดูดใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของลักษณะบุคคลกับองค์การ (Dineen et al., 2002) และยังพบว่าความสอดคล้องโดยตรงมีผลกับความน่าดึงดูดใจขององค์การมากกว่าความสอดคล้องโดยอ้อม (Judge & Cable, 1997; Kristof-Brown et al., 2005) และ Dineen (2002) พบว่าความสอดคล้องโดยตรงเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสอดคล้องโดยอ้อมกับความน่าดึงดูดใจขององค์การ

สมมติฐานที่ 8 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรงเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงาน

สมมติฐานที่ 8.1 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรงเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานเมื่อนำเสนอผลความสอดคล้อง

สมมติฐานที่ 8.2 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรงเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานเมื่อไม่นำเสนอผลความสอดคล้อง

การให้ข้อมูลย้อนกลับ การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา และความตั้งใจสมัครงาน

Gilliland (1993) เสนอแบบจำลองการตอบสนองของผู้สมัครงานต่อกระบวนการคัดเลือก โดยเสนอว่า ข้อมูลตอบกลับ จะทำให้ผู้สมัครเห็นภาพของกระบวนการสรรหาว่ามีความยุติธรรมในภาพรวมสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้ผู้สมัครมีความตั้งใจสมัครงานเพิ่มขึ้นด้วย งานวิจัยหลายชิ้นได้ผลว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับทำให้ผู้สมัครรับรู้ว่ากระบวนการสรรหามีความยุติธรรมเพิ่มขึ้น (Ployhart, Ryan & Bennett,1999; Elkins & Phillips,2000; Bauer., Maertz, Dolen, & Campion,1998; Van Vianen, Taris, Scholten, & Schinkel, 2004)

สมมติฐานที่ 9 การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจสมัครงาน

สมมติฐานที่ 10 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหาเมื่อนำเสนอความสอดคล้อง สูงกว่าเมื่อไม่นำเสนอความสอดคล้อง

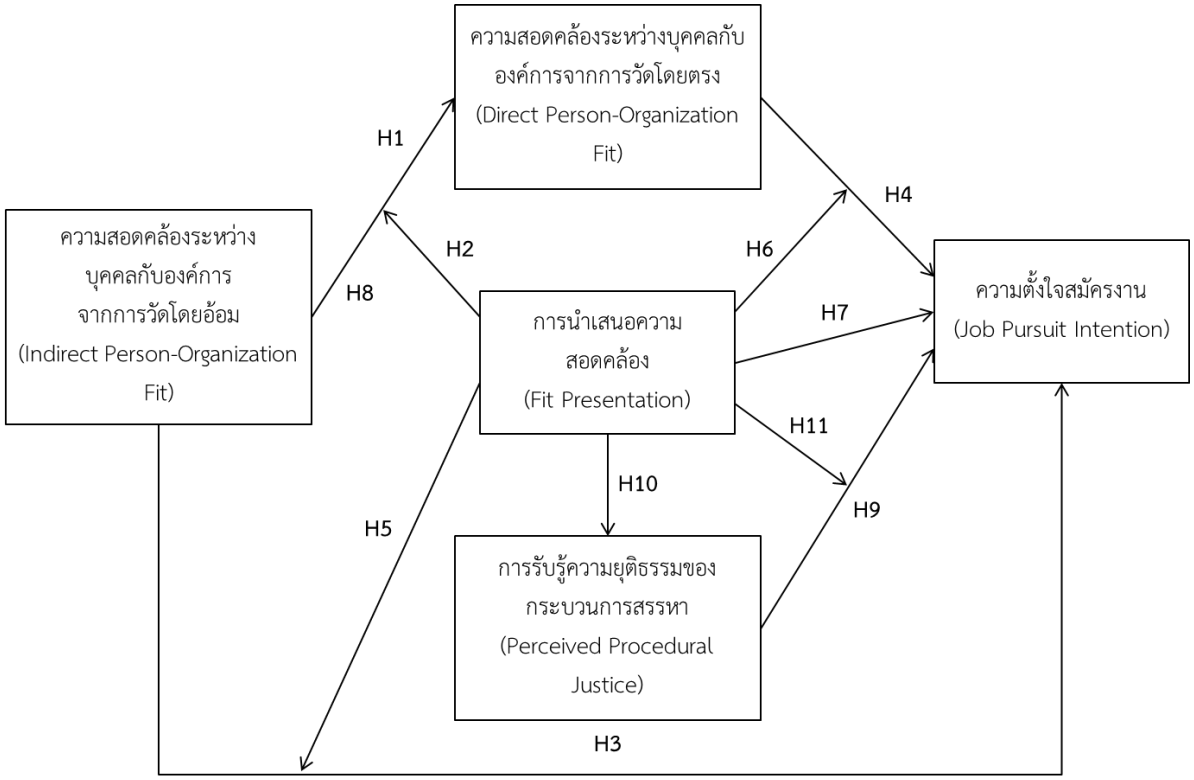
แบบจำลองความน่าจะเป็นในการคิดและไตร่ตรอง (ELM) (Petty & Cacioppo, 1986) เสนอว่า ถ้าผู้สมัครงานได้รับข้อมูลที่มีความสำคัญกับตนเองผู้สมัครจะมีแนวโน้มใช้ความตั้งใจพิจารณาข้อมูลนั้นๆ ถ้าพิจารณาแล้วพบว่าองค์การนั้นเหมาะกับตนเองจะยิ่งมีความตั้งใจสมัครงานมาก ถ้าพบว่าเหมาะกับตนเองน้อยยิ่งมีความตั้งใจสมัครงานน้อย งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา กับ ความดึงดูดใจขององค์การ (Bauer et al., 1998; Van Vianen et al., 2004)

สมมติฐานที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา กับความตั้งใจสมัครงานเมื่อนำเสนอความสอดคล้อง สูงกว่าเมื่อไม่นำเสนอความสอดคล้อง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยมีตัวแปรต้นคือการนำเสนอผลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยอ้อม กับตัวแปรตามคือความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางตรง การรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการสรรหา และความตั้งใจสมัครงาน

การทดลองนี้สมมุติให้มีบริษัทจำลองขึ้นเพื่อให้นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้สมัครงาน ในการทดลองได้นำเสนอข้อความอธิบายธุรกิจและวัฒนธรรมของบริษัทซึ่งได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การ 6 ด้านได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความต้องการผลงานเป็นเลิศ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความมีจริยธรรม และความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้มีการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสุ่มลำดับความสำคัญให้แก่วัฒนธรรมด้านต่างๆ ทั้งหกด้าน (โดยไม่มีลำดับที่ซ้ำกัน) ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณและนำเสนอผลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การโดยวิธีการวัดทางอ้อม โดยมีขั้นตอนในการทดลองดังนี้



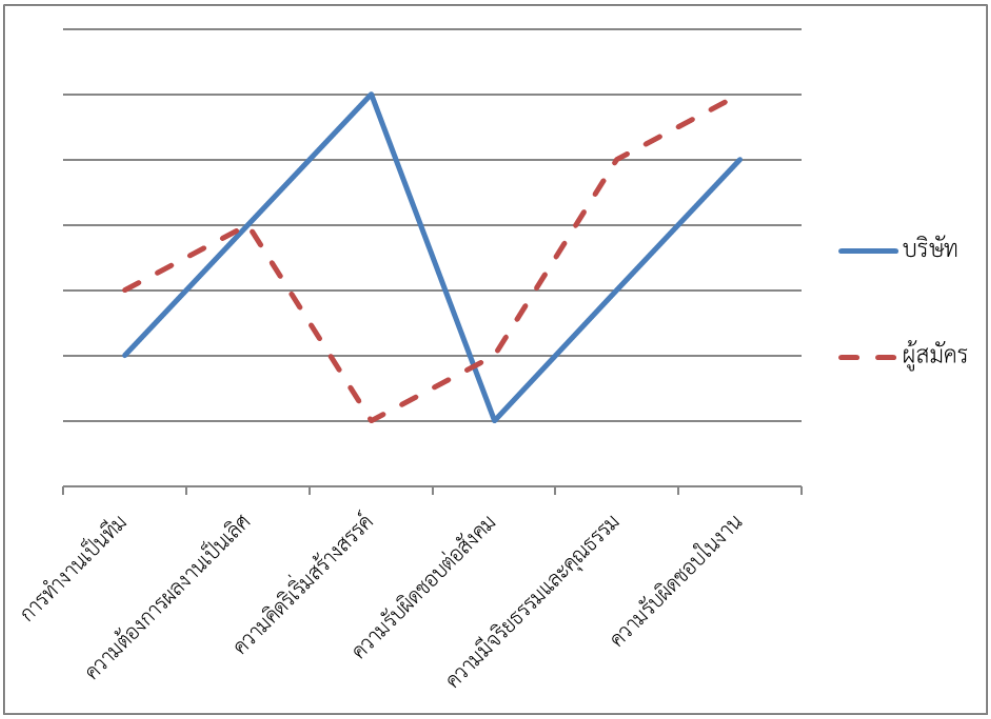
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้เข้าร่วมการวิจัยให้ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีการศึกษา และกรอกอันดับค่านิยมส่วนบุคคล 6 ด้าน (เป็นรายการเดียวกันกับวัฒนธรรมองค์การ) โดยอันดับไม่ซ้ำกัน แล้วแบ่งผู้เข้าร่วมการวิจัยออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (นำเสนอผลความสอดคล้องทางอ้อมและไม่นำเสนอ) ด้วยวิธีการสุ่ม

ในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 (1 สัปดาห์หลังการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1) ผู้เข้าร่วมการทดลองในกลุ่มทดลองจะได้รับการนำเสนอกราฟเส้นแสดงผลความสอดคล้องดังภาพที่ 2 ซึ่งได้คำนวณสำหรับแต่ละคน ในขณะที่ผู้เข้าร่วมการทดลองในกลุ่มควบคุมจะเห็นเฉพาะข้อความอธิบายธุรกิจและวัฒนธรรมของบริษัท

หลังจากนั้นผู้เข้าร่วมการทดลองทั้งสองกลุ่มจะตอบแบบสอบถามความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา และความตั้งใจสมัครงาน

การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้การวิเคราะห์กำลังของการทดสอบทางสถิติ (Cohen, 1988) คำนวณโดยใช้โปรแกรม G*Power โดยกำหนดว่า Cohen's d effect size มีค่าประมาณ 0.5 (จากงานวิจัยของ Dineen & Noe, 2009) กำหนดให้ Type II error (alpha level) เท่ากับ .05 กำลังของการทดสอบทางสถิติที่ต้องการเท่ากับ .90 และสัดส่วนกลุ่มทดลองต่อกลุ่มควบคุมเท่ากัน ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างที่ต้องการกลุ่มละ 70 คน รวมเป็น 140 คน ผู้เข้าร่วมการทดลองในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน ในจำนวนนี้มีผู้ที่ให้ข้อมูลครั้งที่ 2 ครบถ้วนจำนวน 154 คน เป็นเพศหญิง 58% เพศชาย 42% ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 เป็นสัดส่วน 66% อยู่ในชั้นปีที่ 4 เป็นสัดส่วน 32% ผู้เข้าร่วมการวิจัยอายุเฉลี่ย 21.2 ปี เป็นกลุ่มทดลอง 72 คน และกลุ่มควบคุม 82 คน



ภาพที่ 2 ตัวอย่างกราฟเส้นที่ใช้นำเสนอผลความสอดคล้องระหว่างผู้สมัครงานกับองค์การ

การวัดและคุณภาพของเครื่องมือวัด

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อม (Indirect P-O fit) เป็นดัชนีที่คำนวณจากผลต่างของอันดับค่านิยมที่ผู้ร่วมการทดลองแต่ละคนให้กับอันดับของวัฒนธรรมองค์การที่สุ่มขึ้นมานำเสนอกับผู้เข้าร่วมการทดลองแต่ละคน ดังแสดงในสมการ (1)

$$\text{ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อม} = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{6}(|P_i - O_i|)}{18} \quad (1)$$

ทั้งนี้หากมีความสอดคล้องสูงระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อมสูงสุดดัชนีดังกล่าวจะมีค่าเท่ากับหนึ่งและหากไม่มีความสอดคล้องเลยดัชนีดังกล่าวจะมีค่าเท่ากับศูนย์

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง (Direct P-O fit) ปรับปรุงจากแบบประเมินการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเฉพาะส่วนความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การของ Cable & DeRue (2002) โดยเป็นมาตรแบบรวมการประมาณค่าแบบ 5 อันตรภาค

จำนวน 5 ข้อ (**α**= .81)

การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา (Recruitment fairness) ปรับปรุงจากแบบประเมินความยุติธรรมด้านกระบวนการของ Elkins & Phillips (2005) โดยเป็นมาตรแบบรวมการประมาณค่าแบบ 5 อันตรภาค จำนวน 5 ข้อ (**α**= .87)

ความตั้งใจสมัครงาน (Job Intention) ปรับปรุงจากแบบประเมินความตั้งใจสมัครงานของ Highhouse, Lievens & Sinar (2003) โดยเป็นมาตรแบบรวมการประมาณค่าแบบ 5 อันตรภาค จำนวน 4 ข้อ (**α**= .86)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายจากผู้เข้าร่วมการทดลองทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แสดงในตารางที่ 1 ซึ่งพบว่า 1) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การจากการวัดโดยอ้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสอดคล้องจากการวัดโดยตรง 2) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การจากการวัดโดยตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจสมัครงาน 3) การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจสมัครงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การโดยอ้อมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจสมัครงาน

ดังนั้นจึงไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสมมติฐานที่ 1, สมมติฐานที่ 4 และสมมติฐานที่ 9 และจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าความเชื่อมั่น(Reliability) จากทั้งกลุ่มที่นำเสนอและไม่นำเสนอผลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อม

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยอ้อม	-			
2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรง	.17*	(.80)		
3. การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา	-.01	.27**	(.87)	
4. ความตั้งใจสมัครงาน	.11	.44**	.44**	(.86)

**p<.05, **p<.01*

ผลของการนำเสนอความสอดคล้องที่มีต่อการรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการสรรหาและความตั้งใจสมัครงานแสดงในตารางที่ 2 ซึ่งแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ของทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของความสอดคล้องทางตรงและทางอ้อม การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหาและความตั้งใจสมัครงานด้วย independent t-test ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมพบว่ามีเพียงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจากการวัดโดยตรงเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 (*t-test*=-3.80) โดยที่กลุ่มควบคุม (*M*=3.10, *SD*=0.41) ซึ่งไม่ได้รับการนำเสนอผลความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การทางอ้อมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มทดลอง (*M*=2.80, SD=0.55) ดังนั้นเราจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 7, และ 10

การเปรียบเทียบและทดสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมทำโดยการแปลงค่าสหสัมพันธ์เป็น Fisher's z แล้วทดสอบด้วยสถิติ z-test พบว่า

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ ค่าสถิติที ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	1	2	3	4	กลุ่มทดลอง (N=72)		กลุ่มควบคุม (N=82)		t-test
					M	SD	M	SD	
1.ความสอดคล้องโดยอ้อม	-	.41**	.08	.21*	0.45	0.20	0.43	0.20	.67
2.ความสอดคล้องโดยตรง	-.05	-	.32**	.51**	2.80	0.55	3.10	0.41	-3.80**
3.ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา	-.10	.15	-	.42**	3.53	0.64	3.64	0.51	-1.25
4.ความตั้งใจสมัครงาน	.01	.35**	.45**	-	3.43	0.79	3.53	0.62	-.93

*หมายเหตุ ค่าสหสัมพันธ์เหนือ/ใต้แนวทแยงมุมเป็นของกลุ่มทดลอง/กลุ่มควบคุม, *p<.05, **p<.01*

1) สหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อมกับความสอดคล้องจากการวัดโดยตรงของกลุ่มทดลอง (*r*=.41) สูงกว่าสหสัมพันธ์ของกลุ่มควบคุม (*r*=-.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*z*=2.95) จึงไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

2) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานในกลุ่มทดลองนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวก (*r*=.21) ในขณะที่ในกลุ่มควบคุมแทบไม่มีความสัมพันธ์เลย (*r*=.01) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*z*=1.23, *p*=.11) จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 5

3) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยตรงกับความตั้งใจสมัครงานในกลุ่มทดลอง (*r*=.51) และในกลุ่มควบคุม (*r*=.35) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*z*=1.19, *p*=.12) จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 6

4) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหา กับ ความตั้งใจสมัครงานในกลุ่มทดลอง (r=.42) และในกลุ่มควบคุม (r=.45) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*z*=-.22, *p*=.59) จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 11

อย่างไรก็ตามเราพบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก (Δr=.20) เช่นเดียวกันกับสหสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยตรงกับความตั้งใจสมัครงานระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมที่มีค่าต่างกันมาก (Δr=.16) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอาจจะเป็นผลเนื่องจากขนาดตัวอย่างที่เล็กจนเกินไปทำให้กำลังของการทดสอบทางสถิติไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์ตัวแปรสื่อด้วยการถดถอยพหุคูณแสดงในตารางที่ 3 และทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อของความสอดคล้องโดยตรงที่มีต่อความสอดคล้องโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานด้วยวิธี Bootstrapping (MacKinnon, Lockwood & Williams, 2004; Preacher & Hayes, 2004) โดยใช้ 95% confidence interval และ 5,000 bootstrap resample (Preacher & Hayes, 2008)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์การถดถอย ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และสถิติที ของการทดสอบตัวแปรสื่อของกลุ่มทดลอง กลุ่มควบคุม และรวมทั้งหมด

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง (n=72)			กลุ่มควบคุม (n=82)		
	B	SE	t	B	SE	t
ความสอดคล้องโดยอ้อม→ความสอดคล้องโดยตรง (a)	1.16**	0.30	3.81	-0.11	0.23	-0.47
ความสอดคล้องโดยตรง→ความตั้งใจสมัครงาน (b)	0.72**	0.16	4.47	0.53*	0.16	3.27
ความสอดคล้องโดยอ้อม→ความตั้งใจสมัครงาน (c)	0.85	0.46	1.83	0.02	0.35	0.06
ความสอดคล้องโดยอ้อม→ความตั้งใจสมัครงาน (c') เมื่อควบคุมความสอดคล้องโดยตรง	0.01	0.45	0.03	0.08	0.33	0.23
อิทธิพลทางอ้อม (a*b)	0.83	0.33		-0.05	0.13	

**p<.05, **p<.01*

ในกลุ่มทดลองพบว่าความสอดคล้องโดยอ้อมและความตั้งใจสมัครงานมีความสอดคล้องโดยตรงเป็นตัวแปรสื่อโดยที่อิทธิพลโดยอ้อมมีนัยสำคัญทางสถิติ (B=.83, 95% CI =.31-.59) จึงไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะปฏิเสธสมมติฐานที่ 8.1 และค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างความสอดคล้องโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานเมื่อควบคุมความสอดคล้องโดยอ้อมแล้วไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความสอดคล้องโดยตรงเป็นตัวแปรสื่อแบบเต็มรูป (Full mediation) ระหว่างความสอดคล้องโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงาน

ในกลุ่มควบคุมพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างความสอดคล้องโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่างความสอดคล้องโดยอ้อมกับโดยตรงต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงสรุปได้ว่าความสอดคล้องโดยตรงไม่เป็นตัวแปรสื่อความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8.2

โดยสรุปแล้ว ไม่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 (r=.17, p<.05), สมมติฐานที่ 2 (z=2.95, p<.01), สมมติฐานที่ 4 (r=.44, p<.01), สมมติฐานที่ 8.1 (B=.83, p<.05) และ สมมติฐานที่ 9 (r=.44, p<.01) แต่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3, สมมติฐานที่ 5, สมมติฐานที่ 6, สมมติฐานที่ 7, สมมติฐานที่ 8.2, สมมติฐานที่ 10 และสมมติฐานที่ 11

อภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสอดคล้องโดยตรงและโดยอ้อม เช่นเดียวกับ งานวิจัยในอดีตของ Cable & Judge (2003), Judge & Cable (1997), Dineen, Ash & Noe (2002), และ Cooper-Thomas, VanVianen & Anderson (2004) อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อไม่มีการนำเสนอผลความสอดคล้องให้กับผู้สมัครงาน อันแสดงให้เห็นว่าการนำเสนอผลความสอดคล้องทางอ้อมช่วยทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องมากขึ้นในกลุ่มผู้สมัครงานว่าตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การมากน้อยเพียงใด การนำเสนอผลความสอดคล้องแก่ผู้สมัครงานจึงช่วยให้ผู้สมัครเกิดการรับรู้ความสอดคล้องที่แม่นยำขึ้น ช่วยลดอคติรับใช้ตน (Self-serving bias) ในขณะที่หน่วยงานก็มีแนวโน้มที่จะได้พนักงานที่มีความสอดคล้องอย่างแท้จริง ถึงแม้ผลการทดลองนี้จะพบว่าการนำเสนอความสอดคล้องแก่ผู้สมัครงานไม่ได้ช่วยทำให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหาเพิ่มขึ้นก็ตาม

นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยตรงกับความตั้งใจสมัครงานซึ่งเป็นข้อค้นพบเดียวกันกับงานวิจัยในอดีต เช่น Cable & Judge, 1996, Judge &

Cable,1997, และ Dineen, Ash & Noe,2002 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องจากการวัดโดยอ้อมกับความตั้งใจสมัครงานทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งงานวิจัยในอดีตก็มีข้อค้นพบเช่นนี้ เช่นงานของ Kristof-Brown et. al, 2005, และ Kristof-Brown & Guay,2011 ข้อค้นพบที่น่าสนใจในงานวิจัยนี้คือความสอดคล้องโดยตรงทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อเต็มรูประหว่างความสอดคล้องโดยอ้อมและความตั้งใจสมัครงานเมื่อมีการนำเสนอผลความสอดคล้องแก่ผู้สมัครงาน แสดงให้เห็นว่าการนำเสนอความสอดคล้องช่วยลดอคติหรือการเข้าข้างตัวเองหรือการพยายามทำให้ตนเองสอดคล้องกับองค์การเพื่อให้ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน และทำให้ความสอดคล้องโดยตรงที่ผู้สมัครประเมินเองใกล้เคียงกับความสอดคล้องที่ประเมินจากผู้สมัครและองค์การเพิ่มขึ้นอันเป็นข้อดียิ่ง

ทั้งนี้แบบจำลอง ELM (Petty & Cacioppo,1986) ได้เสนอว่าถ้าบุคคลซึ่งใช้ทางสายหลัก (Central route) ได้รับรู้ข้อมูลที่มีความสำคัญกับตนเอง บุคคลจะมีแนวโน้มใช้ความตั้งใจพิจารณาข้อมูล การนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องน่าจะทำให้ผู้สมัครงานมีแนวโน้มใช้ความตั้งใจพิจารณาข้อมูล ถ้าเห็นว่าบริษัทมีวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกับค่านิยมของตนเองก็จะมีความตั้งใจสมัครงานมากขึ้น แต่เมื่อนำเสนอผลความสอดคล้องในการทดลองนี้กลับไม่ทำให้ค่าเฉลี่ยความตั้งใจสมัครงานสูงขึ้นแต่อย่างใด อาจเป็นเพราะในขณะที่บางคนเมื่อพิจารณาข้อมูลแล้วเห็นว่าตนเองมีความสอดคล้องสูงจะยิ่งมีความตั้งใจสมัครงานสูง แต่ในขณะเดียวกันบางคนที่เห็นว่าตนเองมีความสอดคล้องต่ำก็ยิ่งเกิดความต้องการสมัครงานต่ำลงด้วย

แบบจำลองการรับรู้ความยุติธรรมของ Van Vianen, Taris, Scholten & Schinkel, 2004) ได้เสนอว่าการรับรู้ความยุติธรรมหลังจากได้รับข้อมูลตอบกลับ จะขึ้นอยู่กับผลของข้อมูลตอบกลับและกระบวนการให้ข้อมูลตอบกลับ หากผู้สมัครงานได้รับการนำเสนอผลความสอดคล้องว่าตนเองมีความสอดคล้องต่ำ แต่กลับไม่มีโอกาสได้ตอบโต้ผลความสอดคล้องที่ตนเองได้รับ อาจทำให้คิดว่ากระบวนการสรรหาไม่มีความยุติธรรม ซึ่งอาจจะเป็นเหตุให้การนำเสนอผลความสอดคล้องไม่ทำให้การรับรู้ความยุติธรรมสูงกว่าการไม่นำเสนอผลความสอดคล้อง และอาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความต้องการสมัครงานในกลุ่มที่ได้รับการนำเสนอผลความสอดคล้อง ไม่สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการนำเสนอความสอดคล้อง

การนำไปประยุกต์ใช้ ข้อจำกัดของงานวิจัย และงานวิจัยในอนาคต

แม้ว่าการนำเสนอผลความสอดคล้องด้วยกราฟเส้นไม่ได้ทำให้การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการสรรหากับความตั้งใจสมัครงานเพิ่มขึ้นขึ้น แต่ก็ทำให้ความสอดคล้องโดยอ้อมกับโดยตรงมี

ความสัมพันธ์กันสูงขึ้น ช่วยลดอคติของตัวผู้สมัครลงได้ องค์การจึงควรนำเสนอผลความสอดคล้องดังกล่าวให้ผู้สมัครได้ทราบและไม่ควรให้ผู้สมัครประเมินความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของตนกับวัฒนธรรมองค์การเอาเองฝ่ายเดียวอันอาจจะเกิดอคติหรือการพยายามทำให้องค์การคิดว่าผู้สมัครงานมีความสอดคล้องสูงกว่าความเป็นจริง

ในกระบวนการสรรหา องค์การควรสร้างรูปแบบการนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของผู้สมัครกับวัฒนธรรมขององค์การให้ผู้สมัครรับรู้ได้อย่างชัดเจน โดยให้ผู้สมัครประเมินค่านิยมของตนเองและฝ่ายองค์การนำข้อมูลค่านิยมนั้นมาเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมองค์การเพื่อลดอคติ เมื่อสื่อสารข้อมูลความสอดคล้องอย่างชัดเจนจะทำให้ผู้สมัครที่มีค่านิยมตรงกับองค์การมีแรงจูงใจอยากสมัครงานกับองค์การมากขึ้น ส่วนผู้สมัครที่พบว่าตนเองมีค่านิยมไม่เหมาะสมกับองค์การจะนำตัวเองออกจากกระบวนการสรรหา ด้วยเหตุนี้จะทำให้กลุ่มผู้สมัครที่เหลืออยู่มีโดยรวมแล้วมีความเหมาะสมกับองค์การมากขึ้น ทำให้เมื่อผ่านการสรรหาคัดเลือกจนได้ทำงานกับองค์การแล้วองค์การจะได้พนักงานที่มีค่านิยมตรงกับวัฒนธรรมองค์การทำให้มีความพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบต่อองค์การ และผลการทำงานดี

ข้อจำกัดในงานวิจัย คือ งานวิจัยชิ้นนี้วิจัยกับกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้วิจัยสร้างบริษัทจำลองเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย แต่กลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรีปีสาม-สี่ก็เป็นกลุ่มที่ใกล้เคียงกับบัณฑิตที่กำลังจะจบไปสมัครงานจริงมากที่สุด

การวิจัยในอนาคตควรเปิดโอกาสให้ผู้สมัครงานได้ให้ผลย้อนกลับกับการนำเสนอผลความสอดคล้องให้มากขึ้น ซึ่งอาจจะมีส่วนช่วยให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมในกระบวนการสรรหา นอกจากนี้ความสอดคล้องโดยอ้อมและการนำเสนอดังกล่าวควรนำเสนอรูปแบบธุรกิจหรือข้อมูลทางธุรกิจด้วยนอกเหนือไปจากวัฒนธรรมองค์การเพียงอย่างเดียว เพราะการศึกษาในอดีตพบว่าเมื่อผู้สมัครงานเห็นว่าบริษัททำธุรกิจในสิ่งที่ตนเองสนใจ มีความสอดคล้องกัน ทำให้เกิดความต้องการจะสมัครงานเพิ่มขึ้น (Chapman et. al, 2005) ความแตกต่างระหว่างบุคคลในการนำเสนอผลความสอดคล้องก็อาจจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการทดลองนี้เช่นใน ELM นั้นหากเป็นบุคคลที่ใช้ทางสายเปลือก (Peripheral route) การนำเสนอผลความสอดคล้องอาจจะไม่ช่วยให้ลดอคติหรือทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องกับความตั้งใจสมัครงานดีขึ้นแต่อย่างใดเนื่องจากคนกลุ่มนี้อาจจะไม่นำข้อมูลมาพิจารณาซึ่งต้องเป็นเรื่องที่ควรศึกษาต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *การคาดประมาณประชากร.* สืบค้น 2 มีนาคม 2559, จาก http://www.prct.ipsr.mahidol.ac.th/prct_db/A00_Population_Projection.aspx

Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., Cable, D. M. (2001). Are You Attracted? Do You Intend to Pursue? A Recruiting Policy-Capturing Study. Journal of Business and Psychology, 16(2), 219-237.

Bauer, T. N., Maertz, C. P., Dolen, M. R., & Campion, M. A. (1998). Longitudinal assessment of applicant reactions to employment testing and test outcome feedback. Journal of Applied Psychology, 83(6), 892–903.

Beach, L. R. (1993). Image Theory: An Alternative to Normative Decision Theory. Advance in Consumer Research, 20, 235-238.

Beugre, C. D. (1996). Analyzing the Effects of Perceived Fairness on Organizational Commitment and Workplace Aggression. Dissertation, Rensselaer Polytechnic Institue.

Brigham, K. H., De Castro, J. O., & Shepherd, D. A. (2007). A person–organization fit model of owner-managers' cognitive style and organizational demands. Entrepreneurship Theory and Practice, 31, 29–51

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. Journal of Applied Psychology, 87(5), 875-884.

Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and Supplementary fit: A theoretical and empirical integration. Journal of Applied Psychology, 89(5), 822-834.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. Personnel Psychology, 47, 317-348.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. Organizational Behavior and Human Decision Process, 67, 249-311.

Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. Personnel Psychology, 54, 1-23.

Casio, W. F., & Aguinis, H. (2011). Applied Psychology in Human Resource Management. New Jersey: Pearson.

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005) Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. Journal of Applied Psychology, 90(5), 928-944

Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. The Academy of Management Review, 14(3), 333-349.

Christiansen, N., Villanova, P., & Mikulay, S. (1997). Political influence compatibility: Fitting the person to the climate. Journal of Organizational Behavior, 18, 709-730.

Cohen, J. (1988). Statistical power Analysis for the behavioral sciences. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. Organizational Behavior and Human Decision Process, 86(2), 278-321.

Collins, C. J. (2007). The interactive effects of recruitment practices and product awareness on job seekers' employer knowledge and application behaviors. Journal of Applied Psychology, 92(1), 180-190.

Cooper-Thomas, H. D., VanVianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. European Journal of Work and Organizational Psychology, 13(1), 52-78

Cropanzano, R., & Randall, M. L. (1993). Injustice and Work Behavior: A Historical Review. In R. Cropanzano (Ed.), Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

De Goede, M. E. E., Van Vianen, A. E. M., Klehe, U. (2011). Attracting Applicants on the Web: PO fit, Industry culture stereotypes, and Website design. International Journal of Selection and Assessment, 19(1), 51-61.

Dineen, B. R., Ash, S. R., Noe, R. A. (2002). A Web Applicant Attraction: Person-organization fit in the Context of Web-base recruitment, Journal of Applied Psychology, 87(4), 723-734.

Dineen, B. R., Ling, J., Ash, S. R., DelVecchio, D. (2007). Aesthetic Properties and Message Customization: Navigating the Dark Side of Web Recruitment. Journal of Applied Psychology, 92(2), 356-372.

Dineen, B. R., Noe, R. A. (2009). Effects of Customization on Application Decisions and Applicant Pool Characteristics in a Web-Based Recruitment Context. Journal of Applied Psychology, 94(1), 224-234.

Edward, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S., & Shipp, A. J. (2006). The Phenomenon of Fits: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit. Journal of Applied Psychology, 91(4), 802-827.

Elkins, T. J., & Philips, J. S. (2000). Job Context, Selection Decision Outcome, and the Perceived Fairness of Selection Tests: Biodata as an Illustrative Case. Journal of Applied Psychology, 85(3), 479-484.

Gilliland, S. W. (1993). The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective. Academy of Management Review, 18(4), 694-734.

Gorard, S. (2013). Research Design Creating Robust Approaches for the Social Sciences. Chennai: Sage.

Greenberg, J. (2011). Organizational Justice: The Dynamics of Fairness in the Workplace. In S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization 271-327. Washington DC: American Psychological Association.

Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring Attraction to Organizations. Educational and Psychological Measurement, Vol 63(6), 986-1001

Hu, C., Su, H., Chen, C. B. (2007). The effect of person-organization fit feedback via recruitment web sites on applicant attraction. Computers in Human Behavior, 23, 2509-2523.

Jaidi, Y., Van Hooft, E. A., Arends, L. R. (2011). Recruiting Highly Educated Graduates: A Study on the Relationship Between Recruitment Information Sources, the Theory of Planned Behavior, and Actual Job Pursuit. Human Performance, 24, 135-157.

Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. Personnel Psychology, 50, 359–393.

Kitchen, P. J., Kerr, G., Schultz, D. E., McColl, R., & Pals, H., (2014). The elaboration likelihood model: review, critique and research agenda. European Journal of Marketing, 48(11-12), 2033-2050.

Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization 3-50. Washington DC: American Psychological Association.

Kristof-Brown, A., & Lauver, K. J. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. Journal of Vocational Behavior, 59, 454-470.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman R. D., Johnson, E. C., & Tippie, H. B. (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. Personnel Psychology, 58, 281-342.

Lyons, B. D., & Marler, J. H. (2011). Got image? Examining organizational image in web recruitment. Journal of Managerial Psychology, 26(1), 58-76.

MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. Multivariate Behavioral Research, 39, 99-128.

Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, Journal of Applied Psychology, 76(6), 845-855.

O'Reilly, C. A., III, Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit. Academy of Management Journal, 34, 487–516.

Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). The Elaboration Likelihood Model of Persuasion. Retrieved August, 2015, from http://www.psy.ohio-state.edu/petty/documents/1986ADVANCESsPettyCacioppo.pdf

Ployhart, R. E.; Ryan, A. M.; Bennett, M. (1999). Explanations for Selection Decisions: Applicants' Reactions to Informational and Sensitivity Features of Explanations. Journal of Applied Psychology, 84(1), 87-106.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36, 717-731.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008), "Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models," Behavior Research Methods, 40 (3), 879–91.

Roberson, Q. M., Collins, C. J., & Oreg, S. (2005). The effects of recruitment message specificity on applicant attraction to organization. Journal of Business and Psychology, 19(3), 319-339.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60.

Ryan, A. M., Schmit, M. J. (1996). An Assessment of Organizational Climate and P-E fit: A Tool for Organizational Change. The International Journal of Organizational Analysis, 4, 75-95.

Saks, A. M., Leck, J. D., & Saunders, D. M. (1995). Effects of Application Blanks and Employment Equity on Applicant Reaction and Job Pursuit Intention. Journal of Organizational Behavior, 16(5), 415-430.

Sak, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. Personnel Psychology, 50, 395-426.

Schneider, B. (1987). The people make the place. Personnel Psychology, 40, 437– 454.

Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. Personnel Psychology, 48, 747–773.

Sekiguchi, T., (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: A Review of the Literature. Osaka Keidai Ronshu, 54, 179-196.

Skarlicki, D. P., Barclay, L., & Pugh, S. D. (2008). When explanations are not enough: Employers' Integrity as a moderator of the relationship between Organizational Justice are Retaliation. Journal of Organizational and Occupational Psychology, 81(1), 123-146

Smither, J. W., Millsap, R. E., Stoffey, R. W., Reilly, R. R., & Pearlman, K. (1996). An Experimental Test of the Influence of Selection Procedures on Fairness Perceptions, Attitudes about the Organization, and Job Pursuit Intentions. Journal of Business and Psychology, 10(3), 297-318.

Thompson, L. F., Braddy, P. W., Wuensch, K. L. (2008). E-recruitment and the benefits of organizational web appeal. Computers in Human Behavior, 24, 2384–2398.

Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Campion, M. A., & Paronto, M. E. (2002). Selection Fairness Information and Applicant Reactions: A Longitudinal Field Study. Journal of Applied Psychology, 87(6), 1020-1031.

Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993). Organizational attractiveness: An interactionist perspective. Journal of Applied Psychology, 78(2), 184-193.

Turban, D. B., Lau, C., Ngo, H., Chow, I. H. S., & Si, S. X. (2001). Organizational attractiveness of firms in the People's Republic of China: A person-organization fit perspective. Journal of Applied Psychology, 86(2), 194-206

van Birgelen, M. J. H., Wetzels, M. G. M., van Dolen, W. M. (2008). Effectiveness of corporate employment web sites International Journal of Manpower, 29(8), 731-751.

Van Vianen, A. E. M. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. Personnel Psychology, 53, 113-149.

Van Vianen, A. E. M., Taris, R., Scholten, E., & Schinkel, S. (2004). Perceived Fairness in Personnel Selection: Determinants and Outcomes in Different Stages of the Assessment Procedure. International Journal of Selection and Assessment, 12, 149-159.

Vancouver, J.B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. Personnel Psychology, 44, 333-352.

Williamson, I. O., Lepak, D. P., King, J. (2003). The effect of company recruitment web site orientation on individuals' perceptions of organizational attractiveness. Journal of Vocational Behavior, 63(2), 242-263.

TRANSLATED THAI BIBLIOGRAPHY

Institute for Population and Social Research, Mahidol University (2009). Thailand Population estimation. Retrieved 2009, August 28, from http://www.prct.ipsr.mahidol.ac.th/prct_db/A00_Population_Projection.aspx