การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์

ของ

จตุพร จุ้ยใจงาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2554

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์

ของ

จตุพร จุ้ยใจงาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

บทคัดย่อ

ของ

จตุพร จุ้ยใจงาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2554

จตุพร จุ้ยใจงาม. (2554). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร .ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การทำวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาของ บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 43 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-37 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 35,001- 45,001 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 5 -10 ปี

2. ผลจากการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตั้งรับ-เฉื่อยชาและตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า พนักงานที่ได้ทำการศึกษาวิจัยนั้น มีการรับรู้อยู่ในระดับดี

3. ผลจากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การพบว่าพนักงานที่ได้ทำการศึกษาวิจัยนั้นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ และระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลจากการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ตั้งรับ-เฉื่อยชาและตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การและความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF MULTINATIONAL LOGISTICS COMPANY

AN ABSTRACT

BY

JATUPORN JUYJINGAM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Business Administration Degree in Management

at Srinakharinwirot University

March 2011

Jatuporn Juyjingam. (2011). *Perceptions of Organizational Culture Affecting Organizational Commitment: A Case Study of a Multinational Logistics Company*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Paiboon Archarungroj.

The objective of this research was to study employees' perceptions of organizational culture which affected organizational commitment. It was implemented by a case study of a multinational logistics company. The data were collected from 43 samples with the use of questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by t-test, One-Way Analysis of Variance with pairwise comparisons using the least significant difference (LSD), and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The Statistical Package for Social Sceince (SPSS) was used.

The research findings revealed as follow.

1. Most of respondance were female, aged between 31 - 37 years, with single marital status, having education higher than bachelor degree, holding current position of managerial level, having a salary range of 35,000 - 45,000 Baht, and had been employed between 5 - 10 years.

2. The perceptions of the organizational culture in the aspects of constructive, passive-defensive and aggressive-defensive were at the good level.

3. The organizational commitment in the aspects of confident accepting and working to achieve the company's values and goals, using their best efforts to ensure the success of the company, and a strong desire to remain with the organization were at the high level.

The hypotheses tests revealed as follow.

1. Employee with different gender, position, age and years of work were different in term of organizational commitment at 0.5 significant levels.

2. The perceptions of organizational culture in the aspects of constructive, passive-defensive and passive-aggressive were correlate positively with the organizational commitment in the aspects of accepting and working to achieve the company's values and goals, using their best efforts to ensure the success of the company, and a strong desire to remain with the organization. The relationship were moderate level and ran in the same direction at .01 significant level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจากท่านอาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นในการทำวิจัยตลอดจนตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์จากภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์ และคณาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้มอบความรู้ ให้แก่ผู้วิจัย อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษา และการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ และ อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของแบบสอบถามรวมถึงให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา, มารดา, ครอบครัว, คุณจักรกฤษณ์ เหลืองเจริญรัตน์และเพื่อนๆ ภาควิชาบริหารธุรกิจการจัดการรุ่นที่10 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ และคอยให้กำลังใจที่มีคุณค่าอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

จตุพร จุ้ยใจงาม

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
	สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**.....	8
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	8
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	13
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	14
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ.....	19
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3	**วิธีการดำเนินการวิจัย**.....	40
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
	การจัดกระทำสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**.....	51
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคาะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**.....	96
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินงานศึกษาค้นคว้า.....	96
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	96
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	96
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	96
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	97
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
	การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	99
	อภิปรายผล.....	105
	ข้อเสนอแนะ.....	107
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	107
	ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	108
บรรณานุกรม.....		109
ภาคผนวก.....		113
ภาคผนวก ก.		114
ภาคผนวก ข.		119
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....		121

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม…….....… 52

2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง.....… 55

3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง... 56

4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง…. 57

5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง…… 58

6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง…… 59

7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง……. 60

8 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อจะมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง……..…….. 62

9 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง……..…….. 64

10 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง……..…… 66

11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับตำแหน่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง…….……... 68

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

12 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ..... 70

13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 71

14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 72

15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 73

16 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน..... 75

17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 77

18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 79

19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 80

20 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 82

21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)..... 84

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติกับความผูกพันต่อองค์การ..... 85

23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติกับความผูกพันต่อองค์การ..... 87

24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติกับความผูกพันต่อองค์การ..... 89

25 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐาน..... 91

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบความคิดในการวิจัย..... 6

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การคือ กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน ภายใต้ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (สมคิด บางโม. 2538: 15) การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธภาพซึ่งทรัพยากรเหล่านั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และ วิธีปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุด คุณค่าของคนนั้นเป็นปัจจัยกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์การสู่การแข่งขัน และเป็นเลิศได้ ดังนั้นการจัดองค์การที่ดีจึงต้องสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การให้มากที่สุด และ นานที่สุด เท่าที่องค์การต้องการ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การแล้ว ยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน การจัดระเบียบองค์การ การตัดสินใจขอผู้บริหารในองค์การ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วย (ชลธิชา หวังรวยนาม. 2541: 6) เพื่อที่จะทำให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ องค์การต่างๆต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอย่างถูกต้อง การรับรู้เป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การ เพราะว่าพฤติกรรมเกิดจากการรับรู้ของบุคคลมีความสำคัญมากกว่าข้อเท็จจริง ถึงแม้ว่าการรับรู้จะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริง แต่บุคคลอาจมองสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2538:38)

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การ และเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์การของบุคคลได้ ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ มีการขาดงานต่ำ ความตั้งใจที่จะลาออกและพฤติกรรมการลาออกจากองค์การต่ำผลการปฏิบัติงานดี มีความจงรักภักดีต่อองค์การ องค์การนั้นก็จะมีแต่ความเจริญรุ่งเรือง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะลาออกไปทำงานยังองค์การอื่น หรือ อาจจะฝืนใจทำงานกับองค์การต่อไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่องค์การต้องประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในอัตราที่สูง ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง สูญเสียทรัพยากรทั้งเวลา เงินทอง และกำลังแรงงานในการฝึกอบรมผู้ที่เข้ามาใหม่ และการลาออกของบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ทัศนคติของ

บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์การนั้น ถ้าหากอัตราการลาออกสูงอาจทำให้ภาพพจน์ขององค์การเสีย และองค์การก็จะขาดความมั่นคงตามมา

บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่ผู้วิจัยนำมาเป็นกรณีศึกษานี้ เป็นบริษัทที่มีขนาดกลาง มีระเบียบการบริหารงาน และการแบ่งสายงานอย่างชัดเจน ซึ่งตัวผู้วิจัยเองในฐานะที่เป็นพนักงานคนหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ มีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ โดยความสำคัญของการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในองค์การทางด้านการ หากลวิธีต่างๆ ในการควบคุมการลาออก เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานในบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิจัยทำให้ผู้บริหารบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติ ทราบถึงการรับรู้ของพนักงานภายในองค์การที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การและใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การโดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ ความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การตลอดจนเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์การ

2. ผลการศึกษาวิจัยจะเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการในด้านการหากลวิธีเพื่อพัฒนาพนักงานให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การตลอดไป เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานให้น้อยลงหรือหมดไปในที่สุด อีกทั้งผลการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การอื่น ๆ รวมถึงผู้ที่สนใจจะศึกษาในเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานชาวไทยประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งทั้งหมดจำนวน 43 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบบการสำมะโน (Census) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 177-178) ซึ่งได้มาจากพนักงานชาวไทยประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง* ทั้งหมด (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. **ตัวแปรอิสระ** (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่

1.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1.2.1 โสด / หม่าย / หย่าร้าง

1.1.2.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.3.1 ปริญญาตรี

1.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

---

*เนื่องจากทางบริษัทไม่อนุญาติให้เปิดเผยชื่อบริษัทที่แท้จริง ผู้วิจัยจึงได้ใช้แทนว่า "บริษัท บริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง"

1.1.4 ระดับตำแหน่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.4.1 ระดับผู้บังคับบัญชา

1.1.4.2 ระดับผู้ปฏิบัติงาน

1.1.5 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.1.5.1 ระหว่าง 24-30 ปี

1.1.5.2 ระหว่าง 31-37 ปี

1.1.5.3 ระหว่าง 38-44 ปี

1.1.5.4 มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

1.1.6.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.1.6.2 ระหว่าง 5-10 ปี

1.1.6.3 ระหว่าง 11-15 ปี

1.1.6.4 ระหว่าง 16-20 ปี

1.1.6.5 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

1.1.7 รายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ

1.1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.7.2 ตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท

1.1.7.3 ตั้งแต่ 25,001-35,000 บาท

1.1.7.4 ตั้งแต่ 35,001-45,000 บาท

1.1.7.5 ตั้งแต่ 45,001-55,000 บาท

1.1.7.6 มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

1.2.1 ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่

1.2.1.1 วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.2.1.1.1 มิติเน้นความสำเร็จ

1.2.1.1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน

1.2.1.1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น

1.2.1.1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

1.2.1.2 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.2.1.2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย

1.2.1.2.2 มิติเน้นการกฎระเบียบ

1.2.1.2.3 มิติเน้นการพึ่งพา

1.2.1.2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

1.2.1.3 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1.2.1.3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม

1.2.1.3.2 มิติเน้นอำนาจ

1.2.1.3.3 มิติเน้นการแข่งขัน

1.2.1.3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

2. **ตัวแปรตาม** (Dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัทพ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานชาวไทยประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

2. **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง สภาพที่พนักงาน ของบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งรับรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์การของตนที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของตน โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 3 ลักษณะคือ

2.1 ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน

2.2 ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ

2.3 ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน การทำงานมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้าม มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้านและมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ

3. **ความผูกพันต่อองค์การ** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ซึ่งวัดได้จาก

3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

3.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่องค์การ

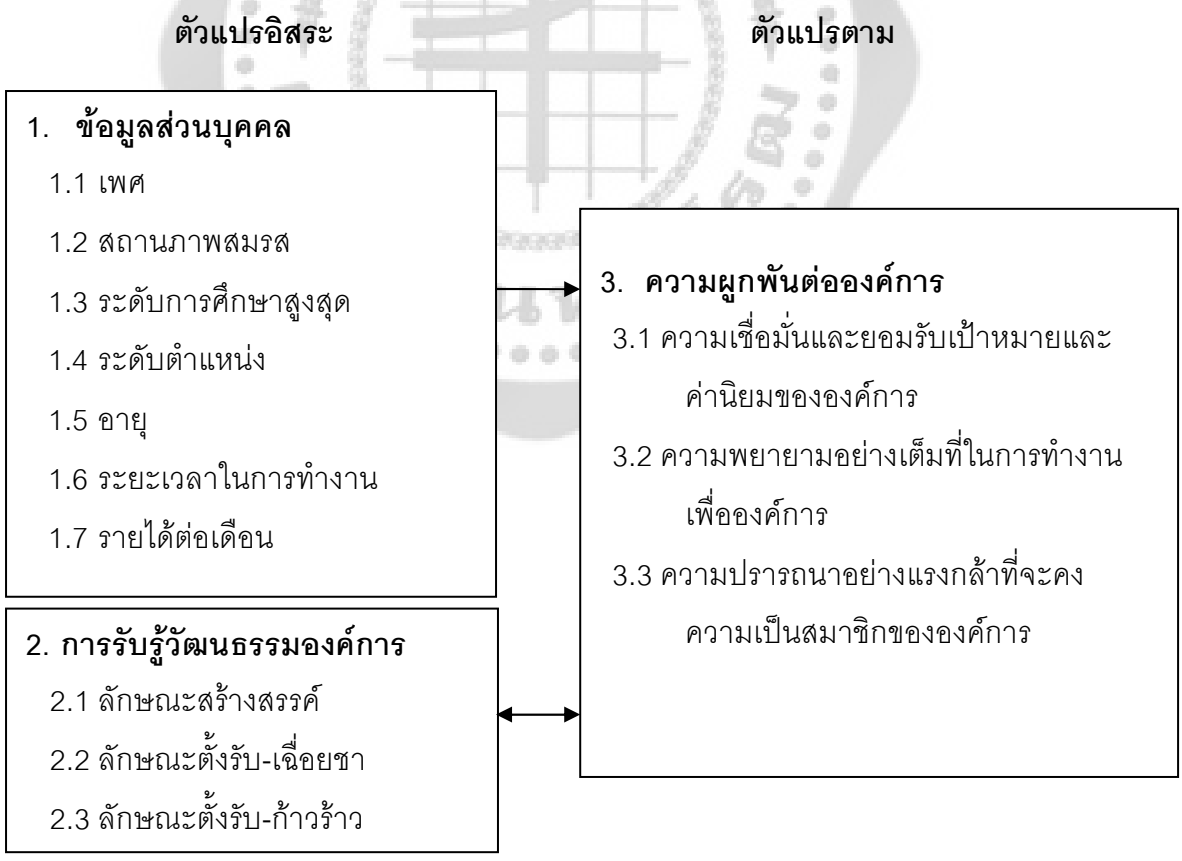
3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

4. **ระดับตำแหน่ง** หมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง แบ่งได้เป็น 2 ระดับคือ

4.1 ระดับผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งผู้จัดการแผนก และ หัวหน้าฝ่าย

4.2 ระดับผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งทั่วไปที่ทำงานประจำอยู่ตามคลังสินค้าต่างๆ

กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานของบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การรายด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีผู้ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

แบคเกอร์ (Becker. 1960: 35) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์การ) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-Bet เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บูชนัน (Buchanan. 1974: 533) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การคือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

เซลดอน (Sheldon. 1971: 143) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

พอตเตอร์และคณะ (Porter; et al. 1974: 603-609) ได้นิยามความผูกพันในองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป เมื่อสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การดังที่ โรเบิรต์ และ แมนนารี (Robert; &

Mannari. 1977: 57-75) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ และเมื่อสมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก ผูกพัน กับองค์การของตน

เมาวเดย์ และคณะ (Mowday; et al. 1982: 27) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

เสตียร์ส และคณะ (Steers; et al.1991: 79) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องด้วยกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป

พรสุข อัศวนิเวศน์ (2541: 61) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อองค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541: 62) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Meyer) ได้สรุปแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การว่าสามารถแบ่งแยกเป็นพวกใหญ่ๆ ได้ 3 ประเภท (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539: 35-36) คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ/องค์การ

แนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแนวความคิดแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึก

ของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ ไลย์แมน ดับเบิ้ลยู พอตเตอร์ และคณะ (Lyman, W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การ ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยจะไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไปอย่างถี่ถ้วนแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet theory ซึ่ง โฮวาร์ด เอส แบ็คเกอร์ (Howard, S.Becker) ได้สรุปขึ้น สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น เป็นต้น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือนแต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลาก็เท่ากับเขาลงทุนแรงการ สติปัญญาลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆหนึ่งเข้าทาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป เพราะนั่นหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกียวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั้นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือ พันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สรุปได้ว่าจากแนวคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Meyer) ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การถ้าคนยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้องลงไปเท่านั้น แนวความคิดหรือสาเหตุของความผูกพันนั้นก็ถูกมองต่างกันออกไป คือ

แนวคิดที่ 1 ในด้านของทัศนคติมองว่าคนที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่องค์การ

แนวคิดที่ 2 ในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลได้หลายๆ อย่างที่เขาควารจะได้รับจากการลงทุนของเขาไป

แนวคิดที่ 3 มองว่าคนผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

เชอริงตัน (ชลธิชา หวังรวยนาม. 2542: 41; อ้างอิงจาก Cherrington) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือเรียกว่าความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวน (Calculative commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้นๆ เพราะรางวัลผลตอบแทนทางด้านเงิน หรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ

2.ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านศีลธรรม (moral commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การและจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

สรุปผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ ไลย์แมน ดับเบิ้ลยู พอตเตอร์ (Lyman, W. Porter) เป็นแบบอย่างในการวิจัยโดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

ผลของความผูกพันต่อองค์การ

เสตียร์ส และคณะ (Steers; et al. 1977:122-124) ความผูกพันต่อองค์การทำให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การในระดับสูง นอกจากจะเจ็บป่วยเท่านั้น ดังนั้นพนักงานเหล่านี้จึงมีความจงใจที่จะขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป จึงทำให้สามารถใช้ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ ถึงแม้ว่าในช่วงระยะแรกของการทำงานจะใช้ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายได้ดีกว่า แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปพบว่าความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีกว่า

3. เนื่องจากการมีความผูกพันต่อองค์การและมีความเชื่อในเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมีส่วนร่วมในงานมาก เพื่อช่วยให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้แก่องค์การ ซึ่งในหลายๆ กรณีที่ความพยายามดังกล่าวทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

5. ซึ่งในทรรศนะของ บารอน และ กรีนเบิร์ก (Baron; & Greenberg. 1986: 164-165) เห็นว่าการมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะส่งผลทั้งในแง่ของความพยายามและการกระทำเช่นลดการขาดงาน และการลาออกพนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ในขณะที่ เมเยอร์ และ อลัน (Meyer; & Allen. 1997: 24-36) กล่าวว่าจากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การแต่ละองค์ประกอบจะส่งผลแตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออก และพฤติกรรมการลาออกโดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2. ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับการขาดงานอย่างจงใจของพนักงานในขณะที่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับปฏิกิริยาระหว่างความผูกพันด้านจิตใจกับด้านการคงอยู่กับองค์การ และพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการขาดงานเพียง 1 การศึกษาเท่านั้น

3. พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่ำกว่า เช่นเดียวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งพบความสัมพันธ์ในทางบวกเช่นกัน ส่วนความสัมพันธ์ด้านการคงอยู่กับองค์การนั้นไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

4. พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกดีขององค์การ แต่จะพบในพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจมากกว่า ในขณะที่ผลการศึกษาความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การมีทั้งที่พบความสัมพันธ์ทางลบ และที่ไม่มีความสัมพันธ์

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง องค์การสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้ นอกจากนั้นยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของความพยายาม ความตั้งใจ และความประพฤติปฏิบัติของพนักงานด้วย

2. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้ (Perception)

นักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของการรับรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

การ์ริสัน และ มากูน (Garrison; & Magoon. (1972: 607) ให้คำจำกัดความไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความ หรือแปลข้อความที่ได้จากการสัมผัส (Sensation) ของร่างกาย (ประสาทสัมผัสต่างๆ) กับสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งเร้า ทำให้ทราบว่าสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมที่เราสัมผัสนั้นเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร ฯลฯ การที่เราจะรับรู้สิ่งเร้าที่มาล้อมสัมผัสได้นั้น จะต้องอาศัยประสบการณ์ของเราเป็นเครื่องช่วยในการตีความหรือแปลความ

สุปาณี สนธิรัตน และคณะ (2541: 143) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การที่บุคคลสำเนียก (Aware) และมีปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ต่อสิ่งเร้า ขบวนการรับรู้เป็นการตีความข่าวสารที่สมองได้รับ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น ประสาทรับสัมผัส ธรรมชาติของสิ่งเร้าประสบการณ์เดิม เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 73) การรับรู้ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของคนๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นั้นได้มีผู้ศึกษา และระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้หลายคน ดังได้กล่าวต่อไปนี้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524: 80) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่า มีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้เองจะทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนองความต้องการของตัวเรา ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการให้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิวเราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว เราจะได้ยินเสียง

2. ประสบการณ์ (Experiences) บุคคลทั่วไปมักจะตีความสิ่งที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน

3. การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory Set) การที่คนเรามีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อน ทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในแนวเดียวกันที่เรารับรู้มา

4. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าวยึดมั่น จะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น

5. ทัศนคติ (Attitude) ทัศนคติมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทัศนคติที่ดีต่อใครคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่ดีอยู่เสมอ

6. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน

7. วัฒนธรรม เป็นตัวสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน

8. สภาพอารมณของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้

กรรณิการ์ สุวรรณโคตร (2528: 465) กล่าวว่า การรับรู้และการแปลความหมายของสิ่งเร้าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความเข้าใจ ความสนใจ ความรู้ ประสบการณ์ ความจำ สภาพอารมณ์ ความคาดหวัง ความเชื่อ ทัศนคติ สติปัญญา จิตสำนึก วุฒิภาวะ และสัมพันธภาพกับผู้อื่น

กอบกุล พันธ์เจริญวรกุล (2528: 377) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลจะแตกต่างกัน แม้ว่าจะรับรู้ในเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอวัยวะที่ใช้ในการรับรู้ว่าแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ได้แก่ ระบบประสาทรับความรู้สึก และสมองหรือสติปัญญาของแต่ละบุคคลนั่นเอง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในอดีต ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง กรรมพันธุ์ทางด้านชีวภาพ ภูมิหลังทางด้านชีวภาพ ภูมิหลังทางการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจสังคม เป็นต้น

จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้นั้นจะมีภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ความสนใจ ความต้องการ เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ กลุ่มอ้างอิง การรับข่าวสาร ความรู้ซึ่งถือเป็นประสบการณ์เดิม เป็นต้น การรับรู้ของบุคคลนั้นจะก่อให้เกิดการตอบสนองเป็นการกระทำและพฤติกรรมตามมา ถ้าบุคคลมีการรับรู้ไม่ถูกต้องการแสดงพฤติกรรมก็จะออกไปอีกรูปแบบหนึ่ง แต่ถ้าหากบุคคลรับรู้ได้อย่างถูกต้องจะทำให้พฤติกรรมการแสดงออกมาในอีกรูปแบบหนึ่ง นั่นคือการรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายทัศนะสามารถสรุปได้ดังนี้ วันทนา กอวัฒนสกุล (2539: 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นเรื่องของความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกัน และส่งผลออกมาเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของคนในองค์การ

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540: 11) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นสิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

รอบบินส์ (Robbins. 1994: 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่นๆ ได้

เชอริงตัน (Cherrington.1994: 473) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึงค่านิยมพื้นฐานขององค์การเกี่ยวกับวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติโดยจะมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ

ฮอฟส์เทด (Hofstede. 1997: 180) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์การอื่น

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่ามีผู้ให้นิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยสรุปแล้วจะเห็นว่าในการให้นิยามวัฒนธรรมองค์การโดยมากจะกล่าวถึงส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

1. กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ เช่น เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ข้อสมมติพื้นฐาน และความหมายร่วมกัน เป็นต้น

2. เป็นการยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์การ

3. มีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกโดยวิธีต่างๆ

จากองค์การประกอบของความหมายข้างต้นที่ได้กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ

เฉพาะการลงทุนที่ตอบแทนกลับคืนยาก เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน หรือการจ้างงานโดยระบบอุปถัมภ์ พนักงานที่ยอมรับสิ่งเหล่านี้จากองค์การจึงตอบแทนกลับด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การเพื่อลดภาวะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน (Meyer; & Allen. 1997: 61)

จากการศึกษาของ ดันแฮม (Dunham. 1994) พบหลักฐานบางอย่างซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน นั่นคือ การส่งสัญญาณบางอย่างระหว่างผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขาคาดหวังจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Meyer; & Allen. 1997: 63)

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม และความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การเพื่อจะช่วยให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งนักวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้คือ

รอบบินส์ (Robbins. 1994: 245) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การโดยให้สมาชิกขององค์การต่างๆ แสดงความเห็นและสรุปว่า คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญจะมีอยู่ 10 ประการด้วยกันคือ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual initiative) ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบอิสรภาพ และความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนมี

2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าว เปลี่ยนแปลง และแสวงหาความเสี่ยง

3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์การกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. การประสานและการร่วมกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการประสานและร่วมมือกัน

5. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบ และปริมาณของการ ควบคุมบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์การในฐานะส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มการทำงานโดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

8. ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา และสายงานอย่างเป็นทางการ

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540: 14-20) เห็นว่าคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีดังนี้คือ

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน เป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำของคนๆ เดียว แต่ละคนในหน่วยงานอาจมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำแตกต่างกันไป สิ่งต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่วัฒนธรรมเพราะไม่ใช่เป็นสิ่งที่มีหรือเห็นร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนหนึ่ง ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่คนในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับและมีอยู่ร่วมกันนั้นมิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะ 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการ

สั่งสม บ่มเพาะ ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น วัฒนธรรมองค์การไม่ได้เกิดขึ้นจากสัญชาติญาณของมนุษย์ หรือการถ่ายทอดทางพันธุกรรม แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การค่อยๆ เรียนรู้ทีละเล็กละน้อยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น พนักงานใหม่เรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational socialization) โดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีคิดวิธีการทำงานและการวางตัวที่ถูกต้อง วัฒนธรรมองค์การยังเรียนรู้ได้จากฝึกอบรมขององค์การและจากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้างานและหลักเกณฑ์การได้ความดีความชอบอีกด้วย ผลจากการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานรู้ว่าตนควรมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในหน่วยงานได้

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง หลังจากที่วัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์การจำนวนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์การก็จะคิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป นั่นย่อมหมายความว่า สิ่งที่คิดหรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์การกระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การพึ่งพาการใช้สัญลักษณ์ สัญลักษณ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้แทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง สัญลักษณ์ที่หน่วยงานนิยมใช้ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน การใช้สัญลักษณ์เนื่องจากสิ่งที่หน่วยงานหพยายามถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง มักเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม ส่วนสัญลักษณ์มีลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนกว่าสิ่งที่หน่วยงานพยายามสื่อความหมาย นอกจากนี้การใช้สัญลักษณ์ เช่น จัดพิธีมอบรางวัล มักจะทำให้พนักงานยอมรับได้ง่ายกว่าประทับใจมากกว่าและจดจำอยู่ในจิตใจได้ยาวนานกว่าการให้พนักงานอ่านข้อความที่ต้องการสื่อจากคู่มือการทำงานหรือจดหมายข่าวประชาสัมพันธ์

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยากอย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กริช สืบสนธิ์ (2535 : 25) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของธุรกิจ มิอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ

2. ค่านิยม เป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ

3. วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมองค์การและเป็นแบบอย่างที่บุคลากรคนอื่นๆ เห็นบทบาทและปฏิบัติตาม

4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละบริษัทจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งจะแสดงให้บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่างๆ ที่เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติ

5. ข่ายวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการที่สำคัญภายในองค์การ โดยจะเป็น “ผู้นำส่ง” ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ พวกชอบเล่า ชอบซุบซิบ นักสืบ เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในบริษัท การควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่นๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

การที่แต่ละองค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว เกิดจากการสร้างค่านิยม สร้างขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน ประกาศให้ทุกคนรับรู้ผ่านข่ายวัฒนธรรมหรือช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้ส่งผลให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เรียกว่า “วัฒนธรรมเข้มแข็ง” (Strong culture) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพ และเป็นที่รับรู้กันด้วยความพร้อมใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมเข็มแข็งเป็นกฎระเบียบไม่เป็นทางการที่กำหนดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าควรเป็นอย่างไรทำให้รู้ถึงความคาดหวังที่องค์การมีต่อบุคคลแต่ละคน เ ป็นผลให้บุคลากรไม่ต้องใช้เวลาในการตัดสินใจการปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ

รอบบินส์ (Robbins. 1994: 247) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมเข้มแข็งว่าเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมแกนหรือวัฒนธรรมหลัก ที่ประกอบด้วยค่านิยมหลัก (Core values) ที่สมาชิกยอมรับอย่างหยั่งลึกและกระจายไปทั่วองค์การ กล่าวคือ สมาชิกในองค์การยอมรับค่านิยมหลักเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติด้วยความพร้อมใจ ซึ่ง รอบบินส์ (Robbins) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะสามารถสังเกตได้จากอัตราการลาออก (Turnover) ของพนักงานได้ว่าจะมีสัดส่วนที่น้อยมาก

เฮลล์รีเจล สโลคัม และ วู๊ดแมน (Hellriegel, Slocum; & Woodman. (1995: 477) กล่าวถึง วัฒนธรรมเข้มแข็งว่า เป็นลักษณะที่ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม และแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกัน อันจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมเข้มแข็งทำให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานในเชิงกลยุทธ์ ในลักษณะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

2. วัฒนธรรมเข้มแข็งช่วยให้เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันมีความชัดเจน

3. วัฒนธรรมเข้มแข็งเป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การ

4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

จากขอบเขตการศึกษาวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่การศึกษาผลงานวิจัยตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามที่มีการรวบรวมไว้ ดังนี้

1. **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989)**

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ คุ๊ก และ ลาฟเฟอร์ตี (วรนุช อุษณกร. 2538: 29-35; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty. 1989) ได้สำรวจถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การโดยวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิตร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของ มาสโลว์ และ แม็คเซลแลนด์ (Maslow; & McClelland) ที่ต้องการความพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ และความต้องการด้านความสมหวัง ความคาดหวังตามความนึกคิดของตนรวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและเห็นคุณค่าของตน ในทางตรงกันข้ามความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่า คือต้องการความมั่นคงในชีวิต ทำให้พฤติกรรมและบุคลิกของบุคคลมุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเองในแนวทางหลีกเลี่ยง และต่อต้านหรือมุ่งเน้นอำนาจ คุ๊ก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ได้นำแนวความคิดทฤษฎีผู้นำของ Katz, Maceoby, Morse (1959) และ Stoggill (1963) ที่แบ่งรูปแบบผู้นำเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบมุ่งเน้น “บุคคล” และมุ่งเน้น “งาน” จากแนวความคิดของทฤษฎีนี้ ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การดังกล่าวที่มีค่านิยมความเชื่อแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์การนั้นมีอยู่ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์การนั้นหมายถึง วัฒนธรรมองค์การนั่นเอง (organizational culture) จากการศึกษา คุ๊ก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ได้นำแนวความคิดทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักต่อกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่ภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีมีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนในองค์การเป็นลักษณะของการมีเหตุมีผล มีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขและความสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมายอยู่ตลอดเวลา ลักษณะเด่น คือ พนักงานมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสำเร็จ ของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานๆ ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนางานของตนเองอย่างอิสระ และมีเป้าหมายการทำงานของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ลักษณะเด่น คือ เป็นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพ ที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-encouraging) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงาน ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ การทำงานมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ความภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศการสอนงานและบทบาทการเป็นพี่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การ

1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พนักงานในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย และรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกของพนักงานจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับ มีการแบ่งปัน เข้าใจความรู้สึก ซึ่งกันและกันในการทำงานแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจที่มีต่อกัน

2. **ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา** (Passive / Defensive styles) หมายถึง องค์การที่มี ค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร พนักงานเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นพฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ ลักษณะของการคล้อยตามเป็นไปในรูปแบบที่บุคคลในองค์การพึงพอใจลักษณะเด่น คือ ต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ และการเห็นด้วยกับแนวความคิดของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.2 มิติเน้นการกฎระเบียบ (Convenjtional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกแบบอนุรักษ์นิยม ยึดธรรมเนียมแบบแผนการปฏิบัติที่มีการควบคุมด้วยกฎระเบียบ ทุกคนใน

องค์การต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ จะขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษ์นิยมเช่นเดียวกับระบบราชการ ลักษณะเด่น คือ ระบบอนุรักษ์นิยม และมีการยึดกฎระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงสายการบังคับบัญชาศูนย์รวมของการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง มุ่งที่ปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือสายการบังคับบัญชาแนะนำ ลักษณะเด่น คือ ทุกคนเป็นผู้ตามที่ดีและมีความระมัดระวังตัวอย่างสูงในการปฏิบัติงาน

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามกระจายความรับผิดชอบการทำงานในลักษณะที่เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ หลีกเลี่ยงการทำงานและการปฏิบัติตัวที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความผิดต่างๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจ พยายามหลีกเลี่ยงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ ลักษณะเด่น คือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และพยายามทำงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด

3. **ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว** (Aggressive / Defensive styles) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้าม มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ สามารถแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้ได้เป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมในการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานจะรู้สึกว่ามีคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นเสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น แสดงอาการตำหนิ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งทุกอย่าง และมีข้อตำหนิทำให้ขัดแย้งกันเองเป็นประจำ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกโดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม เน้นที่อำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนจะถูกกำหนดจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้ควบคุมพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่า การได้มาซึ่งอำนาจหน้าที่เป็นตัวบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานและใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่น คือ ชอบการควบคุมผู้อื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานในลักษณะของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้-ชนะ พนักงานต้องชนะและดีกว่าคนอื่น ทำให้ทุกคนมุ่งการแข่งขันกัน เพื่อรักษาความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และเป็นการวัดผลของการทำงานในรูปของผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ พนักงานทุกคนยอมรับและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ ลักษณะเด่น คือ ชอบการแข่งขัน และการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีลักษณะท้าทายให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะเจ้าระเบียบ มีความพิถีพิถันในการทำงาน เน้นที่การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมาก แต่ได้ผลงานและผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การน้อยมาก พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานสูง ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน และใช้เวลาในการทำงานนานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์และมีความละเอียด ลักษณะเด่น คือ เน้นความสมบูรณ์ความละเอียดของการทำงาน และจะตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

จากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ คุ๊ก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวก (excellent organization) ในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิด ให้การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์การให้มีสภาพสอดคล้องเหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ และรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด ในทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์การ กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะการต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยลักษณะและรายละเอียดของทั้งสองรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยและเหตุให้สมาชิกในองค์การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบหรือแบบแผนที่มีอัตราการเสี่ยงต่อการผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน รวมถึงการยอมรับการเป็นสมาชิกในระบบสังคมนั้นๆ ดังนั้นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

โดยสรุปจากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมของ คุ๊ก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีปัจจัยหลายปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับรูปแบบและลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏในแต่ละองค์การ กรณีที่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะเข้มแข็ง คือ อยู่ในทิศทางบวกเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และมีจุดมุ่งหมาย เช่น การทำงานเป็นทีม การยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นต้น นับเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะอ่อนแอ หรือ เป็นไปในทิศทางลบ เช่น มีการแข่งขัน ต่อต้านและไม่ไว้วางใจกัน เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุให้ความรู้สึกร่วมและตรงกันของค่านิยมระดับสมาชิกในองค์การไม่สอดคล้องกัน เป็นผลให้เกิดความสับสนและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และคุณภาพงานลดลงได้

2. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ Hofstede

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ ฮอฟเทดส์ (Hofstede) ซึ่งได้ศึกษาโดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การตามแบบจำลองมิติของวัฒนธรรมเป็น 6 มิติ (ชลทิชา หวังรวยนาม. 2542: 18-24; อ้างอิงจาก Hofstede. n.d.) ดังนี้

2.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (power distance)

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือกับพนักงานในองค์การ ซึ่งเขาได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การหรือสถาบันคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้าง สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปรากฏออกมาในรูปของความไม่เท่าเทียมกัน คือระบบการจัดลำดับฐานตำแหน่งมีความเหลื่อมล้ำ เป็นองค์การที่มีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะได้รับการบอกให้ทำอะไรบ้าง มีบุคลากรระดับหัวหน้ามาก ระดับชั้นของโครงสร้างเป็นแนวสูง มีช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ออกคำสั่ง และเป็นผู้กำหนดวิธีการติดต่อระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิดเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ว่าเป็นผู้เผด็จการอย่างพ่อพระ (benevolent autocrat) คือ ผู้บริหารให้ความสนใจสูงสุดในงาน แต่สนใจต่ำสุดในด้านสัมพันธภาพส่วนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้าง ในด้านความรู้สึกนั้น ผู้บังคับบัญชาที่มีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้บังคับบัญชาอายุน้อย มีการแบ่งยศแบ่งชั้น มีที่จอดรถประจำตำแหน่ง

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจแคบ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิใกล้เคียงกัน ระบบการจัดลำดับฐานะตำแหน่ง เป็นเพียงความไม่เท่าเทียมกันตามบทบาทที่กำหนดขึ้น เพื่อความเหมาะสมในการบริหาร และบทบาทนี้จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ภายในองค์การมีการกระจายอำนาจยุติธรรม โครงสร้างเป็นแบบปิรามิดแนวราบ และมีจำนวนบุคลากรในระดับบริหารจำกัด ช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับระดับล่างมีน้อยไม่มีผู้ใดได้รับสิทธิพิเศษ ผู้บังคับบัญชามีการพูดเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาใช้ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคนในที่ทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะมีสิทธิในการออกเสียงเกี่ยวกับงานของเขา และยอมรับว่าผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่มีสิทธิขาดในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในรูปแบบของสมาชิก ถูกแบ่งออกเป็นชั้นๆ ด้วยวิธีการของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความมีชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่งคั่ง และวัตถุนิยม เช่น

1. การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด
2. ระดับชั้นขององค์การที่มีมากเกินไป
3. การยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ
4. การควบคุมที่ไม่มีการกระจายอำนาจ
5. พฤติกรรมของผู้นำที่สั่งการ
6. การกำหนดแบ่งสรรสิทธิพิเศษให้กับผู้มีอำนาจ
7. ความแตกต่างเรื่องผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างกับผู้บริหารระดับสูง
8. การยืนยันในเรื่องของการปฏิบัติตามและอำนาจแบบศูนย์กลาง

2.2 **การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน** (uncertainty avoidance)

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในสังคมแต่ละสังคม เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมนั้น รู้สึกกลัวเนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือไม่รู้สถานการณ์ที่แน่นอน

องค์การจะมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับระดับความวิตกกังวลที่เกิดจากความกลัวว่าจะเกิดสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือความผิดพลาด ถ้าองค์การรู้สึกว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดหรือความไม่ปลอดภัยแน่นอน องค์การก็จะหาวิธีป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนจะมีความสำคัญเพียงใดขึ้นอยู่กับการรับรู้ ประสบการณ์ และความรู้สึกส่วนบุคคล

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในองค์การจะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่เกิดจากพฤติกรรมของคนอื่น ในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาก เพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ของแต่ละคนในองค์การ กฎเกณฑ์ภายในและระเบียบที่ใช้ควบคุมในการทำงานมีมาก มีการทำงานหนัก เร่งรีบ ในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักก็ต่อเมื่อเขาต้องการทำงาน ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น พนักงานชอบที่จะผ่อนคลาย และเป็นผู้กำหนดกรอบของเวลาในการทำงานเอง

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นระดับของการลดความเสี่ยง ความไม่แน่นอน โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นสิ่งที่ได้กระทำมาแล้ว และประสบผลสำเร็จมาดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตน และลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ เช่น

1. ความมั่นใจกับสิ่งที่มีการรับรองเป็นทางการและมีหลักฐานที่แน่นอน
2. ความมั่นใจเชื่อถือคำแนะนำจากผู้ชำนาญการในด้านต่างๆ ที่เป็นทางการ
3. นับถือยกย่องเชื่อฟังเกี่ยวกับอายุ ระบบอาวุโส
4. ยึดมั่นในกฎระเบียบและขั้นตอนต่างๆ อย่างเคร่งครัด
5. ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 **ความเป็นปัจเจกนิยม** (Individualism)

มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือ ถ้าองค์การมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงจะมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมต่ำ เป็นต้น

ความเป็นปัจเจกนิยม หมายถึง การที่บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตัวเองมากกว่าจะสนใจ เป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่ม กล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่นๆ ในกลุ่ม รับผิดชอบดูแลตัวเองและเฉพาะครอบครัวของตัวเอง มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่ส่งเสริมให้มีการสังสรรค์สมาคมหมู่พนักงานองค์การที่มีวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นปัจเจกนิยม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของเขา องค์การจัดงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ค่าตอบแทนที่ดี และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ ไม่นิยมความสัมพันธ์แบบครอบครัว เพราะเชื่อว่าจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ จึงมีบางองค์การที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งต้องลาออก ในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การแต่งงานกันเอง มีการพิจารณาโยกย้าย ให้รางวัล หรือโบนัสจากลักษณะและผลงานเป็นรายบุคคล

1. ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม คือ
2. พฤติกรรมความเป็นเอกเทศไม่เกี่ยวข้องกัน
3. ลักษณะแบบผู้เล่นคนเดียว
4. ความเป็นตัวของตัวเอง
5. ความเป็นอิสระ
6. เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเฉพาะบุคคลแต่ละคน

2.4 **ความเป็นกลุ่ม** (Collectivism)

มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นกลุ่มนิยมและความเป็นปัจเจกนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือ ถ้าองค์การมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมสูงจะมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมต่ำ เป็นต้น

ความเป็นกลุ่มนิยม หมายถึง สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับโชคชะตาและเป้าหมายของกลุ่มก่อนจะคำนึงถึงเป้าหมายของตัวเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการ

พึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกัน มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานโดยสะท้อนออกมาในรูปของการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork) ไม่มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ส่งเสริมให้มีการร่วมกันตัดสินใจและเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยการตอบแทนกันและกัน รวมทั้งผู้ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจะต้องคอยปกป้องผู้อื่นในกลุ่มด้วย

องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงความสนใจไปตามทิศทางของกลุ่ม ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับความคิดส่วนตัวของเขา แต่เป็นไปตามความคาดหวังจริยธรรมของสังคม ในเรื่องของการกระจายรายได้ มีการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามทักษะและการแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีลักษณะคล้ายความสัมพันธ์ในครอบครัว คือปกป้องซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน การบริหารในองค์การที่นิยมกลุ่มจะมีการพิจารณาให้รางวัล และโบนัสเป็นกลุ่ม

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คือ

1. พฤติกรรมพึ่งพาเกี่ยวข้องกัน
2. ลักษณะแบบผู้เล่นเป็นทีม
3. การเจริญรอยตาม
4. การกระทำตาม
5. เรื่องที่เกี่ยวกับการรวมกัน

2.5 ความเป็นชาย (Masculinity)

ความเป็นชาย เป็นขั้วตรงกันข้ามกับความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อกล่าวถึงลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงในองค์การ จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์การและลักษณะเฉพาะของอาชีพ

ความเป็นชาย จะเป็นลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามหลักการ ยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะคำนึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทน เน้นความสำเร็จทางวัตถุมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัด มีระบบระเบียบ และมีการแบ่งแยกกีดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งระดับสูง

วัฒนธรรมแบบความเป็นชายกับความเป็นหญิงในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีค่านิยมในการทำงานแบบ “อยู่เพื่อทำงาน” เน้นผลงานและการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เช่น ให้ตามหน้าที่รับผิดชอบมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารจะรักศักดิ์ศรีตนเอง กล้าตัดสินใจ ก้าวร้าว มีรูปแบบการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับหลักการและเหตุผลโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

ลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละแบบ เหมาะสมกับรูปแบบของอุตสาหกรรมที่ต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีการแข่งขันสูง มักจะเป็นงานด้านการผลิตสินค้าหนัก

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นชาย คือ

1. การแบ่งแยกในบทบาททางเพศ
2. ความแข็งแรงและกล้าหาญเด็ดเดี่ยว

2.6 ความเป็นหญิง (Femininity)

ความเป็นหญิง เป็นขั้วตรงกันข้ามกับความเป็นชาย เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อกล่าวถึงลักษณะความเป็นหญิงและความเป็นชายในองค์การจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์การ และลักษณะเฉพาะของอาชีพ เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีลักษณะบุคลิกแบบความเป็นหญิง ซึ่งได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานติดต่อลูกค้าโดยตรง องค์การก็จะพิจารณาเลื่อนขั้นแก่คนที่มีบุคลิกลักษณะความเป็นหญิงมากกว่าจะเลื่อนขั้นให้คนที่มีลักษณะความเป็นชาย เป็นต้น

ความเป็นหญิง จะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสงี่ยมอ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง ผู้บริหารมักจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม และมีการเจรจาตกลงกัน การพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคผู้บริหารจะใช้สัญชาติญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และต้องใช้มติมหาชน ยึดค่านิยม “ทำงานเพื่ออยู่” ลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละแบบ เหมาะสมกับรูปแบบของอุตสาหกรรมที่ต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง เหมาะสมกับการพัฒนาอุตสาหรรมด้านการให้บริการติดต่อกับลูกค้าโดยตรง

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นหญิง คือ

1. การมีส่วนร่วมกันในบทบาททางเพศ
2. ความชอบในการทำงานบ้าน ดูแลเด็ก กระทำตัวเป็นผู้ตาม
3. คำนึงถึงผู้อื่น
4. มีความเป็นผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามคำสั่ง

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้ และถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งและสามารถจะรับวัฒนธรรมจากองค์การอื่นเข้ามาใช้ในองค์การตนได้ แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การค่อนข้างจะคงทน แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นไป เพื่อความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้านนั่นเอง

3. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิด Schein

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ เช็น (Schein) (ทวน วิริยาภรณ์. 1992: 28-31; อ้างอิงจาก Schein. n.d.) ได้ทำการเลือกมิติสำคัญ 5 มิติ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นคติฐานเบื้องต้นที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีรายละเอียดของมิติต่างๆ ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ของมนุษย์ต่อธรรมชาติ (Humanity's relationship to nature) โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมว่ามีลักษณะใด เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะอยู่ภายใต้หรืออยู่เหนืออิทธิพลของสิ่งแวดล้อม หรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมด้วยการหาแนวทางที่เหมาะสม การศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวจะพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ ภารกิจ และงานที่ต้องรับผิดชอบหลักต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสภาพทางเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจและสังคมด้วย

3.2 ลักษณะของความจริงและความถูกต้อง (Nature of reality and truth) การกำหนดและการค้นหาความจริงนี้ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อธรรมชาติ โดย เช็น (Schein) ได้แบ่งระดับของความเป็นจริงออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.2.1 ความเป็นจริงภายนอก (External physical reality) เกี่ยวข้องกับสิ่งที่พิสูจน์หรือพิจารณาได้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือสามารถพิสูจน์ได้โดยหลักการทางวิทยาศาสตร์

3.2.2 ความเป็นจริงทางสังคม (Social reality) เป็นสิ่งที่สมาชิกของกลุ่มเห็นพ้องต้องกันยอมรับในสิ่งนั้นๆ เช่น คติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของสมาชิกในองค์การวิถีชีวิตขององค์การนั้นๆ อันเป็นความเชื่อของสมาชิกในกลุ่ม

3.2.3 ความจริงของแต่ละบุคคล (Individual reality) เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งได้มาจากประสบการณ์แต่ละคนรับรู้มา

3.3 ลักษณะของธรรมชาติมนุษย์ (The nature of human mature) โดยศึกษาถึงสัญชาติญาณพื้นฐานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ "ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์" หมายถึง การมองถึงลักษณะของสมาชิกและผู้บริหารว่ามีลักษณะอย่างไร และควรจะมีลักษณะอย่างไร การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของสมาชิกในองค์การ อาจพิจารณาลักษณะโดยพื้นฐานในฐานะคนดีที่มีความรับผิดชอบ หรือในฐานะคนเลวที่ต้องได้รับการควบคุม และอาจพิจารณาถึงความต้องการของสมาชิกอันเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

3.4 ลักษณะของการกระทำของมนุษย์ (The nature of human activity) การกระทำของมนุษย์ที่แตกต่างกันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมที่มีจุดเน้นเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์ใน 3 ลักษณะ ดังนี้

3.4.1 เน้นการกระทำ (Doing orientation) เชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้กระทำ มีอำนาจเหนือธรรมชาติและสามารถควบคุมหรือจัดการธรรมชาติได้ เน้นการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริง และเชื่อว่ามนุษย์สามารถทำอะไรที่สมบูรณ์แบบได้

3.4.2 เน้นสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Being orientation) เชื่อว่า ธรรมชาติมีอำนาจเหนือการกระทำของมนุษย์ มนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงอิทธิพลของธรรมชาติและต้องยอมรับตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น

3.4.3 เน้นการกระทำที่กำลังจะเกิดขึ้น (Being becoming) เชื่อว่ามนุษย์สามารถปรับตัวให้เข้ากับธรรมชาติ ซึ่งบุคคลจะต้องมีการสัมผัส มีสมาธิ และควบคุมสิ่งต่างๆ แนวคิดนี้เน้นการพัฒนาตนเอง การ

ตระหนักในคุณค่าของตน การบรรลุถึงศักยภาพของบุคคลอาจกล่าวได้ว่าเป็นการเน้นถึงกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่มีเป้าหมายในตัวเอง พัฒนาตัวเองด้วยวิธีการต่างๆ ในลักษณะที่ผสมผสานสิ่งทั้งหลายเข้าด้วยกัน

3.5 ลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ (The nature of human relationships) สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์การนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสมาชิกในองค์การในฐานะมนุษย์ย่อมมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความรักความผูกพัน

เซ็น (Schein) ชี้ให้เห็นว่าคติฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์สามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์การได้ และชี้ให้เห็นถึงลักษณะบางประการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในองค์การที่แสดงออกมาในลักษณะต่างๆ เช่น ลักษณะการใช้อำนาจ (Power) การมีอิทธิพลต่อกัน (Influence) และสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ตลอดจนลักษณะความสนิทสนม (Intimacy) และสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม (Peer relationship)

เซ็น (Schein) ยังได้เสนอว่า เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถมองภาพขององค์การได้ อย่างครอบคลุม ควรทำการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับสิ่งที่มนุษย์และสร้างขึ้นมาเพิ่มเติม ตัวอย่าง เช่น เหตุการณ์ประวัติ ความเป็นมาของบริษัทหรือองค์การ โดยประเด็นในการศึกษาจะเกี่ยวกับภารกิจและกลยุทธ์ เป้าหมาย วิธีปฏิบัติ การประเมินและการแก้ไข ความผูกพันระหว่างสมาชิกอำนาจและสถานภาพ การให้สิ่งตอบแทนและการลงโทษ

ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ตามแนวความคิดทาง คุ๊ก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ซึ่งสามารถใช้ในการศึกษาถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้อย่างชัดเจนและทำความเข้าใจง่าย โดยพิจารณาจากลักษณะทั่วๆ ไป ของหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

4. การศึกษาโมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Model)

โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Model) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 23-25) เป็นส่วนของความเป็นจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กรที่แสดงการกำหนดโมเดลโดยการนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล(Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับองค์กร (Organizational System Level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับ จะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมาโดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มเพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร

ในส่วนนี้จะนำเสนอโมเดลต่าง ๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมองค์กรตลอดจนการระบุถึงตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

1. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระตัวอย่างของ

ตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ตัวนี้ถือว่าเป็นการเพิ่มผลผลิตซึ่งจะต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement of Goals) ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด

1.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้มีสมมติฐานว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง

1.3 การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนะความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงานหรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ หรือจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจในงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดหาการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้น การมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

2. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) เป็นตัวแปรเหตุที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงานความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดเมื่อมีทัศนคติเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อนและหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

2.1 ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual-level Variables) บุคคลจะมีความแตกต่างดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์กร หากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงาน จะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกัน เมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงานผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัย

เหล่านี้คือลักษณะทางชีววิทยา บุคลิกภาพค่านิยม ทัศนคติและความสามารถ ซึ่งถือเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยการรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-level Variables) การเรียนรู้ และ การจูงใจ (Learning and Motivation)

2.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level Variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มจะเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้นเมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งจะแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้นในการพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

2.3 ตัวแปรในระดับระบบขององค์กร (Organizational System-level Variables) พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุดเมื่อเราเพิ่มโครงการที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก

โมเดลพฤติกรรมองค์กรเชิงสถานการณ์ (Contingency Organizational Behavior Model) ในประเด็นนี้จะแสดงซึ่งตัวแปรที่สำคัญ 4 ประการและตัวแปรอิสระจำนวนหนึ่งที่กำหนดโดยระดับของการวิจัย การวิเคราะห์การวิจัยซึ่งระบุถึงผลกระทบที่แตกต่างกัน ความซับซ้อนของโมเดลนี้ก็คือการพิจารณาถึงความซับซ้อนของพฤติกรรมองค์กร ซึ่งจะต้องอธิบายสาเหตุและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ในส่วนที่สำคัญที่สุดของโมเดลจะอธิบายถึงตัวแปรเชิงสถานการณ์เพราะความซับซ้อนจะเกี่ยวข้องกับไดอะแกรม ตัวแปรเชิงสถานการณ์เหมาะสมจะช่วยปรับปรุงและอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กรเป็นอย่างดี

แนวคิดในการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาซึ่งแสดงโมเดลพฤติกรรมขั้นพื้นฐานว่าวิธีการในการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งผู้จัดการต้องเข้าไปเกี่ยวข้องโดยปรับปรุงตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบกับตัวแปรตาม กระบวนการเปลี่ยนแปลงและเทคนิคที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานการปรับปรุงกระกวบการสื่อสารและการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยการเชื่อมโยงระหว่างระดับของการวิเคราะห์ คือ โครงสร้างองค์กรเป็นตัวเชื่อมสำหรับภาวะความเป็นผู้นำ สิ่งนี้เป็นสื่อว่าอำนาจหน้าที่ (Authorize) และภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกัน ผู้เชี่ยวชาญการจัดการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกลุ่มภายใต้ความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปการสื่อสารเป็นวิธีการที่บุคคลมีการส่งข้อมูลเป็นการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมเฉพาะบุคคลและพฤติกรรมกลุ่ม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดดังนี้

ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ใช้แนวคิดของ คุ๊ก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ที่สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวกในการให้ประสิทธิผล

สูงสุดแก่องค์การ นำมาซึ่งความพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ รวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด ในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์การ ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบแบบแผนที่อัตราการเสี่ยงต่อความผิดพลาดให้น้อยที่สุด ซึ่งวัฒนธรรมลักษณะนี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ด้านความผูกพันต่อองค์การ ใช้แนวคิดของ ไลแมน ดับเบิลยู พอตเตอร์ (Lyman, W. Porter) ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติ โดยมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ 3 ลักษณะคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และความปราถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้ดังนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

เหร็บบิเนียก และ อลุตโต (กรกฎ พลพานิช. 2540:19; Hrebiniak; & Alutto) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ สถานภาพสมรส การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา นโยบายองค์การ โอกาสเข้าสังคม และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์การ คือ พนักงานที่แต่งงานแล้วมักจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว อาจสรุปได้ว่าการมีครอบครัวทำให้เกิดความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าพนักงานโสด จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และนโยบายองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การแต่ทั้งนี้ระดับของปัจจัยแต่ละตัวก็ต้องมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

3. โอกาสเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การนั่นคือการที่พนักงานได้มีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด เนื่องจากได้มีการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาในด้านต่างๆได้

4. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแบบผกผันกัน นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ อาจเป็น

เพราะโอกาสของการเปลี่ยนงาน และการยอมรับของบุคคลที่มีการศึกษามีมากทำให้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย แต่จากการศึกษาของนักวิจัยหลายรายพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การร์ (Garr. 1998: Abstract) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การในฐานะตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ (ด้านความรู้สึก, ต่อเนื่อง หรือ มาตรฐานทางสังคม) แปรผันอย่างทำนายได้กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว) โดยการใช้ผู้ร่วมจำนวน 100 คน จากสถานที่ทำงานด้านกฎหมาย การผลิต และรัฐบาล พบว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อความผูกพันด้านรู้สึกวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์เป็นตัวที่อธิบายถึงปริมาณการแปรผันที่มากที่สุดในความผูกพันทางด้านความรู้สึก ความแตกต่างกันยิ่งน้อยลงระหว่างที่เป็นจริงขององค์การและตามความคาดหวังของลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับที่สูงขึ้นและนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นของความผูกพันโดยรวม วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาระดับต่ำจะทำนายถึงระดับความผูกพันด้านอารมณ์ได้มากกว่าระยะเวลา

งานวิจัยในประเทศ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย จากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงานกับเครือซิเมนต์ไทย และกับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกัน ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษาเป็นไปในลักษณะผูกผันกัน ส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ ยังพบว่าลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อุษณีย์ ด่านวรนันท์ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านที่พักอาศัย ไม่พบความแตกต่าง ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานระดับ

หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการและด้านสายการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การของ ฮอฟส์เทด (Hofstede) และแนวคิดเรื่องความรู้สึกผูกพันองค์การของ พอตเตอร์ (Porter) โดยเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการ กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ 1 องค์การ และพนักงานองค์การเอกชน 2 องค์การ ผลการวิจัย พบว่า ช่องว่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมีสหพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ชลทิชา หวังรวยนาม (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ระดับตำแหน่ง 3-8 จำนวน 183 คน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับต่ำ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับปานกลาง ความเป็นปัจเจกนิยมในระดับปานกลาง ความเป็นกลุ่มนิยมในระดับปานกลาง ความเป็นชายในระดับปานกลาง และความเป็นหญิงในระดับปานกลาง โดยมิติที่ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด คือ ความเป็นชาย ส่วนมิติที่ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับปานกลาง

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความเป็นปัจเจกนิยม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิลาวรรณ ตันติสิทธิพร (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดโดยรวม พบว่าวัฒนธรรมองค์การทุกลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวและลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ตามลำดับ

2. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีสังกัดต่างกันมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

3. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยห้องผ่าตัดสูติ-นรีเวชกรรม และห้องผ่าตัดโสต ศอ นาสิก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าห้องผ่าตัดจักษุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

อรัญญา สุวรรณวิก (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม โดยใช้แนวคิดจากแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การของ สเตียร์ส (Steers) ที่เสนอว่า ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์การทำงาน และแนวคิดของ แฮคแมน และ ลอว์เลอร์ (Hackman; & Lawler) ที่เสนอว่าความพึงพอใจเฉพาะงานคือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำ แต่จากการวิจัยพบว่า เพศและการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยโดยพิจารณาจากตัวแปร 2 ลักษณะได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การได้แก่ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และ วุฒิการศึกษาอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 65.20

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่องค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ พบว่า คุณลักษณะทางบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กันในทางบวก การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการในองค์กร ความสมดุลของชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทย์ศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานในระดับปฏิบัติการที่คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์15-19 ปี เป็นบุคลากรสายข ไม่มีระดับตำแหน่ง สังกัดฝ่ายบริการพยาบาล ปฏิบัติงานในเวลาราชการ และมีที่พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัย

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ทำงานในคณะแพทย์ศาสตร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย

ศิวพร เกื้อกูลเกียรติ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านลักษณะงานมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แนนอน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาวอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบ้างด้านแตกต่างกัน

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ดีที่สุดคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นเพศชาย

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด พบว่าทัศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกจากงานในระดับต่ำทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ

ลาออกจากงานในระดับปานกลาง ทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกจากงานในระดับสูง

สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการลาออก ของบุคลกรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่เป็นเพศชายและมีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ส่วนการจำแนกในด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กร และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับดี ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย ด้านสังคมในการทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับแนวโน้มพฤติกรรมการลาออก พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดการกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานชาวไทยประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง*ทั้งหมดจำนวน 43 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบบการสำมะโน (Census) ซึ่งได้มาจากพนักงานชาวไทยประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง*ทั้งหมด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

---

*เนื่องจากทางบริษัทไม่อนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัทที่แท้จริง ผู้วิจัยจึงได้ใช้แทนว่า "บริษัท บริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง"

2. สำรวจรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือชิ้นที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีคำถามจำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close-ended response questions) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด, สมรสหรืออยู่ด้วยกัน และ หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ใช้แบบสอบถามปลายปิด(Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด ได้แก่ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ใช้แบบสอบถาม ปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 ระดับตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถาม ปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 อายุ ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553 ระบุว่า อายุต่ำสุดของพนักงานชาวไทยประจำสำนักงานใหญ่ คือ 24 ปี และอายุสูงสุดของพนักงาน คือ 55 ปี โดยกำหนดช่วงอายุในการคำนวณโดยมีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{55 - 24}{4}$$

$$= 7$$

จากการคำนวณอายุของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 24-30 ปี
2. ระหว่าง 31-37 ปี
3. ระหว่าง 38-44 ปี
4. มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการทำงาน ใช้แบบสอบปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุงานตามรายงานข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553 ดังนี้

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. ระหว่าง 5-10 ปี
3. ระหว่าง 11-15 ปี
4. ระหว่าง 16-20 ปี
5. มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ข้อที่ 7 รายได้ต่อเดือน ใช้แบบสอบปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553 ระบุว่ารายได้ต่ำสุดโดยประมาณ คือ 15,000 บาท และรายได้สูงสุดของพนักงานโดยประมาณ คือ 75,000 บาท โดยกำหนดช่วงรายได้ในการคำนวณโดยมีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{15{,}000 - 75{,}000}{6}$$

$$= 10{,}000$$

จากการคำนวณรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. ตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท
3. ตั้งแต่ 25,001-35,000 บาท
4. ตั้งแต่ 35,001-45,000 บาท
5. ตั้งแต่ 45,001-55,000 บาท
6. มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือชิ้นที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิดของ คุ๊ก และ ลาฟเฟอร์ตี (วรนุช อุษณกร. 2538: 29-35; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty. 1989) ได้นำแนวความคิดทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 3 ลักษณะซึ่งครอบคลุมตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ 1 - 7
2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ 8 - 14
3. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ 15–21

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 นี้เป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามแบบของ Likert Scale ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึก ความคิดเห็นของตนที่มีต่อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมินผล 5 ระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความเห็น	*คะแนน*
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉย ๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาแบ่งระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) 5 ระดับ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามระดับคะแนนดังนี้

คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ ดีอย่างมาก

คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ ดี

คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ ไม่ดี

คะแนน 1.00–1.80 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ ไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือชิ้นที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิดของ (ไลแมน ดับเบิ้ลยู พอตเตอร์ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539: 35-36; อ้างอิงจาก Lyman, W. Porter. n.d.) ซึ่งแนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแนวความคิดแบบอื่นๆ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การครอบคลุมตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจำนวน 6 ข้อ ข้อที่1- 6
2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ จำนวน 6 ข้อ ข้อที่ 7 - 12
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำนวน 6 ข้อ ข้อที่13 – 18

แบบสอบถามในส่วนที่ 3 นี้เป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามแบบของ Likert Scale ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึก ความคิดเห็นของตนที่มีต่อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมินผล 5 ระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความเห็น	*คะแนน*
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉย ๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์การตามระดับคะแนนดังนี้

คะแนน 4.21–5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ สูงที่สุด

คะแนน 3.41–4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ สูง

คะแนน 2.61–3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 1.81–2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ ไม่สูง

คะแนน 1.00–1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับ ไม่สูงอย่างมาก

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ แก้ไขเนื้อหา ภาษาให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้เนื้อหาและข้อคำถามต่างๆ ตรงกับกรอบแนวความคิดในการวิจัยที่ต้องการวัด

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 449) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง 0<1 ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

$$r = \frac{k}{k-1}\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ r คือ ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient

k คือ จำนวนข้อในแบบทดสอบ

$\sum s_i^2$ คือ ความแปรปรวนของคะแนนแบบทดสอบแต่ละข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ข้อมูลจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน จำนวน 43 ราย ซึ่งได้มาจาก พนักงานชาวไทยทั้งหมดประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แจกแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า บันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS for Window Version 11.5 เพื่อวิเคราะห์สถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

1.1 หาค่าร้อยละ(Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง แบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และ ระดับตำแหน่ง ต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

2.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (อภินันท์ จันตะนี. 2538: 75)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือ % (Percentage)

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 35)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 165)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \# \sigma_2^2$)

ใช้สูตร $$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{df} = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

ใช้สูตร $$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$\text{df} = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

X_1^2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

X_2^2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 236-237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad ; \text{ df} = (k-1, n-k)$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544ก: 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{MSE}\sqrt{\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}}$$

ถ้า $n_i = n_j$ จะทำให้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่เราใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะเรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด ข้อมูลที่ใช้จะต้องเป็นข้อมูลชนิดอันตรภาค (Interval data) และข้อมูลชนิดอัตราส่วน (Ratio data) ที่เป็นไปตามข้อตกลงที่ว่า ข้อมูลจะต้องได้มาจากข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality assumption) สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ (สุวิชาน มนแพวงศานนท์. 2543: 139)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{[n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2][n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

x คือ ค่าของตัวแปรชุดที่ 1

y คือ ค่าของตัวแปรชุดที่ 2

n คือ จำนวนคู่ของข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient, r) ที่ได้จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 สามารถจำแนกได้ 3 แบบ ดังต่อไปนี้

เมื่อ r > 1 เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก คือมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะเพิ่ม (หรือลด) ตาม

r< 1 เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ทางลบ คือความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่ม (หรือลด) อีกตัวหนึ่งก็จะลด (หรือเพิ่ม) ตาม

r =0 เรียกว่า ตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์แบบ เชิงเส้นตรงต่อกัน

นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ r จะบอกถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากน้อยเพียงใด กล่าวคือถ้าค่าสัมประสิทธิ์ r มีค่าใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่า r= 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์ โดยสามารถนำตัวแปรหนึ่งไปอธิบายอีกตัวแปรหนึ่งได้ดี แต่ในกรณีค่า r = 0 ไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้ง 2 ไม่มีความสัมพันธ์กัน เพียงแต่บอกได้ว่าทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเส้นตรงเท่านั้น แต่อาจจะมีความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เช่น แบบเส้นโค้ง วงกลม ซึ่งวิธีนี้ยังไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์รูปแบบใด จะต้องใช้วิธีพิจารณาจากลักษณะของกราฟว่าใกล้เคียงกับรูปแบบใด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	*ความหมาย*
0.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.31-0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.01-0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ของพนักงาน บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การรายด้านและโดยรวมของพนักงาน บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวมของพนักงาน บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ของพนักงาน บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ			
- ชาย		16	37.20
- หญิง		27	62.80
	รวม	43	100.00
สถานภาพสมรส		16	37.20
- โสด / หม้าย / หย่าร้าง		26	60.50
- สมรส / อยู่ด้วยกัน		17	39.50
	รวม	43	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด			
- ปริญญาตรี		15	34.90
- สูงกว่าปริญญาตรี		28	65.10
	รวม	43	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการตำแหน่ง		
- ผู้บังคับบัญชา	24	55.80
- ผู้ปฏิบัติการ	19	44.20
รวม	43	100.00
อายุระหว่าง 24-30 ปี	9	20.90
- ระหว่าง 31-37 ปี	15	34.90
- ระหว่าง 38-44 ปี	8	18.60
- มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	11	25.60
รวม	43	100.00
ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี	6	13.90
- ระหว่าง 5-10 ปี	19	44.20
- ระหว่าง 11-15 ปี	12	27.90
- ระหว่าง 16-20 ปี	4	9.30
- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	2	4.70
รวม	43	100.00
รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	6	13.90
- ตั้งแต่ 15,001 – 25,000 บาท	12	27.90
- ตั้งแต่ 25,001 – 35,000 บาท	3	7.10
- ตั้งแต่ 35,001 – 45,000 บาท	15	34.90
- ตั้งแต่ 45,001 – 55,000 บาท	2	4.70
- มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป	5	11.60
รวม	43	100.00

จากตาราง 1 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 43 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 เป็นเพศชายจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 จำแนกตามตัว แปรได้ดังนี้

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสดรวมถึงหม่ายและหย่าร้าง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 สมรสซึ่งรวมถึงอยู่ด้วยกัน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50

ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 คน

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาคือ ระดับผู้ปฏิบัติการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 คน

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-37 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมาคือช่วงอายุ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป, ช่วงอายุระหว่าง 24-30 ปี และช่วงอายุระหว่าง 38-44 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 25.60, 20.90 และ 18.60 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมาระหว่าง 11-15 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี, ระหว่าง 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยคิดเป็นร้อย 27.90, 13.90, 9.30 และ 4.70 ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 35,001-45,001 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาตั้งแต่ 15,001-25,000, ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000, มากกว่า 55,001 ขึ้นไป, ตั้งแต่ 25,001-35,000 และ ตั้งแต่ 45,001-55,000 โดยคิดเป็นร้อยละ 27.90, 13.90,11.60, 7.10 และ 4.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การรายด้านและโดยรวม

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพนักงาน บริษัท บริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.34	.570	ดีอย่างมาก
2. ท่านมีความสุข ความสนุกกับการทำงาน	3.95	.720	ดี
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ	3.17	.964	ปานกลาง
4. ท่านจะทำงานตามความเข้าใจของตนเองโดยคำนึงถึงหลักการของหน่วยงาน	4.06	.938	ดี
5. พนักงานทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	3.68	1.034	ดี
6. ท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน	4.10	.631	ดี
7. พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.96	.674	ดี
รวม	3.89	.435	ดี

จากตารางที่ 2 แสดงว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ อยู่ในระดับดี คือท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ท่านจะทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยคำนึงถึงหลักการของหน่วยงาน . พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ท่านมีความสุข ความสนุกกับการทำงาน และพนักงานทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 4.06 3.96 3.96 และ 3.68 ตามลำดับ ส่วนระดับการรับรู้อยู่ในระดับดีอย่างมากคือ.ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และระดับการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลางคือท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านชอบปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน	2.73	.900	ปานกลาง
2. สิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ ปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ	2.87	1.076	ปานกลาง
3. หลักการทำงาน คือ การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	2.94	.970	ปานกลาง
4. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้	4.18	.623	ดี
5. ท่านตัดสินใจในการทำงานไม่ได้อย่างอิสระ	2.76	.889	ปานกลาง
6. เมื่อพนักงานทำความผิดทุกคนต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบที่วางไว้	3.95	.839	ดี
7.ท่านมักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน	3.71	.911	ดี
รวม	3.30	.469	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักการทำงานคือ การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สิ่งที่ถูกต้องในการทำงานคือ ปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ท่านตัดสินใจในการทำงานไม่ได้อย่างอิสระ ท่านชอบปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94, 2.87, 2.76 และ 2.73 ตามลำดับ ส่วนระดับการรับรู้อยู่ในระดับดี คือ. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ เมื่อพนักงานทำความผิดทุกคนต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบที่วางไว้ และท่านมักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 3.95, และ 3.71 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ลักษณะสำคัญของงานของท่านคือ การเผชิญกับปัญหาและต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	3.89	.884	ดี
2. ท่านเชื่อว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบ ผลสำเร็จในการทำงาน	3.31	1.006	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	3.50	.974	ดี
4. ท่านเชื่อว่าลักษณะการทำงานที่ดี คือ การแข่งขันกันทำงาน	2.95	1.142	ปานกลาง
5. การปฏิบัติงานต้องแข่งกับสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน	3.26	1.125	ปานกลาง
6. การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน	4.11	.697	ดี
7.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	4.39	.570	ดีอย่างมาก
รวม	3.63	.502	ดี

จากตารางที่ 4 แสดงว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับดีอย่างมาก คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ส่วนระดับการรับรู้อยู่ในระดับดี คือ การทำงานทุกอย่างมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ลักษณะสำคัญของงานของท่านคือการเผชิญกับปัญหาและต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และข้าพเจ้าต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 3.89 และ 3.50 ตามลำดับ และระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือท่านเชื่อว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบผลสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติงานต้องแข่งกับสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน และท่านเชื่อว่าลักษณะการทำงานที่ดี คือ การแข่งขันกันทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 3.26 และ 2.95 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวม

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.62	.836	สูง
2. ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของบริษัทในปัจจุบัน	3.39	.918	ปานกลาง
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท	3.22	.945	ปานกลาง
4.ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอว่าท่านทำงานอยู่บริษัท แห่งนี้	4.23	1.853	สูงที่สุด
5. กฎระเบียบต่างๆของบริษัทปฏิบัติได้ยาก	3.61	.877	สูง
6. เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับของบริษัท	3.90	.644	สูง
รวม	3.66	.619	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับสูง คือ เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับของบริษัท ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและ กฎระเบียบต่างๆของบริษัทปฏิบัติได้ยาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.62 และ 3.61 ตามลำดับ รองลงมามีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันและ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.22 ตามลำดับและมีระดับความผูกพัน อยู่ในระดับสูง ที่สุด คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอว่าท่านทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท	3.62	.836	สูง
2. ท่านพร้อมที่ทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อย	3.39	.918	ปานกลาง
3.ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.22	.945	ปานกลาง
4. การทำงานล่วงเวลาท่านไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญ	4.23	1.853	สูงที่สุด
5. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อบริษัท	3.61	.877	สูง
6.ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	3.90	.644	สูง
รวม	3.66	.619	สูง

จากตารางที่ 6 แสดงว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับสูงโดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง คือ ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อบริษัท และท่านพร้อมที่ทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 4.02 ,3.90 และ 3.56 ตามลำดับ ส่วนระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงที่สุดคือท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38และระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ การทำงานล่วงเวลาท่านไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.62	.836	สูง
2. หากมีบริษัทอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่บริษัทแห่งนั้น	3.39	.918	ปานกลาง
3.หากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในบริษัทท่านยินยอมที่จะรับสภาพ	3.22	.945	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้	4.23	1.853	สูงที่สุด
5. บริษัทแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.61	.877	สูง
6. ท่านตั้งใจจะทำงานในบริษัทแห่งนี้ตลอดไป	3.90	.644	สูง
รวม	3.66	.619	สูง

จากตาราง 7 แสดงว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูงโดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง คือ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ บริษัทแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย ท่านตั้งใจจะทำงานในบริษัทแห่งนี้ตลอดไป และหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในบริษัทท่านยินยอมที่จะรับสภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.69 ,3.66 และ 3.51 ตามลำดับส่วนระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ที่สุด คือ ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ หากมีบริษัทอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่บริษัทแห่งนั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ของพนักงาน บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ในด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับตำแหน่ง สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อที่ 1, 2,3 และ 4 ทดสอบกับคำถามตอนที่ 3 (ข้อที่ 1-18)

ในด้าน อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ One-way ANOVA (One-way Analysis of Variance) โดยใช้คำถามตอนที่ 1 ข้อที่ 5 , 6 และ 7 ทดสอบกับตอนที่ 4 (ข้อที่ 1-18)

1. เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

   H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

   H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อจะมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ (N)	t-test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ชาย	3.50	.583	1.844	43	.066
	หญิง	3.69	.622			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ชาย	3.72	.584	1.532	43	.126
	หญิง	3.86	.555			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ชาย	3.50	.603	2.492*	43	.013
	หญิง	3.71	.486			
โดยรวม	ชาย	3.57	.527	2.345*	43	.020
	หญิง	3.75	.451			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งจำแนกตามเพศ พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การเมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .126 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_O) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การน้อยกว่าเพศหญิง

ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .020 ซึ่งซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_O) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมน้อยกว่าเพศหญิง

2. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส			t-test for Equality of Means		
	(N)	$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	โสด	3.61	.561	-1.503	43	.134
	สมรส	3.72	.684			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	โสด	3.84	.571	-.182	43	.855
	สมรส	3.85	.549			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	โสด	3.63	.475	2.099*	43	.037
	สมรส	3.74	.538			
โดยรวม	โสด	3.693	.451	-1.500	43	.135
	สมรส	3.771	.480			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .134 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .855 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_O)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .135 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาสูงสุดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา (N)	t-test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ปริญญาตรี	3.74	.672	1.787	43	.075
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.61	.581			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ปริญญาตรี	3.83	.511	-.434	43	.664
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.85	.589			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ปริญญาตรี	3.74	.518	1.767	43	.078
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.64	497			
โดยรวม	ปริญญาตรี	3.77	.461	1.258	43	.209
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.70	.466			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .075 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การใน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Samplet-test ในการทดสอบ พบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .664 ซึ่งมากกว่า.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น(P)เท่ากับ.078ซึ่งมากกว่า.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้าน ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเมื่อใช้สถิติIndependent Sample t-testในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .209 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยการใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับตำแหน่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับตำแหน่ง (N)	t-test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ผู้บังคับบัญชา	3.69	.569	.395	43	.693
	ผู้ปฏิบัติการ	3.66	.630			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ผู้บังคับบัญชา	4.11	.530	.984*	43	.000
	ผู้ปฏิบัติการ	3.79	.552			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ผู้บังคับบัญชา	3.81	.496	2.167*	43	.031
	ผู้ปฏิบัติการ	3.65	.506			
โดยรวม	ผู้บังคับบัญชา	3.87	.426	2.546*	43	.012
	ผู้ปฏิบัติการ	3.70	.468			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .693 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติ t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_O) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_O) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. อายุที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำแนก ตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.227	.409	1.068	.363
	ภายในกลุ่ม	39	122.931			
	รวม	43	124.158			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.309	1.103	3.602*	.014
	ภายในกลุ่ม	39	98.275	.306		
	รวม	43	101.583			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.314	1.105	4.440*	.004
	ภายในกลุ่ม	39	79.867	.249		
	รวม	43	83.181			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.708	.570	2.679*	.047
	ภายในกลุ่ม	39	68.240	.213		
	รวม	43	69.948			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเมื่อใช้สถิติ F-testในการทดสอบ พบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .363 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การเมื่อใช้สถิติ F-testในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_O)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_O) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ.047ซึ่งน้อยกว่า .05คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_O)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อายุ (ปี)	$\overline{X}$	24-30 ปี	31-37 ปี	38-44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.78	3.80	3.78	4.04
24-30 ปี	3.78	-	-.02	-.01	-.26*
			(.101)	(.110)	(.112)
31-37 ปี	3.80		-	.02	-.24*
				(.079)	(.081)
38-44 ปี	3.78			-	-.25*
					(.093)
45 ปีขึ้นไป	4.04				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 4.04) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .26

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีอายุระหว่าง 31-37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 4.04) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีอายุระหว่าง 38-44 ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 4.04) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตาม อายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อายุ (ปี)	$\overline{X}$	24-30 ปี	31-37 ปี	38-44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.56	3.60	3.75	3.83
24-30 ปี	3.56	-	-.04	-.19	-.27*
			(.622)	(.056)	(.007)
31-37 ปี	3.60		-	-.15*	-.23*
				(.042)	(.002)
38-44 ปี	3.75			-	-.08
					(.334)
45 ปีขึ้นไป	3.83				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.83) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีอายุระหว่าง 31-37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง38-44 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 , 3.75 และ 3.83) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .15 และ .23 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

อายุ (ปี)	$\overline{X}$	24-30 ปี	31-37 ปี	38-44 ปี	45 ปีขึ้นไป
		3.64	3.67	3.77	3.84
24-30 ปี	3.64	-	-.3	-.12	-.20*
			(.695)	(.179)	(.032)
31-37 ปี	3.67		-	-.09	-.17*
				(.169)	(.013)
38-44 ปี	3.77			-	-.08
					(.318)
45 ปีขึ้นไป	3.84				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามอายุโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.84) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีอายุระหว่าง 31-37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.84) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .17

6. ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งจำแนก ตามระยะเวลาในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.497	.374	.976	.421
	ภายในกลุ่ม	38	122.661			
	รวม	43	124.158			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5	7.331	1.833	6.222*	.000
	ภายในกลุ่ม	38	94.253	.295		
	รวม	43	101.583			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.641	1.105	4.728*	.001
	ภายในกลุ่ม	38	78.540	.249		
	รวม	43	83.181			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.633	.908	4.382*	.002
	ภายในกลุ่ม	38	66.316	.207		
	รวม	43	69.948			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .421 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เมื่อใช้สถิติF-test ในการทดสอบพบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้าน ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เมื่อใช้สถิติF-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .001ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่าช่วงระยะเวลาในการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 5 3.88	5-10 3.79	11-15 3.61	16-20 3.94	20 ปีขึ้นไป 4.05
ต่ำกว่า 5	3.88	-	.10	.27*	-.05	-.17
			(.252)	(.004)	(.682)	(.068)
5-10	3.79		-	.17*	-.15	-2.7*
				(.048)	(.233)	(.002)
11-15	3.61			-	-.33*	-.44*
					(.015)	(.000)
16-20	3.94				-	-.11
						(.394)
20 ปีขึ้นไป	4.05					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ สูงกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.61) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 5-10ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน11-15ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.61) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .17และมีความ

ผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 4.05) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน11-15ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 16-20ปี และ 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.94 และ 4.05) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33 และ .44 ตามลำดับ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_O) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อให้ทราบว่าช่วงระยะเวลาในการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 5 3.63	5-10 3.58	11-15 3.60	16-20 3.80	20 ปีขึ้นไป 3.88
ต่ำกว่า 5	3.63	-	.04	.02	-.18	-.25*
			(.605)	(.802)	(.144)	(.003)
5-10	3.58		-	.02	-.22	-.29*
				(.808)	(.063)	(.000)
11-15	3.60			-	-.20	-.27*
					(.103)	(.001)
16-20	3.80				-	-.07
						(.544)
20 ปีขึ้นไป	3.88					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.88) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 5-10ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.88) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน11-15ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60และ 3.88) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าช่วงระยะเวลาในการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	$\overline{X}$	ต่ำกว่า 5 3.74	5-10 3.67	11-15 3.59	16-20 3.81	20 ปีขึ้นไป 3.89
ต่ำกว่า 5	3.74	-	.07	.15	-.07	-.15
			(.350)	(.052)	(.529)	(.056)
5-10	3.67		-	.09	-.14	-.21*
				(.240)	(.201)	(.003)
11-15	3.59			-	-.22*	-.30*
					(.047)	(.000)
16-20	3.81				-	-.08
						(.492)
20 ปีขึ้นไป	3.89					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.89) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21

พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน 11-15ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีช่วงระยะเวลาในการทำงาน16-20ปี และ 20ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 3.81 และ 3.89) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22 และ .30 ตามลำดับ

7. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6	2.382	.476	1.248	.286
	ภายในกลุ่ม	37	121.776	.382		
	รวม	43	124.158			
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6	2.319	.464	1.490	.193
	ภายในกลุ่ม	37	99.265	.311		
	รวม	43	101.583			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6	3.234	.647	2.581*	.026
	ภายในกลุ่ม	37	79.947	.251		
	รวม	43	83.181			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6	1.072	.214	.993	.422
	ภายในกลุ่ม	37	68.877	.216		
	รวม	43	69.948			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ พบว่า มีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .286 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .193 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_O) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_O)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เมื่อใช้สถิติ F-test ในการทดสอบพบว่ามีความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ .422 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_O) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบว่าช่วงระยะเวลาในการทำงานในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	15,001-25,000	25,001-35,000	35,001-45,000	45,001-55,000	มากกว่า 55,001
		3.62	3.82	3.65	3.75	3.59	3.36
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	3.62	-	-.20*	-.2	-.13	.04	.27
			(.005)	(.759)	(.248)	(.751)	(.172)
15,001-25,000	3.82		-	.18*	.07	.24*	.47*
				(.039)	(.547)	(.045)	(.018)
25,001-35,000	3.65			-	-.11	.06	.29
					(.386)	(.627)	(.149)
35,001-45,000	3.75				-	.17	.40
						(.260)	(.067)
45,001-55,000	3.59					-	.23
							(.288)
มากกว่า 55,001	3.36						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD)ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่าพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน15,001-25,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ 3.82) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน15,001-25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท 45,001-55,000 บาท และ มากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.65 3.59 และ 3.36) โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .18 .24 และ .47 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การรายด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ในการทดสอบสมมติฐานการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้คำถามตอนที่ 2 (ข้อ 1 - 21) ทดสอบกับคำถามตอนที่ 4 ข้อที่ (ข้อ 1 - 18) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันธ์ต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง กับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.377	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	.414	.000**	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.443	.000**	ปานกลาง
โดยรวม	.495	.000**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ-สร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ-สร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .377 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ-สร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินข้ามชาติแห่งหนึ่งค้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .414 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มากขึ้น ในระดับปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ-สร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .443 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้น ในระดับปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ-สร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมี

ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .495 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้นทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในระดับปานกลาง

2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันธ์ต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.270	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	.136	.014*	ต่ำ
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.222	.000**	ค่อนข้างต่ำ
โดยรวม	.255	.000**	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .270 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีค่า P เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .136 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มากขึ้นในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .222 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากขึ้นทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้นในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .255 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้น ในระดับต่ำ

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันธ์ต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ไม่มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	r	P	ระดับความสัมพันธ์
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.247	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	.216	.000**	ค่อนข้างต่ำ
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	.283	.000**	ค่อนข้างต่ำ
โดยรวม	.300	.000**	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง กับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .247 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีการ

รับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .216 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .283 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้น ในระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .300 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในระดับต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตาราง 25 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานของบริษัทที่มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลต่างกันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน			
เพศ			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
สถานภาพสมรส			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
ระดับการศึกษา			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
ระดับตำแหน่ง			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
อายุ			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
ระยะเวลาในการทำงาน			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
รายได้ต่อเดือน			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
รายได้ต่อเดือน			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Oneway Anova
สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านต่างๆ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านแตกต่างกัน			
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว			
	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ความเป็นสมาชิกขององค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อความผูกพันองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานในบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

3. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

สมมุติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานของบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การรายด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานชาวไทยประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งทั้งหมดจำนวน 43 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบบการสำมะโน (Census) ซึ่งได้มาจากพนักงานชาวไทยประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-ended Response Questions) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง โดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 21 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะได้ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง โดยเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 18 ข้อ ซึ่งผู้ตอบสามารถแสดงทัศนะ ได้ 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบด้วย

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ข้อมูลจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 43 ราย ซึ่งได้มาจาก พนักงานชาวไทยทั้งหมดประจำสำนักงานใหญ่บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วน ถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยทำการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

1.1 หาค่าร้อยละ(Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง แบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และ ระดับตำแหน่ง ต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จำแนกได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

2.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันองค์การโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการที่ทำการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 43 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมาเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 37.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี สถานภาพการสมรส เป็นโสดรวมถึงหม่ายและหย่าร้าง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 สมรสซึ่งรวมถึงอยู่ด้วยกัน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาคือการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 คน ด้านระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาคือ ระดับผู้ปฏิบัติการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 คน ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-37 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมาคือช่วงอายุ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป, ช่วงอายุระหว่าง 24-30 ปี และช่วงอายุระหว่าง 38-44 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 25.60, 20.90 และ 18.60 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมาระหว่าง 11-15 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี, ระหว่าง 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยคิดเป็นร้อย 27.90, 13.90, 9.30 และ 4.70 ตามลำดับด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 35,001-45,001 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000, มากกว่า 55,001 บาท ขึ้นไป, ตั้งแต่ 25,001-35,000 บาท และ ตั้งแต่ 45,001-55,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 27.90, 13.90,11.60, 7.10 และ 4.70 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

จากการที่ทำการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติ มีการรับรู้อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ดีอย่างมากคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วม มีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานตามความเข้าใจของตนเองโดยคำนึงถึงหลักการของหน่วยงาน พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความสุขความสนุกกับการทำงาน และพนักงานทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับดี และรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถ กลุ่มตัวอย่าง มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับดี คือ ยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ เมื่อพนักงานทำความผิดทุกคนต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบที่วางไว้ และมักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักการทำงานคือการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา สิ่งที่ถูกต้องในการทำงานคือการปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ตัดสินใจในการทำงานไม่ได้อย่างอิสระ และชอบปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน

วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานมีการรับรู้ อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับดีอย่างมากต่อ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับดีได้แก่ การทำงานที่มีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ลักษณะสำคัญของงานคือการเผชิญกับปัญหาและต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ และมีความต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น มีความเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ส่วนการปฏิบัติงานต้องแข่งกันสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน และเชื่อว่าลักษณะการทำงานที่ดี คือการแข่งขันกันทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการที่ทำการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติ ส่วนใหญ่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพนักงานมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ เสมอว่าทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ เป้าหมายและคุณค่าการทำงานสอดคล้องกับของบริษัทแห่งนี้ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทแห่งนี้ในแบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนการยอมรับระบบการบริหารงานในปัจจุบัน และเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงาน มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท รองลงมาได้แก่ ความผูกพันระดับสูง ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด การไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดให้แล้วเสร็จถ้าเป็นการทำงานเพื่อบริษัท และพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อย ส่วนการทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญ มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ พนักงานมีความภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัท รองลงมามีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ได้แก่ พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท บริษัทแห่งนี้ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ตลอดไป และหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในบริษัทพนักงานจะยินยอมที่จะรับสภาพ ส่วนหากมีบริษัทอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่บริษัทแห่งนั้น มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) **เพื่อทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานของบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งที่มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

เพศ: พนักงานของบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย แต่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพการสมรส: พนักงานของบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่สมรสมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด แต่พบว่าพนักงานที่มี

สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา: พนักงานของบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่ง: พนักงานของบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าระดับผู้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าระดับปฏิบัติการ แต่พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ: พนักงานของบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปีและ ระหว่าง 31-37 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่ำกว่าอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปพนักงานที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี, ระหว่าง 31-37 ปี และ ระหว่าง 38-44 ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การต่ำกว่าอายุ มากกว่า 45 ปีขึ้นไปและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปีและ ระหว่าง 31-37 ปี แต่พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาในการทำงาน: พนักงานของบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ที่ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-

15 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี แต่น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี และ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี , 5-10 ปี และ11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปีมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี และ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี และ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน: พนักงานของบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ที่มี รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000บาทและพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000บาท มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท , 35,001-45,000 บาท และ มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ-สร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์กับด้าน

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นในความสัมพันธ์ระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือเมื่อพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์กับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มากขึ้นในระดับต่ำ ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าแห่งหนึ่งมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การมากขึ้นในความสัมพันธ์ระดับระดับต่ำ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นในความสัมพันธ์ระดับต่ำ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. **ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล** ของพนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ : พนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยเพศหญิงมีระดับความผูกพันสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ ฮอฟส์เทด (Hofstede) ความเป็นหญิง (Femininity) ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง ผู้บริหารมักจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม และมีการเจรจาตกลงกันการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545: 175) ที่พบว่า บุคลากรเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส : พนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระ ธรรมสาธิต (2532: 203) ที่กล่าวว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับการศึกษา: พนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ด่านวรนันท์ (2536: 83) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับตำแหน่ง : พนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545: 179) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งปฏิบัติงาน

ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับหัวหน้ามีความผูกพันสูงกว่าระดับผู้ปฏิบัติการ

อายุ : พนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรฉัตร สรญาณธนาวุธ (2545: 32) ที่กล่าวว่า พนักงานในสถาบันดีนั้นแห่งเอเชียที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลาในการทำงาน: พนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540:1 25) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือน : พนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ**

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลดังนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และ รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของพนักงาน เป็นการทำงานอย่างกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับหลักการของบริษัท พนักงานมีความรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกันของพนักงาน จึงมีผลทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ ชารอตเตอร์ (วิลาวรรณ ตันติสิทธิพร. 2541:

46; อ้างอิงจาก Charlotter) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคลลและองค์การสมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีความสุข ผูกพันกับองค์การและสมาชิก ช่วยลดปัญหาการโอนย้าย และลาออกได้อีกทางหนึ่ง

2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของพนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าลักษณะการทำงานของพนักงานมักจะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร การทำงานมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีค่านิยมที่เน้นระบบอาวุโส และอนุรักษ์นิยม ไม่ทำตัวให้เกิดความแตกต่างจากบุคคลอื่น เพื่อจะได้ไม่ต้องออกจากองค์การ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การโดยปริยายสอดคล้องสอดคล้องกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ คุ๊ก และลาฟเฟอร์ตี (วรนุช อุษณกร. 2538: 29-35; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty. 1989 ในสองมิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นพฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ และ มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงสายการบังคับบัญชาศูนย์รวมของการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผุ้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องมุ่งที่ปกป้องตนเองและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543: 149) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงานใช้การตั้งรับเป็นแนวทางที่จะทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพนักงานบริษัทบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สามารถอธิยายได้ว่า ลักษณะการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าจะมุ่งเน้นการเผชิญหน้ากับปัญหา แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ มีการแข่งขันกันทำงานเพื่อเป้าหมายของตนเอง และการที่จะประสบผลสำเร็จของการทำงานโดยมุ่งหวังให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเนื่องจากไม่ต้องการลาออกไปเริ่มต้นกับงานใหม่ และอาจไม่สามารถหาองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่าได้ สอดคล้องกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ คุ๊ก และลาฟเฟอร์ตี (วรนุช อุษณกร. 2538: 29-35; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty. 1989 ได้สำรวจถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การโดยวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออก ในสองมิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้าอย่างมาก มี

ค่านิยมในการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานจะรู้สึกว่ามีคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และมิติเน้นการแข่งขัน (Competive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก พนักงานต้องชนะและดีกว่าคนอื่น ทำให้ทุกคนมุ่งการแข่งขันกัน เพื่อรักษาความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และเป็นการวัดผลของการทำงานในรูปของผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัย การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การผู้วิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวก (Excellent Organization) ในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิด ให้การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ร่วมกันตั้งไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเป็นการสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์การให้มีสภาพสอดคล้องเหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพนการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ และรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด

2. ในทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์การ กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะการต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยลักษณะและรายละเอียดของทั้งสองรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยและเหตุให้สมาชิกในองค์การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบหรือแบบแผนที่มีอัตราการเสี่ยงต่อการผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน รวมถึงการยอมรับการเป็นสมาชิกในระบบสังคมนั้นๆ ดังนั้น รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ดังนั้นผู้วิจัยเสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์คงอยู่ และพัฒนาให้มียิ่งขึ้น สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น และควรส่งเสริมและปรับกลยุทธ์องค์การให้พนักงานและผู้บริหารมีการอบรมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะคติในเรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่วัฒนธรรมองค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลมิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรหรือสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าการทำวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของบริษัทให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าไม่ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้วยแบบสำรวจความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว เนื่องจากช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลอาจเป็นช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลง หรืออยู่ในระหว่างการควบรวมกิจการ ซึ่งผู้ตอบจะตอบตามการรับรู้ในช่วงเวลานั้นๆ ซึ่งคำตอบที่ได้อาจไม่ตรงกับความเป็นจริงควรจะมีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3. อาจจะศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ และของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น เช่น ทัศนคติ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรม การทำงาน ภาวะผู้นำขององค์การความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548) ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

กริช สืบสนธิ์. 2538. *วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์การ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลทิชา หวังรวยนาม (2541). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารการปฏิบัติการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment): ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย.* วิทยานิพนธ์. ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นราศรี ไววานิชกุล; และ ชูศักดิ์ อุดมศรี. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ.* พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุสาสนี จิตราภิรมย์. (2545). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.* วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประสิทธิ์ สุขแก้ว. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานจเรตำรวจ.* วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย. (2543). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ สิริอร จำปาทอง. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิวพร เกื้อกูลเกียรติ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สกาวรัตน์ อินทุสมิต. (2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่องค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารการปฏิบัติการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). *ศึกษาคุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมการลาออก ของบุคลกรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.* วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2545). *เอกสารคำสอนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรัญญา สุวรรณวิก. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอมโดยมีจุดมุ่งหมายศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม. ม.ป.พ.*

อุษณีย์ ด่านวรนันท์. (2536). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Herberg, Frederick. (1966). Work *and the Nature of Man*. New York: The World Publishing.

John, R. Schermerhorn; James, G. Hunt; & Richard, N. Osborn (1994). *Organization Behavior*. New York: Wiley.

Lock, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand Mc Nally.

Louis, R.N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall.

McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations*: *Three Levels of Behavior.* New Jersey: Prentice- Hall Inc.

Miner, J.B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work. 5th ed.* New York: Book/Cole Publishing.

Robinson, S.P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice-Hall.

Strauss, George; & Sayless, Leonard; & Personnel, R. (1960). *The Human Problem of Management. Englewood Cliffs,* New Jersey: Prentice - Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่ ...../.....

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง

“การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง”

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน และขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยผู้ศึกษาจะนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้ศึกษาวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมาณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถามงานวิจัย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง ❑ ที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ ❑ 1.1 เพศชาย ❑ 1.2 เพศหญิง
2. สถานภาพสมรส ❑ 2.1 โสด / หม้าย / หย่าร้าง ❑ 2.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ❑ 3.1 ปริญญาตรี ❑ 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระดับตำแหน่ง ❑ 4.1 ผู้บังคับบัญชา ❑ 4.2 ผู้ปฏิบัติการ
5. อายุ ❑ 5.1 ระหว่าง 24-30 ปี ❑ 5.2 ระหว่าง 31-37 ปี
   ❑ 5.3 ระหว่าง 38-44 ปี ❑ 5.4 มากกว่า 45 ปีขึ้นไป
6. ระยะเวลาในการทำงาน ❑ 6.1 ต่ำกว่า 5 ปี ❑ 6.2 ระหว่าง 5-10 ปี
   ❑ 6.3 ระหว่าง 11-15 ปี ❑ 6.4 ระหว่าง 16-20 ปี
   ❑ 6.5 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
7. รายได้ต่อเดือน ❑ 7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
   ❑ 7.2 ตั้งแต่ 15,001-25,000 บาท
   ❑ 7.3 ตั้งแต่ 25,001-35,000 บาท
   ❑ 7.4 ตั้งแต่ 35,001-45,000 บาท
   ❑ 7.5 ตั้งแต่ 45,001-55,000 บาท
   ❑ 7.6 มากกว่า 50,001บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง ❑ ที่ตรงตามความเป็นจริง

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
2.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์					
1.ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
2.ท่านมีความสุขและสนุกกับการทำงานในปัจจุบัน					
3.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความรู้และความสามารถ					
4.ท่านทำงานตามความเข้าใจของตัวเองโดยสอดคล้องหลักการของหน่วยงาน					
5.เพื่อนร่วมงานทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ					
6.ท่านมีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน					
7.เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
2.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา					
8.ท่านชอบปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน					
9.ท่านคิดว่าต้องปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ให้เหมือนกับพนักงานอื่นๆ คือสิ่งที่ถูกต้อง					
10.หลักการทำงาน คือ การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น					
11.ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้					
12.ท่านสามารถตัดสินใจทำงานไม่ได้อย่างอิสระ					
13.เมื่อพนักงานทำความผิดทุกคนต้องได้รับโทษตามกฎระเบียบ					
14.ท่านมักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าหรือผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน					
2.3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว					
15.ลักษณะสำคัญในงานของท่านคือการเผชิญหน้ากับปัญหา					
16.ท่านเชื่อว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบผลสำเร็จในการทำงาน					
17.ท่านมีความต้องการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นและผลตอบแทนมากขึ้นเสมอ					
18.ท่านเชื่อว่าลักษณะการทำงานที่ดี คือ การแข่งขันกันทำงาน					
19.การปฏิบัติงานต้องแข่งกับสร้างผลงานที่มากกว่าและดีกว่าหน่วยงาน					
20.การทำงานทุกอย่างของท่านมีการวางแผนไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน					
21.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง ❑ ที่ตรงตามความเป็นจริง

ความผูกพันต่อองค์การ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ					
1.ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
2.ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของบริษัทในปัจจุบัน					
3.ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของบริษัทในปัจจุบัน					
4.ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอว่าท่านทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้					
5.กฎระเบียบต่างๆ ของบริษัทปฏิบัติได้ยาก					
6.เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท					
3.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ					
7.ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท					
8.ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อย					
9.ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
10.การทำงานล่วงเวลานั้น ท่านไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญ					
11.ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อบริษัท					
12.ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ					
13.ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้					
14.หากมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์การแห่งนั้น					
15.หากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในบริษัทท่านยินยอมที่จะรับสภาพ					
16.ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้					
17.บริษัทแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
18.ท่านตั้งใจจะทำงานในบริษัทแห่งนี้ตลอดไป					

******ขอขอบพระคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามนี้******

ภาคผนวก ข.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	**ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน**
อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน	อาจารย์ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์	รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวจตุพร จุ้ยใจงาม
วันเดือนปีเกิด	6 สิงหาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	13/19 หมู่ 4 ซอยเอกชัย 112 แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการ สำนักงานกรรมการผู้จัดการใหญ่ สำนักงานใหญ่-กรรมการผู้จัดการใหญ่ ประจำประเทศไทย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ดีเอชแอล ซัพพลายเชน จำกัด ส่วนธุรกิจบริหารคลังสินค้า, การขนส่ง, และบริหารจัดการศูนย์กระจายสินค้า อาคารเคทาวเวอร์ เอ ชั้น 11 ซอยสุขุมวิท 21 (อโศกมนตรี) แขวงวัฒนา เขตคลองเตยเหนือ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนศึกษานารี
พ.ศ. 2541	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาบริหารจัดการ-โรงแรม) จากมหาวิทยาลัยสวิสโฮเทลแมเนจเมนท์
พ.ศ. 2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการธุรกิจอุตสหกรรมการบริการโรงแรมและท่องเที่ยว) จากมหาวิทยาลัย เซาท์เทอร์น นิวแฮมเชียร์
พ.ศ. 2554	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ