



ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิต
ผลิตภัณฑ์พร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิต
ตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี
สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT A CASE STUDY OF A TONER
CARTRIDGE MANUFACTURER TO EXPORT**



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Program of Entrepreneurship

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง” เสนอโดย นางสาวจันทวี พรหมด้วง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัตสนวงส์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษณา พิชรวานิช)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

...../...../.....

52602405 : สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร/ความผูกพันต่อองค์กร

จันทวี พรหมด้วง : ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา บริษัทผลิตดัลบหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า
อิสระ : อ.ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 90 หน้า.

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1)เปรียบเทียบคุณสมบัติส่วนบุคคลกับการรับรู้วัฒนธรรม
องค์กร (2)เปรียบเทียบคุณสมบัติส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร (3)ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
องค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจประชากร จำนวน 98
คน จากแบบประเมินที่เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ว่ามีความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ สำหรับกรวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการวิเคราะห์
เชิงอนุมาน

ผลการศึกษา พบว่า (1)คุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน คือ
ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร ส่วนคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกัน
มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน คือ เพศ อายุ และสถานภาพสมรส (2)คุณสมบัติส่วนบุคคลต่างกัน
กันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานใน
องค์กร ส่วนคุณสมบัติส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน คือ เพศ อายุ และ
สถานภาพสมรส (3)วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กร
ลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบ
ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้ดี และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ
ตั้งรับแบบก้าวร้าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนวัฒนธรรมองค์กรไม่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์กร
ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการเห็นผลประโยชน์ ความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบ
ก้าวร้าวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการเห็นผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐาน

ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะในการบริหารเพื่อประโยชน์แก่องค์กรและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยใน
ครั้งต่อไป

สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

52602405 : MAJOR : ENTREPRENEURSHIP
KEY WORD : ORGANIZATIONAL CULTURE/ORGANIZATIONAL COMMITMENT
CHANTHAWADEE PROMDUANG : THE RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT A CASE STUDY
OF A TONER CARTRIDGE MANUFACTURER TO EXPORT. INDEPENDENT STUDY
ADVISOR : CHALERMCHAI KITTISAKNAWIN, Ph.D. 90 pp.

This research has objectives as follows.

- (1) To compare a personal qualification with perception of organizational culture.
- (2) To compare a personal qualification with organizational commitment.
- (3) To study a relationship between organizational culture and organizational

commitment.

This study was a quantitative research using a inventory as a tool to collect data from 98 employees of a toner cartridge manufacturer to export. The researcher examined quality and reliability of a data collection tool, which was as assessment form. The data analysis included descriptive and inferential statistic analysis.

It was found the study results as follows.

(1) Personal of different personal characteristics i.e. education level, salary, and work experience in a company had different perception of organizational culture. Personal of different personal characteristics i.e. sex, age, and marriage status had different perception of organizational culture.

(2) Personal of different personal characteristics i.e. education level, salary, and work experience in a company had different perception of organizational commitment. Personal of different personal characteristics i.e. sex, age, and marriage status had different perception of organizational commitment.

(3) Organizational culture had a positive relationship with organizational commitment that were constructive organizational culture, passive-defensive organization, and aggressive-defensive organization had a positive relationship with affective commitment. Aggressive-defensive organization had a positive relationship with total of organizational commitment. Organizational culture did not have a positive relationship with organizational commitment that were constructive organizational culture and passive-defensive organization did not have a relationship with continuance commitment, normative commitment, and total of organizational commitment. Aggressive-defensive organization did not have relationship with continuance commitment and normative commitment.

The research propose management recommendation for benefit of organization and has recommendation for further researches.

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

Program of Entrepreneurship Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010
Student's signature
Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง” ฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษาและให้ความรู้ ตลอดจนตรวจ ช้อบกรร่ง แก้ไข ปรับปรุงงานวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จ สมบูรณ์ อีกทั้งประธานกรรมการและกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร. กฤษณา พัทธราวิช และ อาจารย์ ดร. เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบช้อบกรร่ง และ เสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งทำให้งานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์แบบมากที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พนักงานบริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกทุกท่านที่ ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณ บริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออก ที่ให้การสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าอิสระใน ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายสุดนี้ขอขอบพระคุณ แม่ พี่สาว ทุกคนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วม สถาบัน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมา จนทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานในการวิจัย.....	2
ขอบเขตและวิธีการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์.....	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
วัฒนธรรมองค์การ.....	8
ความผูกพันต่อองค์การ.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	21
ประชากร.....	21
ข้อมูลและแหล่งข้อมูล.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	25
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
การศึกษาเชิงพรรณนา.....	27
การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง.....	31
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	53

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

บทที่	หน้า
5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการวิจัย	55
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ	67

บรรณานุกรม	71
------------------	----

ภาคผนวก	74
---------------	----

ภาคผนวก ก แบบประเมิน	75
----------------------------	----

ภาคผนวก ข การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	82
--	----

ประวัติผู้วิจัย	90
-----------------------	----



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางการแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น.....	23
2	คุณสมบัติส่วนบุคคลจำแนกตามเพศและสถานภาพ.....	27
3	คุณสมบัติส่วนบุคคลจำแนกตามอายุและการศึกษา.....	28
4	คุณสมบัติส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน ในองค์กร.....	29
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ.....	30
6	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรจำแนกตามเพศ.....	31
7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรม องค์กรจำแนกตามอายุ.....	32
8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรม องค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	33
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรม องค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	34
10	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé	35
11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรม องค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	36
12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวจำแนกตามอัตราเงิน เดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé	37
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉยชา จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	38
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรม องค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร.....	39
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ ของ Scheffé.....	40
16	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ.....	41

ตารางที่		หน้า
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพัน ต่อองค์การจำแนกตามอายุ.....	42
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพัน ต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	43
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพัน ต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานจำแนก ตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé.....	45
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมจำแนกตามระดับ การศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	46
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพัน ต่อองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	47
23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความ ผูกพันต่อองค์การ โดยรวมจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบ รายคู่ของ LSD.....	48
24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพัน ต่อองค์การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์การ.....	50
25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานในองค์การ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé.....	51
26	ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานจำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์การ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ ของLSD.....	52
27	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ.....	53

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีการเจริญเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เพราะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความสำคัญอย่างมากต่อภาคอุตสาหกรรมของไทย โดยส่วนใหญ่ไทยเป็นผู้รับจ้างผลิตเพื่อการส่งออก แต่เนื่องด้วยวิกฤติเศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อการส่งออกและการจ้างงานของภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ค่อนข้างมาก ส่งผลให้สถานประกอบการมีการเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก อย่างไรก็ตามสถานการณ์เริ่มเปลี่ยนไปเมื่อคำสั่งซื้อจากต่างประเทศเริ่มกลับเข้ามา ทำให้สถานประกอบการต้องเร่งกำกับการผลิตและประกาศรับสมัครคนงานกลับเข้าทำงานแต่กลับพบว่า มีแรงงานให้ความสนใจไม่มากเท่าที่ควร สาเหตุหนึ่งเป็นผลมาจากมาตรการช่วยเหลือของภาครัฐในช่วงวิกฤติทางเศรษฐกิจและจากการที่แรงงานส่วนหนึ่งหันไปประกอบอาชีพอิสระแทนหลังการเลิกอาชีพ เนื่องจากมองว่าการทำงานในโรงงานมีความไม่มั่นคงสูง จึงทำให้สถานประกอบการประสบกับภาวะขาดแคลนแรงงานเพื่อการผลิตและไม่สามารถรับคำสั่งซื้อที่กลับมาได้อย่างเต็มที่ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย 2552) ในขณะเดียวกันสถานประกอบการบางแห่งกลับประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงานในอัตราที่สูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานเหล่านั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออกของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแนวโน้มการลาออกต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Steers 1991)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน เพราะวัฒนธรรมองค์กรคือ ระบบของการกระทำ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งความเข้าใจเอกลักษณ์ของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ ทัศนคติ และบรรทัดฐานภายในของบุคลากรที่สัมพันธ์ต่อกันมาจนเกิดพฤติกรรมที่คุ้นเคยในองค์กร ซึ่งชี้นำการกระทำและความหวังในหมู่สมาชิก (Schermerhorn 1997) การที่สมาชิกขององค์กรทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจนเป็นการช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานใหม่ (กรีซ สืบสนธิ์ 2537) กล่าวคือ พนักงานใหม่มักขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรจึงทำให้ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ยาก แต่หากพนักงานใหม่เข้าใจถึงมาตรฐาน และค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่จะช่วยให้สามารถปรับตัวได้ง่ายขึ้น

บริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกเป็นบริษัทหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากในภาวะที่เกิดวิกฤติทาง

เศรษฐกิจนั้น บริษัทต้องลดพนักงานลงจำนวนมากทำให้ประสบกับปัญหาขาดแคลนแรงงาน ภายหลังจากที่เศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวดีขึ้นและมีคำสั่งซื้อจากลูกค้าต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังประสบกับปัญหาที่พนักงานมีอัตราการเข้าออกค่อนข้างสูง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อฝ่ายผลิตในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าเพื่อส่งให้ทันตามที่ลูกค้ากำหนดได้

ด้วยเหตุดังกล่าวส่งผลให้ผู้วิจัยในฐานะพนักงานฝ่ายส่งออกสินค้าต่างประเทศของบริษัทผลิตกลับหมึกพร้อมหมึกเพื่อการส่งออก ได้ตระหนักอย่างยิ่งว่าปัญหาที่ประสบอยู่ส่งผลกระทบต่อทางด้านลบต่อบริษัท เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2547) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติส่วนบุคคลกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่าง

กัน

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่าง

กัน

สมมติฐานที่ 1.6 ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้
วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณสมบัตินส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง
กัน

สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความ
ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร

4. ขอบเขตและวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความ
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผลิตคลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง โดย
กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาข้อมูลด้านคุณสมบัตินส่วนบุคคลกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตคลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง

1.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทผลิตคลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งรายวัน และรายเดือน ของพนักงาน
บริษัทผลิตคลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง จำนวน 98 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ตัวแปรด้านคุณสมบัตินส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ
การศึกษา อัตราเงินเดือน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตคลับหมึกพร้อม
หมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง

3.1.2 วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว
กรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึก
พร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงคุณสมบัติส่วนบุคคลกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ทัศนศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมพวงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง และนำผลที่ได้มา กำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ทัศนศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมพวงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์การ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน

3. ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานหรือองค์การอื่นต่อไป

7. นิยามศัพท์

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะประจำของพนักงานในบริษัททำให้บุคคลมองเห็นความแตกต่างระหว่างบริษัทต่างๆ ในเชิงเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจน วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่า องค์การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ต้องการความสำเร็จต้องการ ไม่ตรีสัมพันธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบความสำเร็จ ได้แก่ การมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถแสดงออกได้อย่างอิสระ มีกิจกรรมส่วนรวมที่ต้องทำเป็นทีม

2. ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึงพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ขอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างผิวเผิน บุคคลถูกจำกัดความคิด บริหารงานด้วยการยึดหลักอาวุโส ทำงานแบบต่างคนต่างทำและทำเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ

3. ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่า องค์การมีค่านิยมแบบพฤติกรรมแสดงออก ลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิง

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ดีจึงเด่นเห็นการแพ้ชนะเป็นเรื่องธรรมดา ต่อด้านซึ่งกันและกัน ไม่มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้า จึงมักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่องานวิกฤติ ทำให้เกิดความขัดแย้งกันบ่อย เมื่อเกิดความขัดแย้งกัน ก็มักจะใช้วิธีการต่อรอง บุคคลต้องการการยอมรับและมักจะยึดติดอยู่กับตำแหน่ง และในการปฏิบัติงานจะปฏิบัติด้วยความระมัดระวังตามแบบแผนที่เคยยึดถือ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านการเห็นผลประโยชน์ และด้านบรรทัดฐาน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ
 - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ
2. ความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

อาเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง บรรทัดฐานของกลุ่ม (Group norms) ซึ่งบรรทัดฐานของกลุ่ม หมายถึง มาตรฐาน (Standard) ของพฤติกรรมที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม

ไชน์ (Schein 1992) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแบบแผนที่กลุ่มได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่พวกเขาปรับตัวเข้ากับระดับปฏิบัติการที่มองเห็นและการรวมตัวกันภายในองค์กรซึ่งได้รับการพิจารณาว่าสมเหตุสมผล ดังนั้น จึงถูกถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องที่ยอมรับและรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

ทริส และ เบเยอร์ (Trice and Beyer 1984) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่างๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์กร งานฉลองในโอกาสต่างๆ ของหน่วยงาน

เกิร์ตซ์ (Geertz 1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงลักษณะประจำกลุ่มชนในสังคมทำให้บุคคลมองเห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มชนต่างๆ ในเชิงเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจน

ฮาร์ริสัน (Harrison 1972) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนการทำงาน และความสัมพันธ์ร่วมกันซึ่งทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์กรหนึ่ง

เบอร์เทรนด์ (Bertrand 1967) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ขบวนการอบรม ปลุกฝัง สั่งสอน เรียนรู้ในการดำรงวิถีชีวิตให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน แล้วเก็บไว้เป็นมรดกตกทอด ส่งให้สมาชิกรุ่นใหม่ๆ ของสังคมต่อไป

สุนทร วงศ์ไวชวรรณ (2540) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุทิศการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

1.2 แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร

คุก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty 1989) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือ ต้องการความสำเร็จ ต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถแสดงออกได้อย่างอิสระ มีกิจกรรมส่วนรวมที่ต้องทำเป็นทีม วัฒนธรรมลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะของการมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีเหตุมีผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย ตัวชี้วัดของมิติเน้นความสำเร็จ คือ การตั้งเป้าหมายและการวางแผนงานร่วมกัน ความกระตือรือร้น ความอดุสาหะในการทำงาน และความสนุกกับงานที่ทำ

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามความนึกคิด และตาม ความคาดหวัง มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้ง ความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน ทุกคนมีความภาคภูมิใจใน งานของตน ตัวชี้วัดของมิติเน้น สัจการแห่งตน คือ การเน้นพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ ความสำคัญกับพนักงาน ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศ การสอน และบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตัวชี้วัดของมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น คือ การถวามรลเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระการร่วม กิจกรรมส่วนรวม การทำงานเป็นทีม และการได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานเท่าเทียม กัน

1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย การแสดงออกของพนักงานในองค์กรจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่นให้การ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตัวชี้วัดของมิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดี

2. ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มี ค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือ ฤทธิระเบียบแบบแผนพึงพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการ มอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็น แนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและ ผู้ร่วมงานเป็น ไปอย่างผิวเผิน บุคคลถูกจำกัดความคิด บริหารงานด้วยการยึดหลักอาวุโส ทำงาน แบบต่างคนต่างทำและทำเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น วัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้ แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ ถูกต้องในองค์กรคือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคล

ส่วนใหญ่ในองค์กร ตัวชี้วัดของมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย คือ การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง และการเห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงลักษณะอนุรักษ์นิยม รักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการควบคุมด้วยระบบราชการ คนในองค์กรต้องทำงานตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ตัวชี้วัดของมิติเน้นกฎระเบียบ คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การยึดหลักอาวุโส การปฏิบัติงานด้วยระบบราชการเป็นหลัก

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงสายงานบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ไม่สนใจคุณภาพงานหรือลักษณะงานที่ท้าทาย มุ่งปกป้องตนเองโดยปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการพึ่งพา คือ อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร เน้นการตรวจสอบ

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานสำเร็จ ก็ไม่ให้รางวัล ทำให้พนักงานไม่รับผิดชอบ หลีกเลี่ยงการทำงานใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดและถูกตำหนิพนักงานทุกคน หลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความผิดต่างๆ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ตัวชี้วัดของมิติเน้นการหลีกเลี่ยง คือ การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งและการทำงานเฉพาะหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น

3. ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมแบบพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่นเห็นการแพ้ชนะเป็นเรื่องธรรมดา ต่อต้านซึ่งกันและกัน ไม่มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้า จึงมักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่องานวิกฤต ทำให้เกิดความขัดแย้งกันบ่อย เมื่อเกิดความขัดแย้งกัน ก็มักจะใช้วิธีการ

ต่อรอง บุคคลต้องการการยอมรับและมักจะยึดติดอยู่กับตำแหน่ง และในการปฏิบัติงานจะปฏิบัติด้วยความระมัดระวังตามแบบแผนที่เคยยึดถือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรองพนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์กรอยู่เสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือ

ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการตรงกันข้าม คือ การแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันและการรวมกลุ่มต่อต้าน

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การ คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้มีเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ตัวชี้วัดของมิติเน้นอำนาจ คือ การต้องการการยอมรับ การต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกว่ามีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในทำงานและวัดผลสำเร็จที่การทำงานที่มีการแข่งขันและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ ตัวชี้วัดของมิติเน้นการแข่งขัน คือ การแข่งขันกันในการทำงาน

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่กบฏระเบียบการทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อยมาก และใช้ระยะเวลาอย่างมาก ในการทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น เน้นการทำงานที่มีระเบียบอย่างละเอียด ตัวชี้วัดของมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ คือ การทำงานตามแบบแผนที่เคยยึดถือมาและการยึดถือระเบียบเวลาอย่างเคร่งครัด

2. ความผูกพันต่อองค์การ

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

แคนเตอร์ (Kanter 1986) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องของความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

มาร์ช และ แมนนารี (Marsh and Mannari 1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์การและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

พอร์เตอร์ และ คณะ (Porter and others 1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงถึงความเกี่ยวพันแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ

เฮอร์บีเนียค และ อลูทโต (Herbiniak and Alutto 1972) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปแบบของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะได้รับการเสนอผลตอบแทนจากองค์การอื่นๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

เชลดอน (Sheldon 1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์การ

เดวิด (David 1994) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยจะผลัดออกมาในรูปของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์การอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

อาเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การไว้ 3

ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างซื่อสัตย์ เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การ ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลง

แปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรช้านานเท่าไร เท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะตอบแทนองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเหตุผลว่าอยากอยู่ (Want to) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่หรือด้านการลงทุนสูง จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่ (Need to) และบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought to)

สตีเวนส์ (Stevens, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังสติปัญญาเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร โดยลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวประกอบไปด้วย

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเข้าใจ รู้สึกยินยอม สอดคล้องไปกับเป้าหมาย นโยบาย กระบวนการบริหาร และค่านิยมขององค์กร บุคลากรจะทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของตน

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร หมายถึง การเต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และสิ่งต่างๆ เพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร โดยยึดแนวคิดที่ว่า ต้องทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหาร หรือแม้ว่าจะได้รับการเสนอ

ผลประโยชน์ที่มากกว่าจากองค์การอื่นก็ตาม เนื่องจากมีความตั้งใจแน่วแน่จะรักษาสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

พอร์เตอร์ และ คณะ (Porter and others 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งบ่งบอกออกมาในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติของพนักงานที่เชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนมีความคล้ายคลึงกับองค์การ โดยบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างมากจะเห็นว่า งานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ โดยพนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาค้นหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ปรารถนาจะออกจากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

บุชานัน (Buchanan 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การระบุดตนเองเข้ากับองค์การด้วยความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ และถือเสมือนว่าค่านิยมและเป้าหมายนั้นเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. มีความจงรักภักดีและรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาริตา จิตต์มั่น (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาคขายและบริการนครหลวงที่ 3 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ส่วนรายด้านจากมาก ไปหาน้อย ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาด้านความเป็นปัจเจกนิยมค่าเฉลี่ย 3.74 และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง มี 2 ข้อคือ ด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง และความเป็นกลุ่มนิยม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันคือ 3.23 และ 3.03 ตามลำดับ ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนรายด้านพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.05 รองลงมาความผูกพันด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทิศทางบวกเป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกด้าน ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นกลุ่มนิยมสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านต่างๆ ภายในของแต่ละตัวแปร คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

นิวัฒน์ พัฒนินบูลย์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยส่วนรวมและจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนส่วนใหญ่ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยม และด้านการมุ่งเน้นผลระยะสั้น และอีก 5 ด้าน คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความประนีประนอม และด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาวอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม

ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านการมุ่งเน้นผลระยะสั้น ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กรด้าน เจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรด้านความเชื่อมั่นในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มี ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นกลุ่มนิยม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน เพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน และ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญองงงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร และด้านความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองที่พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านความท้าทายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านความผูกพันที่ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานไปองค์กรนี้ต่อไป และด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับ ตำแหน่งและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงินในระดับต่ำถึงระดับต่ำ

มาก

ปัจเจก ทศพรหม (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรม องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมบัติ วรรณะวานิชกุล (2549) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและแบบเครือข่าย แบบสร้างสรรค์ แบบการตลาด แข่งขันและแบบลำดับชั้นอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์การ การใช้ความพยายามเพื่อองค์การและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความตั้งใจจะลาออกอยู่ในระดับต่ำ ผลการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล คือ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแบบสร้างสรรค์และแบบลำดับชั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาด แข่งขัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่อยู่กลุ่มงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล คือ พนักงานที่มี

อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่อยู่กลุ่มงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจจะลาออกของพนักงานจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล คือ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกไม่แตกต่างกัน พนักงานที่อยู่ในกลุ่มงาน

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ต่างกันมีความตั้งใจจะลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแต่ละแบบมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจจะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์กรกับด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้นและแบบการตลาดเชิงแข่งขัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจจะลาออกของพนักงานได้

จิรวัดน์ จีระดีปลั่ง (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 – 26 ปี ส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดแผนกผลิต โดยมีอายุงาน 2 ปี มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 ได้รับอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และส่วนมากเคยได้รับการฝึกอบรมด้านความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับความชัดเจนสูง พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับความพอใจสูงพนักงานมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมของบริษัท อยู่ในระดับสูง ผลการศึกษานี้เปรียบเทียบความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ แผนกงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ฝึกอบรมที่แตกต่างกัน มีความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านสิ่งแวดล้อมกับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศองค์กรที่ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน การหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม กับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศองค์กรที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ระหว่งพนักงานกับสิ่งแวดล้อม กับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบรรยากาศองค์กรที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

สกาวัฒน์ อินทุสมิต (2543) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความผูกพัน

ต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร วิทยาลัยการกรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้ได้ ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ระเบียบวิธีการวิจัย
2. ประชากร
3. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. รายงานผลการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร วิทยาลัยการกรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง ซึ่งใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย

2. ประชากร

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร วิทยาลัยการกรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งคือ พนักงานรายเดือนและรายวันทั้งหมดจำนวน 98 คน

3. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.ปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบประเมิน เก็บรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง ของแบบประเมินจากผู้ตอบแบบประเมินและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2.ทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหนังสือ วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมินที่ได้มีการใช้งานในงานวิจัยก่อนหน้านี้ โดยผู้วิจัยได้มีการปรับข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย แบบประเมินในวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน ตัวแปรในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive organization culture)
2. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเหยียด (Passive-defensive organization)
3. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว (Aggressive-defensive organization)

ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินเพื่อประเมินรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ (Continuance Commitment)

3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด ใช้มาตราส่วนวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามแนวคิดมาตราวัดของ Likert's Scale โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินประเมินความผูกพันต่อองค์กร โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 ตารางการแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ค่าถามเชิงบวก	ค่าถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแปลความหมายของคะแนน ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อ
 องค์กรของกรณีศึกษา บริษัทผลิตน้ำมันหมีพร้อมผงหมีก เพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง แปลความหมาย
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี
 โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัววัด 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และ
 ระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์การประมาณ ดังนี้

หลักการวัดระดับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ดังนี้

$$(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) = (5 - 1) = 1.33 \text{ คือ ความกว้างของชั้น}$$

จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ

3

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร
3.67 – 5.00	คือ ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูง
2.34 – 3.66	คือ ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยปานกลาง
1.00 – 2.33	คือ ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำ

จากหลักการสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 เท่ากับ ระดับต่ำหรือน้อย หมายความว่า พนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 เท่ากับ ระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 เท่ากับ ระดับสูงหรือมาก หมายความว่า พนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับสูง

หลักการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์การประมาณ ดังนี้

(คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) = $(5 - 1) = 4$ 1.33 คือความกว้างของชั้น

จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ = $\frac{4}{1.33} = 3$

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
3.67 – 5.00	คือ ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูง
2.34 – 3.66	คือ ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยปานกลาง
1.00 – 2.33	คือ ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำ

ผลงานวิจัยนวัตกรรมการศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากหลักการสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 เท่ากับ ระดับต่ำหรือน้อย หมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 เท่ากับ ระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 เท่ากับ ระดับสูงหรือมาก หมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินวัฒนธรรมองค์กร ปรับปรุงจากงานวิจัยของรุ่งทิพย์ เลาภิตติศักดิ์ (2552) และแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร ของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน(2540)ที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของ อาเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) โดยเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2540)และอุทิศ เศรษฐพิติ (2541) ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในงานวิจัยนี้

2. นำเครื่องมือการวิจัยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแบบประเมินให้ครอบคลุมทุกประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3. นำแบบประเมินไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านคือ อาจารย์.ดร.กฤษณา พัทธวณิช อาจารย์.ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัตและอาจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน เป็นผู้ตรวจสอบและประเมินข้อคำถามแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถามทุกข้อคำถามว่า มีความครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ แล้วผู้วิจัยนำผลการประเมินที่ได้มาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .6 ตามสมการการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้

โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC

หมายถึง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)

R

หมายถึง

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ค่า +1

หมายถึง

ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0

หมายถึง

ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

N

หมายถึง

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบประเมินไปตรวจสอบความเชื่อถือได้ โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อถือได้ที่สมบูรณ์และสอดคล้องกับประชากรในการศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก วิทยาลัยการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบประเมินไปทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยการคำนวณหาค่าแอลฟา ดังนี้

ความเชื่อถือได้ของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม เท่ากับ .86 โดย ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ เท่ากับ .78 ค่าความเชื่อถือได้

ของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา เท่ากับ .72 และค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว เท่ากับ .75

ความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เท่ากับ .75 โดย ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก เท่ากับ .71 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความผูกพันต่อองค์การด้านการมองเห็นผลประโยชน์ เท่ากับ .86 และค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ .67

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบประเมิน มาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรม SPSS for windows โดยการนำข้อมูลทั้งหมดทำการบันทึกและประมวลผล ดังนี้

1. สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน
2. สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ
3. การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
4. ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป
5. ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา บริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง การรายงานผลการศึกษานำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาเชิงพรรณนา
2. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง
3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1. การศึกษาเชิงพรรณนา

การศึกษาค้นครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากการเก็บข้อมูล พนักงานของบริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง จำนวน 98 คน ดังนี้

ตารางที่ 2 คุณสมบัติส่วนบุคคลจำแนกตามเพศและสถานภาพ

สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	รวม
เพศชาย	20	16	1	37
เพศหญิง	25	34	2	61
รวม	45	50	3	98

จากตารางที่ 2 พบว่า มีพนักงานเพศชายสถานภาพโสด จำนวน 20 คน สถานภาพสมรส จำนวน 16 คน และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 1 คน รวมพนักงานเพศชายทั้งหมด จำนวน 37 คน พนักงานเพศหญิงสถานภาพโสด จำนวน 25 คน สถานภาพสมรส จำนวน 34 คน และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 2 คน รวมพนักงานเพศหญิงทั้งหมด จำนวน 61 คน

ตารางที่ 3 คุณสมบัติส่วนบุคคลจำแนกตามอายุและการศึกษา

การศึกษา อายุ	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา ตอนปลาย	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.หรือ เทียบเท่า	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	รวม
ต่ำกว่า 20 ปี	3	4	0	0	7
21-30 ปี	16	31	4	8	59
31-40 ปี	5	9	3	6	23
41 ปีขึ้นไป	4	1	1	3	9
รวม	28	45	8	17	98

จากตารางที่ 3 มีพนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 คน และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน รวมพนักงานที่อายุต่ำกว่า 20 ปีทั้งหมด จำนวน 7 คน พนักงานที่อายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 16 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 31 คน อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 4 คน และปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 8 คน รวมพนักงานที่อายุระหว่าง 21-30 ปีทั้งหมด จำนวน 59 คน พนักงานที่อายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 5 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 9 คน อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 3 คน และปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 6 คน รวมพนักงานที่อายุระหว่าง 31-40 ปีทั้งหมด จำนวน 23 คน และพนักงานที่อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 4 คน มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 1 คน อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 1 คน และปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 3 คน รวมพนักงานที่อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปทั้งหมด จำนวน 9 คน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4 คุณสมบัติส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือนและประสบการณ์ในการทำงานใน
องค์กร

ประสบการณ์ ในองค์กร เงินเดือน	ต่ำกว่า 2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	36	37	9
10,001-20,000 บาท	1	3	1	5
20,001-30,000 บาท	3	1	5	9
30,001 บาทขึ้นไป	0	1	1	2
รวม	40	42	16	98

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 36 คน ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3-4 ปี จำนวน 37 คน และประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน รวมพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาททั้งหมดจำนวน 82 คน พนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3-4 ปี จำนวน 3 คน และประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน รวมพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาททั้งหมดจำนวน 5 คน พนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3-4 ปี จำนวน 1 คน และประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน รวมพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาททั้งหมด จำนวน 9 คน และพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3-4 ปี จำนวน 1 คน และประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปจำนวน 1 คน รวมพนักงานที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไปทั้งหมด จำนวน 2 คน

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา วัฒนธรรมองค์การตั้งรับแบบก้าวร้าว ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	N = 98		
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	4.00	.44	สูง
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา	3.60	.38	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การตั้งรับแบบก้าวร้าว	3.56	.46	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก	3.22	.52	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การด้านเล็งเห็นผลประโยชน์	3.25	.71	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	3.28	.59	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.25	.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การตั้งรับแบบก้าวร้าว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 และ .46 ตามลำดับ

พนักงานศึกษาระดับปริญญาตรี

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านเล็งเห็นผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 3.22 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 และ .52 ตามลำดับ

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 แสดงว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านคือ ความผูกพันต่อ

องค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านถึงเห็นผลประโยชน์ และความผูกพัน
ต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยพิจารณาคุณสมบัติส่วนบุคคลกับ
ตัวแปรต่างๆ คือ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การ

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การ โดยพิจารณาตามคุณสมบัติ
ส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรม
องค์การคือวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา
และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกันหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าที
(t-test) ดังนี้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามเพศ

N = 98

วัฒนธรรมองค์การ	เพศชาย (N = 37)		เพศหญิง (N = 61)		t	Sig.
	mean	S.D	mean	S.D		
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	3.95	.40	4.03	.47	-78	.37
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับแบบเฉื่อยชา	3.56	.42	3.61	.35	-66	.21
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับแบบก้าวร้าว	3.54	.44	3.57	.47	-33	.92

ตารางที่ 6 ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า พนักงานเพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกันหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามอายุ

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3	.36	1.89	.14
	ภายในกลุ่ม	17.92	94	.19		
	รวม	19.00	97			
ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.30	3	.10	.70	.55
	ภายในกลุ่ม	13.49	94	.14		
	รวม	13.79	97			
ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	1.48	3	.49	2.49	.07
	ภายในกลุ่ม	18.62	94	.20		
	รวม	20.10	97			

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกันหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.17	.84
	ภายในกลุ่ม	18.93	95	.20		
	รวม	19.00	97			
ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.19	2	.10	.66	.52
	ภายในกลุ่ม	13.60	95	.14		
	รวม	13.79	97			
ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	.84	2	.42	2.06	.13
	ภายในกลุ่ม	19.26	95	.20		
	รวม	20.10	97			

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่สถานภาพแตกต่างกันคือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกันหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3	.66	3.67	.02*
	ภายในกลุ่ม	17.01	94	.18		
	รวม	19.00	97			
ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.78	3	.26	1.89	.14
	ภายในกลุ่ม	13.01	94	.14		
	รวม	13.79	97			
ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	.42	2.08	.11
	ภายในกลุ่ม	18.85	94	.20		
	รวม	20.10	97			

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังนี้

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé

วัฒนธรรม องค์การ	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			(1)	(2)	(3)	(4)
วัฒนธรรม องค์การลักษณะ สร้างสรรค์	(1)ต่ำกว่า มัธยมศึกษา	4.19				.40*
	ตอนปลาย					
	(2)มัธยมศึกษา ตอนปลาย	3.99				
	ปวช.หรือ เทียบเท่า					
	(3)อนุปริญญา ปวส.	3.84				
	(4)ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.79				.40*

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เท่ากับ .40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกันหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.71	3	.91	5.22	.00**
	ภายในกลุ่ม	15.29	94	.17		
	รวม	19.00	97			
ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	1.17	3	.39	2.90	.04*
	ภายในกลุ่ม	12.62	94	.13		
	รวม	13.79	97			
ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	2.74	3	.91	4.94	.00**
	ภายในกลุ่ม	17.36	94	.19		
	รวม	20.10	97			

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังนี้

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรม
องค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบราย
คู่ของ Scheffé

วัฒนธรรม องค์การ	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			(1)	(2)	(3)	(4)
วัฒนธรรม องค์การลักษณะ สร้างสรรค์	(1)ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.06			.57*	
	(2)10,001- 20,000 บาท	3.97				
	(3)20,001- 30,000 บาท	3.50	-.57*			
	(4)30,001 บาท ขึ้นไป	3.77				
วัฒนธรรม องค์การลักษณะ ตั้งรับแบบก้าวร้าว	(1)ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.62			.57*	
	(2)10,001- 20,000 บาท	3.44				
	(3)20,001- 30,000 บาท	3.05	-.57*			
	(4)30,001 บาท ขึ้นไป	3.67				

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และ
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า
พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่
มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่า
พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท เท่ากับ .57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า10,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท เท่ากับ .57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

วัฒนธรรมองค์การ	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			(1)	(2)	(3)	(4)
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา	(1)ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.64			.35*	
	(2)10,001-20,000 บาท	3.56				
	(3)20,001-30,000 บาท	3.28	.35*			
	(4)30,001 บาทขึ้นไป	3.32				

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่างกัันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาแตกต่างกัน คือพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชามากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท เท่ากับ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรคือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกันหรือไม่โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	.64	3.41	.04*
	ภายในกลุ่ม	17.73	95	.19		
	รวม	19.00	97			
ลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.72	2	.36	2.62	.08
	ภายในกลุ่ม	13.07	95	.14		
	รวม	13.79	97			
ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.39	.68
	ภายในกลุ่ม	19.94	95	.21		
	รวม	20.10	97			

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร พบว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé

วัฒนธรรม องค์การ	ประสบการณ์ ทำงานใน องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
			(1)	(2)	(3)
วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะ สร้างสรรค์	(1)ต่ำกว่า 2 ปี	4.07			.33*
	(2)3-4 ปี	4.03			
	(3)5 ปีขึ้นไป	3.75	-.33*		

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดย
วิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำ
กว่า 2 ปีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ใน
การทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป เท่ากับ .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาตามคุณสมบัติส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 คุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน คือความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ดังนี้

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (N = 37)		เพศหญิง (N = 61)		t	Sig.
	mean	S.D.	mean	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กรด้าน อารมณ์ความรู้สึก	3.11	.53	3.28	.52	-1.56	.40
ความผูกพันต่อองค์กรด้าน การเล็งเห็นผลประโยชน์	3.28	.71	3.23	.71	.30	.80
ความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐาน	3.45	.62	3.18	.55	2.23	.20
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.26	.43	3.24	.41	.28	.67

ตารางที่ 16 ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 3 ด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้าน คือความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	.41	3	.14	.49	.69
	ภายในกลุ่ม	26.21	94	.28		
	รวม	26.62	97			
ด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.99	3	.33	.65	.58
	ภายในกลุ่ม	47.43	94	.51		
	รวม	48.41	97			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.97	3	.66	1.95	.13
	ภายในกลุ่ม	31.77	94	.34		
	รวม	33.75	97			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.26	3	.09	.50	.68
	ภายในกลุ่ม	16.30	94	.17		
	รวม	16.56	97			

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์การรายด้าน คือความผูกพันต่อองค์การด้าน อารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	.63	2	.32	1.15	.32
	ภายในกลุ่ม	25.99	95	.27		
	รวม	26.62	97			
ด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	.44	2	.22	.43	.65
	ภายในกลุ่ม	47.97	95	.51		
	รวม	48.41	97			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.63	2	.32	.91	.41
	ภายในกลุ่ม	33.11	95	.35		
	รวม	33.75	97			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.02	.09	.92
	ภายในกลุ่ม	16.53	95	.17		
	รวม	16.56	97			

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความผูกพันต่อองค์การรายด้าน คือความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	.64	3	.21	.77	.51
	ภายในกลุ่ม	25.98	94	.28		
	รวม	26.62	97			
ด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.98	3	.99	2.05	.11
	ภายในกลุ่ม	45.43	94	.48		
	รวม	48.41	97			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.40	3	1.13	3.51	.02*
	ภายในกลุ่ม	30.35	94	.32		
	รวม	33.75	97			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.71	3	.57	3.62	.02*
	ภายในกลุ่ม	14.85	94	.16		
	รวม	16.56	97			

ตารางที่ 19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ไม่

แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			(1)	(2)	(3)	(4)
ด้านบรรทัดฐาน	(1)ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอน ปลาย	3.54				.55*
	(2)มัธยมศึกษา ตอนปลาย/อาชีว หรือเทียบเท่า	3.25				
	(3)อนุปริญญาตรี ปวช.	3.18				
	(4)ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	2.99	-.55*			

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เท่ากับ .55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับ การศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			(1)	(2)	(3)	(4)
ความผูกพันต่อ องค์กร โดยรวม	(1)ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอน ปลาย	3.39			.38*	.34*
	(2)มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	3.28				.23*
	(3)อนุปริญญา/ ปวส.	3.01	-.38*			
	(4)ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	3.05	-.34*	-.23*		

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม โดยวิธีการ
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี
 ทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความ
 ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับ
 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า เท่ากับ .38 และ .34 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
 พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่ามีความผูกพันต่อองค์กร
 โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า เท่ากับ .23 อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.5 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้าน คือความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.31	3	.44	1.62	.19
	ภายในกลุ่ม	25.31	94	.27		
	รวม	26.62	97			
ด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.02	3	.67	1.36	.26
	ภายในกลุ่ม	46.39	94	.49		
	รวม	48.41	97			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.87	3	.96	2.91	.04*
	ภายในกลุ่ม	30.88	94	.33		
	รวม	33.75	97			
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.52	3	.51	3.16	.03*
	ภายในกลุ่ม	15.05	94	.16		
	รวม	16.56	97			

ตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อด้านอารมณ์ความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การการเล็งเห็นผลประโยชน์ไม่แตกต่าง

กัน ยกเว้นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé แต่ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ความผูกพันต่อ องค์กร	อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย			
			(1)	(2)	(3)	(4)
ด้านบรรทัดฐาน	(1)ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.36		.56*	.42*	
	(2)10,001- 20,000 บาท	2.80	-.56*			
	(3)20,001- 30,000 บาท	2.93	-.42*			
	(4)30,001 บาท ขึ้นไป	3.00				
ความผูกพันต่อ องค์กร โดยรวม	(1)ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.30		.40*	.33*	
	(2)10,001- 20,000 บาท	2.90	-.40*			
	(3)20,001- 30,000 บาท	2.97	-.33*			
	(4)30,001 บาท ขึ้นไป	3.32				

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานที่มีอัตรา

เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทและพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท เท่ากับ .56 และ .42 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทและพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท เท่ากับ .40 และ .33 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 2.6 ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร คือความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างหรือไม่โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังนี้

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.05	.20	.82
	ภายในกลุ่ม	26.51	95	.28		
	รวม	26.62	97			
ด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2.75	2	1.38	2.86	.06
	ภายในกลุ่ม	45.66	95	.48		
	รวม	48.41	97			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.07	2	1.03	3.10	.05*
	ภายในกลุ่ม	31.68	95	.33		
	รวม	33.75	97			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	.59	3.62	.03*
	ภายในกลุ่ม	15.39	95	.16		
	รวม	16.56	97			

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร พบว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพใน

การทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านการสังเกตเห็นผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ดังนี้

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ ทำงานใน องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
			(1)	(2)	(3)
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม	(1)ต่ำกว่า 2ปี	3.358		.24*	
	(2)3-4 ปี	3.123	-.24*		
	(3)5 ปีขึ้นไป	3.293			

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3-4 ปี เท่ากับ .24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

สำหรับการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ Scheffé ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบรายคู่ของ LSD ดังนี้

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ ทำงานใน องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
			(1)	(2)	(3)
ด้านบรรทัดฐาน	(1)ต่ำกว่า 2 ปี	3.40		.29*	
	(2)3-4 ปี	3.11	-.29*		
	(3)5 ปีขึ้นไป	3.43			

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 3-4 ปี เท่ากับ .29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 10%

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ดังนี้

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

	CC	PO	AO	OC_AC	OC_CC	OC_NC
PO	.57**					
AO	.49**	.57**				
OC_AC	.27**	.36**	.48**			
OC_CC	-.06	.02	-.03	.11		
OC_NC	.17	.03	.07	-.11	.46**	
T_OC	.15	.19	.23*	.49**	.85**	.62**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

CC	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์
PO	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา
AO	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว
OC_AC	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก
OC_CC	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์
OC_NC	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน
T_OC	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากตารางที่ 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .57

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .49 และ .57 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การตั้งรับแบบก้าวร้าว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .27 .36 และ .48 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเชิงเห็นผลประโยชน์ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว และความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว และความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .46

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .23 และมี ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การด้าน อารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อ องค์การด้านบรรทัดฐาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .49 .85 และ .62 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การ งานวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติส่วนบุคคลกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

1. สรุปผลการวิจัย ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานทั้งรายวัน และรายเดือนของบริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง จำนวน 98 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ ปรับปรุงจากงานวิจัยของรุ่งทิพย์ เลาภิตติศักดิ์(2552) และแบบประเมินความผูกพันต่อองค์การของ เถติมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2540) ที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของอาเลินและเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) โดยเพิ่มโดยกิตติศักดิ์นาวิน (2540) และ

อุทิศ เตชะพลุดิ (2541) ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแบบประเมินให้ครอบคลุมทุกประเด็น และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำแบบประเมินไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แล้วจึงนำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปหา ค่าดัชนีนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ พบว่า ค่าความเชื่อถือได้ของวัฒนธรรมองค์การทั้งฉบับ เท่ากับ .86

โดยค่าความเชื่อถือได้ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เท่ากับ .78 ค่าความเชื่อถือได้ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา เท่ากับ .72 และค่าความเชื่อถือได้ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว เท่ากับ .75 ค่าความเชื่อถือได้ของความผูกพันต่อองค์การทั้งฉบับ เท่ากับ .75 โดย ค่าความเชื่อถือได้ของความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก เท่ากับ .71 ค่าความเชื่อถือได้ของความผูกพันต่อองค์การด้านการเห็นผลประโยชน์ เท่ากับ .86 และค่าความเชื่อถือได้ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ .67

1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีควการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน คือพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชามากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่าง
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ

พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทและพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทและพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 3-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรคือ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ สามารถสรุปได้ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา

ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การตั้งรับแบบ

ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว และความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว และความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์

ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว และมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ภูมิศึกษาบริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออก สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณสมบัติส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การ

2.1.1 จากการศึกษาพบว่า บริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งนี้ พนักงานรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การตั้งรับแบบก้าวร้าว แสดงให้เห็นว่า บริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกโดยส่วนใหญ่แล้วมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ สามารถอภิปรายได้ว่า บริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออก เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือ มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับความสำเร็จจากการทำงาน ความสัมพันธ์สนับสนุนซึ่งกันและกัน ในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ และการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2.1.2 จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่เพศแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ พัฒน์บุญลอย(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าพนักงานที่เพศต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัจเจก ทัพพรหม(2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่เพศต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระวัฒน์ จีระดีพลัง(2546) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์การ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.3 จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสกาวัฒน์ อินทสมบัติ(2543) ศึกษาการรับรู้

วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ พัฒนินบูลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านการมุ่งเน้นผลระยะสั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติวรรณระวานิชกุล (2549) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแบบสร้างสรรค์และแบบลำดับขั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดน์ จิระดีพลัง (2546) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์การ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.4 จากการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัทผลิตถ่านหินกึ่งพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัจเจก ทัพพรหม(2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสกาวัฒน์ อินทุสมิต (2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของ

พนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

2.1.5 จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตถ่านหินกึ่งพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกัน คือพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปัจเจก ทัพ

พรหม(2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ วรรณะวานิชกุล (2549) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาดเชิงแข่งขันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระดี พลัง (2546) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์การ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ พัฒนิบูลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศกาวรัตน์ อินทุสมิต(2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

2.1.6 จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์พร้อมพงษ์หมึกเพื่อการส่งออกที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ พัฒนิบูลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระดี พลัง (2546) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศ

ผลงานวิจัยนิตยภัต ระดับปริญญาตรี

30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชามากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ พัฒนิบูลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระดี พลัง (2546) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศ

องค์การที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์การ พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปีจเจก ทัพพรหม(2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

2.1.7 จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตดัลบี้หมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวแตกต่างกัน คือพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปีวัฒน์ พัฒน์บุลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเชื่อมั่นในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรวัดน์ จีระดีพลัง (2546) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์การ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสกวรัตน์ อินทุสมิต(2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ วรรณนะวานิชกุล (2549) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาโรงสูบน้ำตักกึ่งแห้งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตดัลบี้หมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าสูงสุดรองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านเล็งเห็นผลประโยชน์และความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า

พนักงานมีแนวคิดที่ว่าความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของพวกเขาที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในจิตใจที่มีต่อองค์กร คือ พนักงานรู้สึกว่เมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามต่อองค์กร โดยยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะตอบแทนองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2.2 จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ พัฒนิบูลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัจเจกทัพพรหม(2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณแสน (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 จากการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัทผลิตดัลหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ วรรณะวานิชกุล (2549) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า คือ พนักงานที่อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณแสน (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

2.2.4 จากการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายการเงินบริษัท กสทโทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปัจเจกทัฬหพรหม(2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.5 จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน คือพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่ามีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปัจเจกทัฬหพรหม (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ วรรณระวานิชกุล (2549) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒ พัฒนิบูลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของ

พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณแสน (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

2.2.6 จากการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกันคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทและพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทและพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัต พัฒนาบุลย์ (2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมณแสน (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยเกการศึกษา ระดับปริญญาตรี

2.2.7 จากการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัทผลิตดัดหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกที่มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การรายด้านคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกันคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 3-4 ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปัจเจก ทัพพรหม(2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ วรรณะวานิชกุล (2549) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานกรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิวัฒน์ พัฒนิบูลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เมธเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ยกเว้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อ

องค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ยกเว้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึก ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความผูกพันต่อองค์การด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ยกเว้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึกและมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิตา จิตต์มั่น (2552) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาคขายและบริการนครหลวงที่ 3 บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะ

จากกรบทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการศึกษา รวมทั้งอภิปรายผลจากการศึกษาแล้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัทผลิตดัดบหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

3.1 ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

3.1.1 จากการศึกษาพบว่า บริษัทผลิตดัดบหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออก มีระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง แสดงว่าบริษัทผลิตดัดบหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออก เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ กล่าวคือ มุ่งมั่นให้บุคลากรได้รับความสำเร็จจากการทำงาน ความสัมพันธ์ สันติสุขกันและกันในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ และการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด บริษัทจึงควรรักษาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์นี้ให้คงอยู่ต่อไป เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

3.1.2 จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว แสดงให้เห็นว่าการที่ องค์การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งที่

ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ที่ ต้องการความสำเร็จ ต้องการไมตรีสัมพันธ์ และ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ รวมถึงสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีลักษณะของการทำงานที่ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จ โดยมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และสามารถ แสดงออกได้อย่างอิสระ มีกิจกรรมส่วนรวมที่ต้องทำเป็นทีม และการที่องค์กรมีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบ แผนที่ผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ขอมรับการมอบหมายงาน จากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำ ให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน เป็น ไปอย่างผิวเผิน บุคคลถูกจำกัดความคิด บริหารงานด้วยการยึดถือกฎอาวุโส ทำงานแบบต่าง คนต่างทำและทำเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น หรือการที่องค์กรมีค่านิยมแบบ พฤติกรรมการแสดงออก ลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของ พนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งกันชิงดีชิงเด่นเห็นการแพ้ชนะ เป็นเรื่องธรรมดา ต่อต้านซึ่งกันและกัน ไม่มีการลงมือในการทำงานล่วงหน้า จึงมักแก้ปัญหา เฉพาะหน้าเมื่องานวิกฤติ ทำให้เกิดความขัดแย้งกันบ่อย เมื่อเกิดความขัดแย้งกัน ก็มักจะใช้ วิธีการต่อรอง บุคคลต้องการการยอมรับและมักจะยึดติดอยู่กับตำแหน่ง และในการปฏิบัติงาน จะปฏิบัติด้วยความระมัดระวังตามแบบแผนที่เคยยึดถือ วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ลักษณะที่กล่าว มาข้างต้นล้วนแล้วแต่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานทั้งสิ้น ทำให้บุคลากรในองค์กรหรือพนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กร อย่าง มีความรู้สึกร่าเริงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับ องค์กร ทำให้พนักงานยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่ จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หากบริษัทจึงควรมีการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ให้อยู่กับ องค์กรตลอดไป และขจัดวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ ตั้งรับแบบเฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวให้หมดไปจากบริษัท เพื่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และเพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวพนักงานที่มีความ จงรักภักดีต่อองค์กรไว้ต่อไป

3.1.3 จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มี การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่

20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชามากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าลักษณะของวัฒนธรรมขององค์การที่จะแสดงออกมาในลักษณะใดนั้น มีผลมาจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เพราะพนักงานกลุ่มนี้เป็นประชากรส่วนใหญ่ของบริษัท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 ดังนั้นบริษัทจึงควรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงานเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ เช่น วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้คงอยู่กับองค์การตลอดไปและขจัดวัฒนธรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ เช่น วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าวให้หมดไป เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

3.1.4 จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การต่ำกว่า 2 ปีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น บริษัทจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป โดยเฉพาะพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ในองค์การตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ให้มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เพราะวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของทุกคนในองค์การ โดยจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมจะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.1.5 จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทและพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การเพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เพราะพนักงานเหล่านั้นรู้สึกว่เมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์การ ตอบแทนองค์การด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การให้ความช่วยเหลือองค์การใน

ด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ดังนั้นบริษัทจึงความมีนโยบายและแนวทางในการบริการงานที่มีมาตรฐานและบรรทัดฐานทางสังคม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่แล้วให้มีต่อไป และให้พนักงานคนอื่นๆ ให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.1.6 จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 3-4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง เห็นได้จากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรยังมากอยู่ แต่พอมีประสบการณ์ทำงานในองค์กรมากขึ้นคือตั้งแต่ 3-4 ปีความผูกพันนั้นก็กลับน้อยลง ดังนั้นบริษัทจึงควรทำการวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง เพื่อหาแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อความสำเร็จขององค์กร เพราะพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและยอมสละทั้งกำลังกาย กำลังสติปัญญาเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรอื่นๆ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

3.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาผลกระทบระดับอื่นต่างๆ ต่อองค์กร หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กริช สืบสนธิ์. วัฒนธรรมและการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

จิรวัดน์ จีระคีพลัง. “คุณลักษณะส่วนบุคคล และ บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. “การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบความโน้มเอียงในการทำงานกับองค์กรระบบราชการ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2547.

นิวัฒน์ พัฒนิบูลย์. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

ปัจเจก ทัพพรหม. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

เพ็ญศรี เมธเสณ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)”. ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการ

จัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550.

รุ่งทิพย์ เลาเกิดศักดิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างพลังอำนาจในงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพยาบาล) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : คำสั่งซื้อเริ่มฟื้นตัวแต่แรงงานกลับขาดแคลน
(กระแสรายการฉบับที่ 2180, 20 กันยายน 2552). [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2554.
เข้าถึงได้จาก <http://www.kasikomresearch.com/TH/KEcon%20Analysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid=23423>

สาริตา จิตต์มัน. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานภาคขายและบริการนครหลวงที่ 3 บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2552.

สกาวรัตน์ อินทุสมิต. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะ
ลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2543.

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. วัฒนธรรมองค์การ แนวคิดงานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ไทร์เพช, 2540.

สมบัติ วรรณะวานิชกุล. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อความ
ตั้งใจจะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท สหกิจภัณฑ์ จำกัด” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

อุทิศ เตชะพลุด. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพและความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐและเอกชน”. วิทยานิพนธ์ศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2541.

ภาษาอังกฤษ

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

Allen, N.J. and J.P. Meyer. “Organizational Commitment : Evidence of Career Stage

Effects,” Journal of Business Research. 26,1 (August, 1994)

_____. “The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative
commitment to the organization”, Journal of Occupational Psychology, no. 64, (1990)

Bertrand, Russell. “The Autobiography of Bertrand Russell (1967) For a Chronological List of
Russell's Principal Works See The Basic Writings of Bernard Russell (Simon and
Schuster)”, (1967)

- Buchanan, Bruce. "Building organization commitment : The socialization of managers in working organization", Administrative Science Quarterly, no. 12(9), (1974)
- Cooke, R.A. and J.L. Lafferty. Organizational Culture Inventory. Plymouth: Human Synergistics.
- David Vondrasek. "A study of Relationship between Job satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees", Department of Food and Beverage Management & College of Hotel Administration, University of Nevada, Las Vegas, 1994.
- Geertz, C. The Interpretation of Cultures. New York : Basic Books, 1973.
- Harrison, Roger. "Understanding Your Organization's Character," Harvard Business Review, no.12(09), (May-June, 1972.)
- Herbiniak, Lawrence and Alutto, Joseph A. "Personal and role-related factors in the development of Organization commitment", Administrative Science Quarterly, 1972.
- Kanter, R.M., "Commitment and social organization : A study of commitment mechanisms in Utopian communities", American Sociological Review, 1968.
- Marsh, Robert, and Mannari, Hirochi. "Organizational Commitment and Turnover : a Prediction study", Administrative Science Quarterly, March 1977.
- Porter, Lyman W. and others. "Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians", Journal of Applied Psychology, 1974.
- Schein, H. Organization Culture and Leadership. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass, 1992.
- Schermerhorn, John R. Organization Behavior. New York : John Wiley and Sons Inc., 1997.
- Sheldon, Mary E. "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization", Administrative Science Quarterly, 1971.
- Steers, Richard M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment".
Administrative Science Quarterly, no.22, (August 1977)
- Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. Motivation and Work Behavior, Fifth Edition. New York : Mc. Graw-Hill, 1991.
- Trice, H.M., and J. M. Beyer. "Studying Organizational Culture through Rites and Ceremonials,"
Academy of Management Review. 9(02) : 653-669 ; February, 1984.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



แบบประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยของวิชาการค้นคว้าอิสระ (761 660) ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความ
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง โดยแบ่งออกเป็น 3
ตอน ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

- โสด
- สมรส
- หม้าย/หย่าร้าง

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า
- อนุปริญญา/ปวส.
- ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

5. อัตราเงินเดือน.....บาท

6. ประสบการณ์ทำงานในองค์กร.....ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับสภาพขององค์กรที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านและ
ท่านมีความคิดเห็นตรงกับสภาพขององค์กรมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ในหน่วยงานของท่าน						
1	พนักงานได้มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
2	พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ความกระตือรือร้น					
3	พนักงานมีความมุ่งมั่นในการสร้าง ผลงานที่ท้าทายความสามารถจนมี ผลสำเร็จ					
4	พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณงาน					
5	พนักงานมีความคิดริเริ่มในการสร้างงาน ใหม่ๆที่ส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงาน					
6	พนักงานมีความพร้อมในการทำงานทั้ง ในด้านความสามารถและความสนใจใน งาน					
7	พนักงานมีส่วนในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาศักยภาพ					
8	พนักงานมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิด การประสานงานที่ดี					
9	พนักงานมีการสอนงานนิเทศงานให้กับ พนักงานใหม่และพนักงานอื่นอย่าง สม่ำเสมอ					
10	บรรยากาศในที่ทำงานทำให้เกิดความ ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันระหว่าง พนักงาน					
11	พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
12	พนักงานมีความเป็นกันเองในขณะปฏิบัติงานร่วมกัน					
13	พนักงานมีการยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงาน					
14	พนักงานมีความเห็นพ้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารในทิศทางเดียวกันเสมอ					
15	พนักงานมักจะ ไม่ชอบรับผิดชอบงานที่นอกเหนืองานประจำ					
16	พนักงานยอมรับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
17	พนักงานมีความเครียดในระบบอาวุโส					
18	พนักงานจะรักษางานมอบหมายเป็นอย่างดีที่มีสืบต่อกันมาในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					
19	พนักงานจะปฏิบัติตามที่เป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ในคู่มือเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น					
20	พนักงานมักจะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความระมัดระวัง					
21	พนักงานไม่สนใจการบริหารงานของผู้บริหาร					
22	พนักงานปฏิบัติงานโดยไม่ก้าวก่ายหน้าที่ยิ่งกันและกัน					
23	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน พนักงานมักจะมีท่าทีต่อต้านไม่ให้ความร่วมมือ					
24	พนักงานมักจะต้องมีการเจรจาต่อรองกับผู้บริหารเมื่อรู้สึกว่าไม่ได้รับความเสมอภาค ความเป็นธรรมในการทำงาน					

ผลงานวิจัยนิตยภัคศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ในหน่วยงานของท่าน						
25	พนักงานมักจะมีพฤติกรรมชอบ ตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร					
26	พนักงานมักจะมีพฤติกรรมตำหนิการ ทำงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ด้วยกันเอง					
27	พนักงานรู้สึกตนเองมีคุณค่าในการ แข่งขันกันทำงานเพื่อให้งานดำเนินและ สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
28	พนักงานมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น					
29	พนักงานปฏิบัติงานโดยยึดหลัก จริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด					
30	พนักงานเน้นการแต่งกายตามระเบียบที่ กำหนด					
31	พนักงานเป็นผู้มีระเบียบวินัยในการ ปฏิบัติงานตามที่กำหนด					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ข้าพเจ้าพอใจมากที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่องค์การนี้ตลอดไป					
2	ข้าพเจ้าชอบพูดถึงองค์การของข้าพเจ้าในด้านดีกับบุคคลภายนอก					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกอย่างแท้จริงว่า ปัญหาต่างๆขององค์การคือปัญหาของข้าพเจ้าด้วย					
4	องค์การที่ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกอยู่มีความหมายทางจิตใจกับข้าพเจ้าอย่างมาก					
5	ถึงแม้ว่าข้าพเจ้าประสงค์จะลาออกเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็เป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นจริงไปได้					
6	หลายสิ่งหลายอย่างในชีวิตของข้าพเจ้าคงจะยุ่งเหยิง หากข้าพเจ้าตัดสินใจลาออกในขณะนี้					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่หลวง หากข้าพเจ้าลาออกจากองค์การในตอนนี้					
8	ข้าพเจ้ายังทำงานอยู่ในองค์การนี้เนื่องจากความจำเป็นพอๆกับความต้องการของข้าพเจ้า					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดลาออกจากองค์การนี้					
10	สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น หากลาออกจากองค์การนี้ คือ งานใหม่ที่หายากนั่นเอง					
11	ถ้าข้าพเจ้าลาออก ข้าพเจ้าจะต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งองค์การอื่นอาจจะให้ข้าพเจ้าได้ไม่มากเท่านี้					

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
12	ข้าพเจ้าคิดว่าคนสมัยนี้เปลี่ยนงานบ่อย เกินไป					
13	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่า ความจงรักภักดีเป็นสิ่ง สำคัญ ดังนั้นด้วยจิตสำนึก ข้าพเจ้าจึงอยู่ ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองทำไม่ถูกนักที่จะ ลาออกจากองค์กรนี้ ถ้าหากได้รับ ข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม					
15	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในคุณค่าของความ จงรักภักดีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพียงแห่งเดียว					
16	ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร เพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานของเขา จะมีโอกาสคงค้างของชีวิตที่ดีขึ้น					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

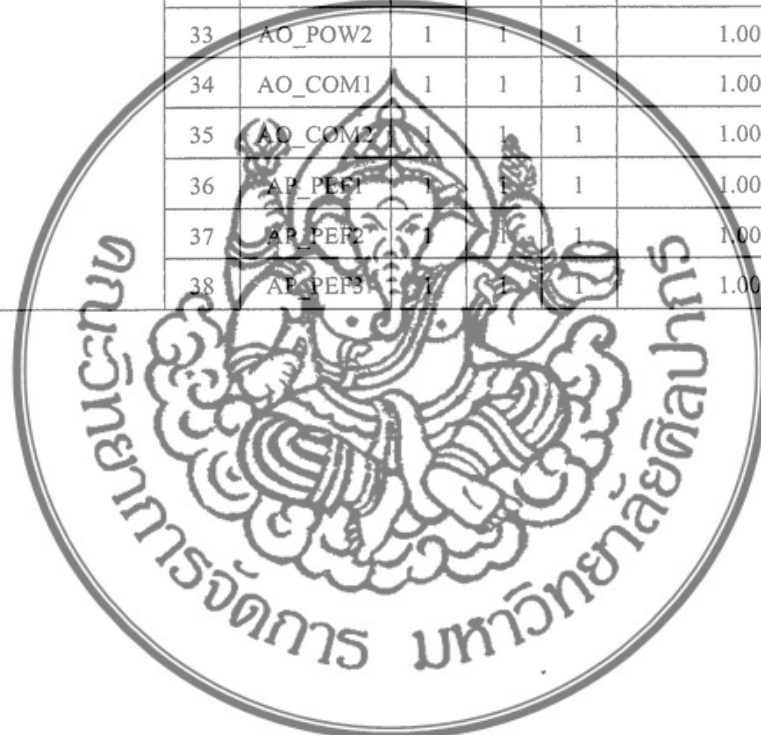


ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์กร

ด้าน	ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลพิจารณา
			1	2	3		
ลักษณะสร้างสรรค์	1	CC_ACH1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	2	CC_ACH2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	3	CC_ACH3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	4	CC_SELF1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	5	CC_SELF2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	6	CC_SELF3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	7	CC_HUM1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	8	CC_HUM2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	9	CC_HUM3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	10	CC_AFF1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	11	CC_AFF2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	12	CC_AFF3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	13	CC_AFF4	1	1	1	1.00	ผ่าน
ลักษณะตั้งรับแบบ เฉื่อยชา	14	PO_APP1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	15	PO_APP2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	16	PO_APP3	1	0	1	0.67	ผ่าน
	17	PO_APP4	1	1	1	1.00	ผ่าน
	18	PO_CON1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	19	PO_CON2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	20	PO_CON3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	21	PO_CON4	1	1	1	1.00	ผ่าน
	22	PO_DEP2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	23	PO_DEP3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	24	PO_DEP4	1	0	1	0.67	ผ่าน
	25	PO_DEP5	1	1	1	1.00	ผ่าน
	26	PO_AVOI1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	27	PO_AVOI2	1	1	1	1.00	ผ่าน

ด้าน	ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลพิจารณา
			1	2	3		
ลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว	28	AO OPP1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	29	AO OPP2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	30	AO OPP3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	31	AO OPP4	1	1	1	1.00	ผ่าน
	32	AO POW1	1	0	1	0.67	ผ่าน
	33	AO POW2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	34	AO COM1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	35	AO COM2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	36	AP PEP1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	37	AP PEP2	1	1	1	1.00	ผ่าน
38	AP PEP3	1	1	1	1.00	ผ่าน	



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร

ด้าน	ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลพิจารณา
			1	2	3		
อารมณ์ความรู้สึก	1	OC_AC1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	2	OC_AC2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	3	OC_AC3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	4	OC_AC4	1	1	1	1.00	ผ่าน
	5	OC_AC5	1	1	1	1.00	ผ่าน
	6	OC_AC6	1	0	1	0.67	ผ่าน
	7	OC_AC7	1	1	1	1.00	ผ่าน
	8	OC_AC8	1	1	1	1.00	ผ่าน
การสังเกตเห็น ผลประโยชน์	9	OC_CC1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	10	OC_CC2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	11	OC_CC3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	12	OC_CC4	1	1	1	1.00	ผ่าน
	13	OC_CC5	1	1	1	1.00	ผ่าน
	14	OC_CC6	1	1	1	1.00	ผ่าน
	15	OC_CC7	1	1	1	1.00	ผ่าน
	16	OC_CC8	1	1	1	1.00	ผ่าน
บรรทัดฐาน	17	OC_NC1	1	1	1	1.00	ผ่าน
	18	OC_NC2	1	1	1	1.00	ผ่าน
	19	OC_NC3	1	1	1	1.00	ผ่าน
	20	OC_NC4	1	1	1	1.00	ผ่าน
	21	OC_NC5	1	1	1	1.00	ผ่าน
	22	OC_NC6	1	1	1	1.00	ผ่าน
	23	OC_NC7	0	1	1	0.67	ผ่าน
	24	OC_NC8	1	1	1	0.67	ผ่าน

ค่าความเชื่อถือได้(Reliability)ของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted	ผล พิจารณา
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์	1	CC_ACH1	.21	.78	ผ่าน
	2	CC_ACH2	.45	.76	ผ่าน
	3	CC_ACH3	.02	.81	ผ่าน
	4	CC_SELF1	.51	.76	ผ่าน
	5	CC_SELF2	.46	.76	ผ่าน
	6	CC_SELF3	.50	.76	ผ่าน
	7	CC_HUM1	.44	.76	ผ่าน
	8	CC_HUM2	.34	.77	ผ่าน
	9	CC_HUM3	.44	.76	ผ่าน
	10	CC_AFF1	.54	.75	ผ่าน
	11	CC_AFF2	.45	.76	ผ่าน
	12	CC_AFF3	.49	.76	ผ่าน
	13	CC_AFF4	.59	.75	ผ่าน
ค่าความเชื่อถือได้ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เท่ากับ .78					
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้ง รับแบบเฉื่อยชา	14	PO_APP1	.21	.50	ผ่าน
	15	PO_APP2	.08	.54	ผ่าน
	16	PO_APP3	-.23	.61	ไม่ผ่าน
	17	PO_APP4	.46	.46	ผ่าน
	18	PO_CON1	.38	.47	ผ่าน
	19	PO_CON2	.38	.48	ผ่าน
	20	PO_CON3	.30	.49	ผ่าน
	21	PO_DEP1	-.21	.61	ไม่ผ่าน
	22	PO_DEP2	.61	.43	ผ่าน
	23	PO_DEP3	.43	.46	ผ่าน
	24	PO_DEP4	.50	.42	ผ่าน

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษาระดับปริญญาตรี

วัฒนธรรมองค์การ	ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted	ผล พิจารณา
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้ง รับแบบเฉื่อยชา	25	PO_DEP5	.24	.50	ผ่าน
	26	PO_AVOI1	.32	.48	ผ่าน
	27	PO_AVOI2	-.17	.59	ไม่ผ่าน
ค่าความเชื่อถือได้ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา .72					
วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ แบบก้าวร้าว	28	AO_OPP1	.42	.58	ผ่าน
	29	AO_OPP2	.05	.66	ผ่าน
	30	AO_OPP3	.32	.61	ผ่าน
	31	AO_OPP4	.54	.56	ผ่าน
	32	AO_POW1	-.14	.68	ไม่ผ่าน
	33	AO_POW2	-.07	.70	ไม่ผ่าน
	34	AO_COM1	-.35	.60	ผ่าน
	35	AO_COM2	.61	.56	ผ่าน
	36	AP_PEF1	.33	.61	ผ่าน
	37	AP_PEF2	.54	.58	ผ่าน
	38	AP_PEF3	.61	.57	ผ่าน
ค่าความเชื่อถือได้ของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว เท่ากับ .75					
ค่าความเชื่อถือได้ของวัฒนธรรมองค์การทั้งฉบับ เท่ากับ .86					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ค่าความเชื่อถือได้(Reliability)ของแบบประเมินความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted	ผล พิจารณา
ด้านอารมณ์ความรู้สึก	1	OC_AC1	.12	.71	ไม่ผ่าน
	2	OC_AC2	.30	.67	ผ่าน
	3	OC_AC3	.32	.66	ผ่าน
	4	OC_AC4	.31	.67	ผ่าน
	5	OC_AC5	.42	.64	ผ่าน
	6	OC_AC6	.60	.58	ผ่าน
	7	OC_AC7	.23	.68	ผ่าน
	8	OC_AC8	.65	.57	ผ่าน
ค่าความเชื่อถือได้ของความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก เท่ากับ .71					
ด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์	9	OC_CC1	.15	.86	ไม่ผ่าน
	10	OC_CC2	.28	.78	ผ่าน
	11	OC_CC3	.59	.73	ผ่าน
	12	OC_CC4	.78	.69	ผ่าน
	13	OC_CC5	.62	.74	ผ่าน
	14	OC_CC6	.70	.71	ผ่าน
	15	OC_CC7	.65	.71	ผ่าน
	16	OC_CC8	.62	.72	ผ่าน
ค่าความเชื่อถือได้ของความผูกพันต่อองค์กรด้านการเล็งเห็นผลประโยชน์ เท่ากับ .86					
ด้านบรรทัดฐาน	17	OC_NC1	.20	.19	ผ่าน
	18	OC_NC2	-.05	.33	ไม่ผ่าน
	19	OC_NC3	-.13	.62	ไม่ผ่าน
	20	OC_NC4	.41	.10	ผ่าน
	21	OC_NC5	.13	.23	ผ่าน
	22	OC_NC6	.67	-.08	ผ่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted	ผล พิจารณา
ด้านบรรทัดฐาน	23	OC_NC7	.49	-.08	ผ่าน
	24	OC_NC8	-.44	.54	ไม่ผ่าน
ค่าความเชื่อถือได้ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ .67					
ค่าความเชื่อถือได้ของความผูกพันต่อองค์กรทั้งฉบับ เท่ากับ .75					



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อสกุล นางสาวจันทวดี พรหมด้วง
 ที่อยู่ 157 หมู่ 7 บ้านหนองเงินฮ้อย ตำบลนากระแซง อำเภอเดชอุดม จังหวัด
 อุบลราชธานี 34160
 ที่ทำงาน บริษัทวันเดอร์ฟูล ไทย อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด
 165/1 หมู่ 1 ถนนเพชรเกษม ตำบลยายชา อำเภอสามพราณ จังหวัด
 นครปฐม 73110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551

สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต
 สาขาวิชา ภาษาอังกฤษธุรกิจ เกียรตินิยมอันดับ 1
 มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์

พ.ศ. 2552

ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขา
 สาขาวิชา การประกอบการ
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน

บริษัทวันเดอร์ฟูล ไทย อีเล็คโทรนิคส์ จำกัด
 เจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งออกสินค้าต่างประเทศ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี