

การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานใน
บริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์
ของ
วราภรณ์ พรมทา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2557

การศึกษาวัดนวัตกรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานใน
บริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานใน
บริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2557

วราภรณ์ พรหมทา. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความ

ผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษา องค์กรข้ามชาติในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ และหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA หรือ Brown-Forsythe test และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง สถานภาพเป็นโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไปและทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติของประเทศในเอเชีย

2. พนักงานที่มีสถานภาพระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

3. พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

THE STUDY OF THE EFFECTS OF MULTINATIONAL ORGANIZATION CULTURE ON
EMPLOYEES' COMMITMENT IN MULTINATIONAL COMPANY: CASE STUDY OF
MULTINATIONAL COMPANY AT JATUJAK DISTRICT
IN BANGKOK METROPOLIS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2014

Varaporn Promta. (2014). *The Study of the Effects of Multinational Organization Culture on Employees' Commitment in Multinational Company: Case Study of Multinational Company at Jatujak District in Bangkok Metropolis*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Paiboon Archarungroj.

The research aimed to study the employees' commitment classified by demographic and to study relationship between working culture and the employees' commitment in the multinational organization. Questionnaire was used as the tool for data collection. Statistics for data analysis were percentage, standard deviation, the t-test for testing the difference of means, one-way ANOVA or Brown-Forsythe test, and Pearson product moment correlation statistics. The results were as follows:

1. The study of demographic showed that most respondents were male, being single, holding Bachelor's degree as the highest education, working as operational employees, aged between 31 and 35 years, having duration of work in the organization up to 5 years, earning average monthly income over Baht 35,001, and working at multinational organization in Asia.

2. Marital status, duration of work, and age influenced employees' commitment in multinational organization differently at statistical significance of 0.05 and 0.01 levels, respectively.

3. Gender, highest education, positioning level, average monthly income, multinational organization did not influence employees' commitment in multinational organization at statistical significance of 0.05 levels.

4. Organization work culture in category of publicity was related with overall employees' commitment in the multinational organization at statistical significance of 0.01 levels. Moreover, organization work culture in category of management's authorizing, avoiding uncertainty and collaborative working was related with overall employees' commitment in the multinational organization with statistical significance of 0.05 levels.

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงาน

ในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ของ

วราภรณ์ พรหมทา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2557

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

(อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธัญมิ อติเวทิน)

.....กรรมการ

(อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ เรียบร้อย สมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทินและอาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดีที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย และเพื่อนๆ X-MBA 12ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาที่ศึกษาและทำการวิจัย

คุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้างานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณ บิดา มารดา อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

วราภรณ์ พรมทา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	35
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	62
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	84
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	92
การอภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	104
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก.....	112
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	121

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ต่ำกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง.....	13
2 ดัชนีของลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจของแต่ละประเทศ.....	14
3 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมด้านเป็นส่วนตัวกับสังคมที่มี ลักษณะวัฒนธรรมความเป็นส่วนรวม.....	16
4 ดัชนีของลักษณะความเป็นส่วนตัวและความเป็นส่วนรวมในแต่ละประเทศ.....	17
5 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเป็นเพศชายกับสังคม ที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเป็นเพศหญิง.....	19
6 ดัชนีของลักษณะความเป็นชาย และความเป็นเพศหญิงในแต่ละประเทศ.....	20
7 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ไม่แน่นอนกับ สังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงไม่แน่นอนสูง.....	21
8 ดัชนีของลักษณะการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงไม่แน่นอนในแต่ละประเทศ.....	22
9 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น กับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว.....	24
10 ดัชนีของลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ในแต่ละประเทศ.....	25
11 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2.....	38
12 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	39
13 จำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานใน องค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน.....	50
14 จำนวน (ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม (อายุ ระยะเวลา ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจัดกลุ่มใหม่).....	54
15 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยรวมแต่ละรายด้านของวัฒนธรรม การทำงาน.....	56

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ระดับวัฒนธรรมการทำงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	57
17 ระดับวัฒนธรรมการทำงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม.....	58
18 ระดับวัฒนธรรมการทำงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน.....	59
19 ระดับวัฒนธรรมการทำงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน.....	60
20 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม....	61
21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยให้ Levene's test.....	63
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามเพศ.....	63
23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยให้ Levene's test.....	65
24 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	65
25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยให้ Levene's test.....	66
26 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยให้สถิติ Brown-Forsythe.....	67
27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยให้ Levene's test.....	68

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	69
29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test.....	70
30 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	71
31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	72
32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ โดยใช้ Levene's test.....	74
33 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ต่อความผูกพันของบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.....	74
34 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้โดยเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธี(Least Significant Difference) LSD).....	75
35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test.....	76
36 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่อความผูกพันของ บริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.....	77
37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามองค์กรธุรกิจ ข้ามชาติที่ท่านทำงาน โดยใช้ Levene's test.....	78
38การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน ต่อความผูกพันของบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.....	79
39 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ.....	80
40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	82

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....

7



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันโลกของธุรกิจมีลักษณะเป็นองค์กรข้ามชาติมากขึ้น และบริษัททั้งในประเทศไทยและต่างประเทศส่วนใหญ่มีองค์กรแม่อยู่ที่ต่างประเทศทั้งสิ้น ซึ่งบริษัทหรือองค์กรดังกล่าวเป็นที่ยอมรับจากตลาดโลกและประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริหารการจัดการ การตลาดและเทคโนโลยี ในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศนั้น บริษัทจากประเทศที่เป็นผู้ลงทุนไม่อาจที่จะดำเนินงานได้โดยใช้บุคลากรจากประเทศแม่ได้ทั้งหมด เนื่องจากต้นทุนที่สูงและด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองของประเทศเจ้าบ้าน บริษัทจากประเทศผู้ลงทุนหรือที่เรียกกันว่าบริษัทข้ามชาติจะต้องสามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศเจ้าบ้านที่ตนเข้าไปลงทุนให้คุ้มค่าที่สุด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล เงินทุน และเทคโนโลยี หรืออื่นๆ ซึ่งหมายถึงว่าเชิงบริหารการจัดการ หากผู้บริหารหรือผู้จัดการของบริษัทข้ามไม่สามารถจูงใจและสร้างความมุ่งมั่นในบรรดาพนักงานทั้งที่มาจากบริษัทแม่และพนักงานท้องถิ่นแล้ว การดำเนินธุรกิจในประเทศของบริษัทนั้นๆ ก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ หรือหากได้ก็อาจจะไม่สามารถทำให้ความสำเร็จนั้นมีความยั่งยืนได้ จะเห็นได้ว่าในกระบวนการพัฒนาของบริษัทข้ามชาติอื่นๆ นั้น ผู้บริหารจะพบกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความไม่เข้าใจระหว่างบุคคลได้ง่ายเพราะบริษัทอาจจะละเลยในเรื่องของการพัฒนาและไม่ให้ออกาสเติบโตอย่างเพียงพอในสายงานอาชีพสำหรับพนักงานโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติและศาสนา แต่อยู่บนพื้นฐานของความสามารถและการทุ่มเทให้กับบริษัท แต่ในขณะเดียวกันที่มีการควบคุมการจัดการยังคงอยู่ในมือของผู้จัดการบริษัทแม่ ดังนั้นในขณะนี้บริษัทข้ามชาติกำลังถูกบังคับให้พิจารณาบูรณาการโดยการนำเอาผู้จัดการท้องถิ่นเข้าไปในระบบบริหารซึ่งจะเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับบริษัทข้ามชาติ

ทรัพยากรบุคคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างมากต่อองค์กรที่จะทำหน้าที่ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นผู้กำหนดความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรขาดแคลน หรือสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ ก็จะไม่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นๆ แล้ว บุคลากรเหล่านี้จึงต้องเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ รวมถึงความรู้สึกลึกซึ้งและรับผิดชอบในงานของตนเอง สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญ แก่บุคลากรเหล่านี้ โดยการ

สร้างความรู้สึกอันดีแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร ตลอดจนให้โอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานที่มีความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้รู้สึกว่าตนเป็นคนที่ต้องคิดเพื่อให้เห็นถึงความสามารถ และความตั้งใจที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานเอง และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพนักงานและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรได้ในที่สุด

เพราะฉะนั้น องค์กรทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ อันจะเกิดขึ้นได้อย่างมาก ดังเช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้างพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรมทักษะพนักงาน ความสามารถแก่พนักงาน รวมถึง การลดลงของอัตราค่าจ้างในการปฏิบัติปฏิบัติงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นต้น การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด (จิราวรรณ หาดทรายทอง, 2539)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาความผูกพันขององค์กรในแนวคิดของ Geert Hofstede มีผลกระทบต่อความผูกพันในวัฒนธรรมองค์กรข้ามชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยด้านทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อบริษัทข้ามชาติ
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ ในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณ ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้มีค่าคลาดเคลื่อนได้ 5% (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544:74) ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพิ่มจำนวนตัวอย่างจำนวน 15 ตัวอย่าง รวมทั้งหมด 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายในแต่ละเขตจนครบจำนวนที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 สถานภาพสมรส

1.2.1 โสด

1.2.2 สมรส

- 1.2.3 อื่นๆ
- 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.3.2 ปริญญาตรี
 - 1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.4 ระดับตำแหน่งงาน
 - 1.4.1 ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน
 - 1.4.2 พนักงานระดับปฏิบัติงาน
- 1.5 อายุ
 - 1.5.1 21-25 ปี
 - 1.5.2 26-30 ปี
 - 1.5.3 31-35 ปี
 - 1.5.4 36 - 40 ปี
 - 1.5.5 41- 45 ปี
 - 1.5.6 46 ปีขึ้นไป
- 1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้
 - 1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
 - 1.6.2 6-10 ปี
 - 1.6.3 11-15 ปี
 - 1.6.4 16 ปีขึ้นไป
- 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.7.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
 - 1.7.2 15,001 – 20,000 บาท
 - 1.7.3 20,001 – 25,000 บาท
 - 1.7.4 25,001 – 30,000 บาท
 - 1.7.5 30,001 – 35,000 บาท
 - 1.7.6 35,001 – 40, 000 บาท
 - 1.1.7 40,001 บาทขึ้นไป
- 1.8 องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน
 - 1.8.1 องค์กรของประเทศในเอเชีย

1.8.2 องค์กรของประเทศในอเมริกา

1.8.3 องค์กรของประเทศในยุโรป

1.8.4 อื่นๆ

2. วัฒนธรรมการทำงาน

2.1 ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร

2.2 ลักษณะความเป็นส่วนรวม

2.3 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

2.4 ลักษณะการทำงานร่วมกัน

ตัวแปรตาม (Dependent)

ความผูกพันต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ ในเขตจัตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. **วัฒนธรรมการทำงาน** หมายถึง ค่านิยมที่พนักงานให้การยอมรับยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

2.1 **ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร** หมายถึง การบริหารงานโดยรวมของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าที่ตามสายงาน ขอบเขตความรับผิดชอบในองค์กร รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ

2.2 **ลักษณะความเป็นส่วนรวม** หมายถึง การทำงานแบบเป็นส่วนรวม จะนึกถึงแต่ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักโดยไม่คิดถึงส่วนตัว ให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนรวมในทางความคิดและการกระทำต่อความสนใจในกลุ่ม เน้นงานมากกว่าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

2.3 **ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน** หมายถึง องค์กรจะต้องสร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงาน โดยพนักงานจะต้องไม่มีความเครียดและกังวลเกี่ยวกับ มั่นคง ความปลอดภัยว่าจะโดนไล่ออก หรือปลดออกเมื่อไหร่ เพราะว่าพนักงานบางคนไม่ชอบลาออกและอยากทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานานๆ

2.4 **ลักษณะการทำงานร่วมกัน** หมายถึง การรับรู้และให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเวลา การรักษาเวลา การตรงต่อเวลานับเป็นเรื่องที่เคร่งครัดมาก

3. **ความผูกพันของพนักงาน** หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก ทศนคติที่พนักงานแสดงออกต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและรักษา

ความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ
(Independent)

ตัวแปรตาม
(Dependent)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529: 312-315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ม้งานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้น การวิจัย โดย ซี.เมเบิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเนื่อง ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ส่วนด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน. 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers;&Yates. 1980: P.87)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อ เพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำกจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน

การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมภายใต้กรอบการศึกษาของ Hofstedeจะใช้เครื่องมือในการวัดและวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับและใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบันคือ แบบสำรวจคุณค่าวัฒนธรรม (VSM: Values Survey Module) (Hofstede, 1987) ซึ่งได้จัดลักษณะของวัฒนธรรมออกเป็นหมวดหมู่ตามนิยามของวัฒนธรรมที่หมายถึงรูปแบบวิธีการคิด รู้สึก และตอบสนองของกลุ่มบุคคล ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่มหรือหมวดหมู่ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานที่สำคัญเครื่องมือสำรวจลักษณะวัฒนธรรมของ Hofstedeดังกล่าว ใช้วิธีการออกแบบสอบถามโดยใช้ชุดคำถามที่จะสะท้อนให้เป็นถึงลักษณะวัฒนธรรมในแต่ละหมวดหมู่ 5 หมวดหมู่คือ ความแตกต่างของอำนาจในสังคมหรือวัฒนธรรม ความเป็นส่วนตัวกับความเป็นส่วนรวม ลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิง การเสี่ยงความไม่แน่นอน และช่องว่างของระยะเวลาการทำงานร่วมกัน วิธีการในการคำนวณดัชนีชี้วัดทางวัฒนธรรมในแต่ละหมวดหมู่จะทำโดยประมวลผลคะแนนของคำถามทั้งหมดในชุดคำถามของแต่ละลักษณะวัฒนธรรม นอกจากนี้ ในแบบสอบถามนั้นยังประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับพื้นฐานปัจจัยที่คาดว่าจะสามารถอธิบายลักษณะวัฒนธรรมแต่ละหมวดหมู่โดยแนวทางในการจัดหมวดหมู่ลักษณะวัฒนธรรมในช่วงต้นจะมีเพียงสี่มิติ ที่คัดเลืออกจากพื้นฐานที่ว่าหมวดหมู่หรือมิติเหล่านี้มีปรากฏอยู่ในทฤษฎี ผลการศึกษาวิจัยก่อนหน้านี้และมีความสัมพันธ์กับปรากฏการณ์ในด้านพฤติกรรมองค์กร โดยมิติความแตกต่างของอำนาจในสังคมหรือวัฒนธรรม (Power Distance) ได้มาจากการวิจัยก่อนหน้านี้เกี่ยวกับการแบ่งปันอำนาจ (Power Sharing) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มิติการเสี่ยงความไม่แน่นอน ได้มาจากการศึกษาองค์กรในเรื่องของการทำองค์กรมีลักษณะเป็นแบบระบบราชการ (Bureaucratization) และการทำวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเป็นทางการ มิติความเป็นส่วนตัวกับความเป็นส่วนรวม มิติความเป็นชายและความเป็นหญิงมีพื้นฐานมาจากวรรณกรรมในด้านจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Psychology) และทฤษฎีทางด้านมนุษยวิทยาหลังจากนั้น Hofstede and Bond (1988) ได้มีการเพิ่มมิติทางด้านวัฒนธรรมเข้าไปในกรอบการศึกษาหนึ่งมิติ โดยมิตินี้ได้มาจากแบบสำรวจคุณค่าของความเป็นจีน (CVS: Chinese Value Survey) ซึ่งมิตินี้แต่เดิมจะถูกเรียกว่า พลวัตรขงจื้อ (Confucian Dynamism) หลังจากมิตินี้ได้ถูกแสดงให้เห็นสังคมที่ไม่ได้ยึดถือแนวคิดของขงจื้อ จึงถูกเปลี่ยนชื่อเป็น ช่องว่างของระยะเวลาการทำงานร่วมกัน (Long Term Orientation) ในเวลาต่อมา ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมทั้ง 5 มิติมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร

หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรซึ่งมีอำนาจน้อยกว่าคาดหวังและยอมรับในการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน (Hofstede, 1997: 28) ในองค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมีการควบคุม สั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด โครงสร้างองค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว แต่องค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์กรจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ละคนจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง การตัดสินใจมักจะทำร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น

ในสังคมที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอย่างมีขอบเขต นิยมการปรึกษาหารือร่วมกัน เป็นลักษณะของการพึ่งพาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interdependent) ความรู้สึกไม่ลงรอยกันจะมีน้อยเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างเต็มใจที่จะยื่นข้อเสนอหรือคัดค้านผู้บังคับบัญชาในสังคมที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีทั้งที่ขึ้นชอบการพึ่งพาอาศัยกันในรูปของผู้นำ แบบรวมอำนาจและแบบพอกปรองลูก และจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิเสธการพึ่งพาโดยสิ้นเชิงหรือที่เรียกว่าไม่มีการพึ่งพา (Counter dependent) ในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมากจึงมีทั้งสองช่วงระหว่างการพึ่งพาและไม่พึ่งพา จึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่ลงรอยระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสูง เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ชอบยื่นข้อเสนอหรือคัดค้านผู้บังคับบัญชา

ในบริบทขององค์กร พบว่าองค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะอยู่ในฐานะที่ไม่เท่าเทียมกัน มีการรวมศูนย์อำนาจไว้กับบุคคลเพียงกลุ่มเดียว โครงสร้างองค์กรมีหลายระดับชั้น มีบุคลากรระดับหัวหน้ามาก มีการรายงานตามลำดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังจะได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบว่าต้องทำอะไรบ้าง ระบบเงินเดือนจะมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง ผู้บริหารจะมีสิทธิพิเศษ มีสัญลักษณ์แสดงสถานะซึ่งจะเป็นไปตามตำแหน่ง โดยพนักงานค่อนข้างจะภูมิใจกับสิ่งแสดงฐานะของผู้บังคับบัญชาของตนและพนักงานปฏิบัติการจะอยู่ในสถานต่ำกว่าพนักงานในสำนักงาน การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจเด็ดขาดและมีเมตตาหรือเป็นพ่อพระ และหากต้องเผชิญกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นพ่อพระ ผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นจะต้องปฏิเสธอำนาจของผู้บังคับบัญชาอย่างสิ้นเชิง แม้ว่าในทางปฏิบัติเขาจะยินยอมก็ตาม และในองค์กรลักษณะนี้ผู้บังคับบัญชาที่มีอายุใสจะได้รับความเคารพมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อย

ส่วนขององค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะอยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกัน ระบบการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาเป็นความไม่เท่าเทียมกันทางบทบาทเพื่อความสะดวกในการทำงานเท่านั้น และบทบาทเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การจัดการเป็นแบบกระจายอำนาจ โครงสร้างองค์กรเป็นแบบปริมิตแนวราบและมีการจำกัดจำนวน

บุคลากรระดับหัวหน้า อัตราส่วนของความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างมีน้อย งานที่ต้องใช้ทักษะสูงจะมีสถานะสูงกว่างานที่ใช้ทักษะน้อยผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับล่างมีน้อย ผู้บริหารระดับสูงไม่มีสิทธิพิเศษไม่ว่าจะเป็นที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร โดยพนักงานจะเคลือบแคลงสงสัยในสัญลักษณ์แสดงสถานะและมีความรู้สึกไม่ดีกับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และผู้บริหารในอุดมคติของพนักงานจะมีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตย พนักงานคาดหวังว่าจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันก่อนที่หัวหน้าจะตัดสินใจ แต่ก็ยอมรับว่าหัวหน้าจะเป็นผู้ตัดสินใจในลำดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อยจะเป็นที่ชื่นชมมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุมาก และองค์กรจะจัดการข้อร้องเรียนต่างๆ ของพนักงานเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจในทางที่ผิด (Hofstede 1997: 27-37)

โดยอาจสรุปความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่ลักษณะวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำได้ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง

ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ	ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูง
1. ต้องการจะลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคลให้เหลือน้อยที่สุด ควรจะมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันระหว่างผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่ากับผู้ที่มีอำนาจสูงกว่า	1. ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่คาดหวังและปรารถนา ผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าควรจะต้องพึ่งพาผู้ที่มีอำนาจสูงกว่า
2. นิยมการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่างๆ ลำดับชั้นในองค์กรหมายถึงการแบ่งแยกบทบาทเพื่อความสะดวกในการบริหาร	2. นิยมรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ลำดับชั้นในองค์กรเป็นผลสะท้อนมาจากความไม่เท่าเทียมที่คงอยู่ระหว่างชนชั้นสูงกับชนชั้นล่าง
3. พนักงานคาดหวังที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3. พนักงานคาดหวังที่จะให้หัวหน้าเป็นผู้ออกคำสั่ง
4. มีระยะห่างของฐานเงินเดือนระหว่างพนักงานในระดับบนและระดับล่างที่แคบ	4. มีระยะห่างของฐานเงินเดือนระหว่างพนักงานในระดับบนและระดับล่างที่กว้าง
5. ชนชั้นกลางมีจำนวนมาก	5. ชนชั้นกลางมีจำนวนน้อย

ตาราง 2 ดัชนีของลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจของแต่ละประเทศ

อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ	อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ
1	มาเลเซีย	104	27/28	เกาหลีใต้	60
2/3	กัวเตมาลา	95	29/30	อิหร่าน	58
2/3	ปานามา	95	29/30	ไต้หวัน	58
4	ฟิลิปปินส์	94	31	สเปน	57
5/6	เม็กซิโก	81	32	ปากีสถาน	55
5/6	เวเนซุเอล่า	81	33	ญี่ปุ่น	54
7	อาหรับ	80	34	อิตาลี	50
8/9	เอกวาดอร์	78	35/36	อาเจนตินา	49
8/9	อินโดนีเซีย	78	35/36	อัฟกานิสถาน	49
10/11	อินเดีย	77	37	จาไมกา	45
10/11	อัฟริกาตะวันตก	77	38	อเมริกา	40
12	ยูโกสลาเวีย	76	39	แคนาดา	39
13	สิงคโปร์	74	40	เนเธอร์แลนด์	38
14	บราซิล	69	41	ออสเตรเลีย	36
15/16	ฝรั่งเศส	68	42/44	คอซตาริกา	35
15/16	ฮ่องกง	68	42/44	เยอรมัน	35
17	โคลัมเบีย	67	42/44	อังกฤษ	35
18/19	ชิลี	66	45	สวีเดน	34
18/19	ตุรกี	64	46	ฟินแลนด์	33
20	เบลเยียม	65	47/48	นอร์เวย์	31
21/23	อัฟริกาตะวันออก	64	47/48	สวีเดน	31
21/23	เปรู	64	49	ไอร์แลนด์	28
21/23	ไทย	64	50	นิวซีแลนด์	22
24/25	ชิลี	63	51	เดนมาร์ก	18
24/25	โปรตุเกส	63	52	อิสราเอล	13
26	อุรุกวัย	61	53	ออสเตรเลีย	11
27/28	กรีซ	60			
ค่าเฉลี่ย 50 ประเทศ และ 3 เขต					56.83

ที่มา: Hofstede, G.1997. *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill.

2.1 ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม

Hofstede (2005: 74-78) ได้ให้คำจำกัดความเป็นส่วนตัวกับความเป็นส่วนรวมหมายถึง สังคมที่มีความผูกพันระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างหลวมๆ ทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือครอบครัวเป็นอันดับแรก ให้ความสำคัญกับความเป็นตัวของตัวเองในทางความคิดและการกระทำมากกว่าความสนใจต่อกลุ่ม ผลประโยชน์ของแต่ละคนจะอยู่เหนือผลประโยชน์ของกลุ่ม ส่วนสังคมแบบกลุ่มนิยมนั้น คนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน องค์กรที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงคาดหวังให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จ ความมีอิสระและสถานทางการเงิน เป็นสิ่งที่มีค่า และมีความสำคัญในสังคมปัจเจกนิยม สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยกย่องเพียงผู้เดียวเป็นสิ่งที่น่าละอาย เพราะมันหมายความว่า มีสมาชิกเพียงคนเดียวในกลุ่มที่ดีกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ องค์กรที่มีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงจึงมีลักษณะคล้ายครอบครัว มีความจงรักภักดีซึ่งกันและกันในองค์กร

จากการศึกษาของ Hofstede and Hofsted (2005: 74-74) พบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นปัจเจกนิยมกับเป้าหมายการทำงานในด้านเวลาส่วนตัว (Personal Time) ความเป็นอิสระ (Freedom) และความท้าทาย (Challenge) ซึ่งแสดงถึงความเป็นอิสระจากองค์กร ในขณะที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นกลุ่มนิยมกับเป้าหมายการทำงานในด้านการฝึกอบรม (Training) สถานภาพการทำงานทางกายภาพ (Physical Condition) และการใช้ทักษะ (Use of Skills) ซึ่งแสดงถึงการพึ่งพาองค์กร (Hofsted, 1997: 51-52)

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยม หรือความเป็นส่วนตัว พนักงานจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของตน เชื่อว่าคนงานทำงานเพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ หรือเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านจิตใจ ระบบการจ้างงานจะไม่ต้องการจ้างคนตามความสัมพันธ์ เนื่องจากไม่ต้องการให้มีปัญหาเส้นสายหรือทำให้เกิดความสนใจที่ขัดแย้งกันขึ้น บางองค์กรมีการกำหนดให้พนักงานคนใดคนหนึ่งต้องลาออกในกรณีที่พนักงานแต่งงานกันเอง สำหรับความสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนทางธุรกิจ เป็นไปตามตลาดแรงงาน หากพนักงานมีการปฏิบัติงานไม่ดี หรือมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็สามารถสิ้นสุดความสัมพันธ์ระหว่างกันลงได้หรืออาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยมจะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมจะไม่จ้างพนักงานในลักษณะปัจเจกบุคคลแต่จะจ้างเพื่อมาเป็นสมาชิกของกลุ่ม พนักงานจะแสดงออกในสิ่งที่ตรงกับความสนใจของกลุ่มแม้ว่าจะขัดกับความสนใจของตนก็ตาม ระบบการจ้างงานจะพิจารณาถึงกลุ่มประกอบไปด้วยนิยมจ้างเนื่องจากความสัมพันธ์ เช่น เป็นคนในครอบครัว เพื่อลดความเสี่ยง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและ

พนักงานจะเป็นไปตามจริยธรรม นั่นคือคล้ายกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มีการปกป้องและจรรงรักภักดีต่อกัน แม้ว่าพนักงานจะมีการปฏิบัติงานไม่ดีแต่ก็ไม่ใช่เหตุผลที่เพียงพอจะไล่ออก โดยจะมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติและทักษะให้ และจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันมากกว่างาน

ลักษณะแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเป็นปัจเจกนิยมกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเป็นกลุ่มนิยม สามารถสรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมด้านเป็นส่วนตัวกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเป็นส่วนรวม

ความเป็นส่วนตัว	ความเป็นส่วนรวม
1. กฎหมายและสิทธิต่างๆ ถูกกำหนดให้เหมือนกันสำหรับทุกคน	1. กฎหมายและสิทธิต่างๆ มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม
2. การเลื่อนขั้นหรือปรับเงินเดือนถูกพิจารณาจากผลงาน และผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	2. การเลื่อนขั้นหรือปรับเงินเดือนถูกพิจารณาจากความอาวุโส และความร่วมมือกับกลุ่ม
3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การเรียนรู้ว่าจะมีวิธีการเรียนรู้อย่างไร	3. วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การเรียนรู้ว่าจะทำสิ่งต่างๆ อย่างไร
4. การบริหารจัดการคือการบริหารจัดการกลุ่ม	4. การบริหารจัดการคือการบริหารจัดการปัจเจกบุคคล
5. เน้นงานมากกว่าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	5. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่างาน
6. มีค่า GDP ต่อหัวสูง	6. มีค่า GDP ต่อหัวต่ำ

ตาราง 4 ดัชนีของลักษณะความเป็นส่วนตัวและความเป็นส่วนรวมในแต่ละประเทศ

อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ
1	อเมริกา	91	28	ตุรกี	37
2	ออสเตรเลีย	90	29	อุรุกวัย	36
3	อังกฤษ	89	30	กรีซ	35
4/5	แคนาดา	80	31	ฟิลิปปินส์	32
4/5	เนเธอร์แลนด์	80	32	เม็กซิโก	30
6	นิวซีแลนด์	79	33/35	อัฟริกาตะวันออก	27
7	อิตาลี	76	33/35	ยูโกสลาเวีย	27
8	เบลเยียม	75	33/35	โปรตุเกส	27
9	เดนมาร์ก	74	36	มาเลเซีย	26
10/11	สวีเดน	71	37	ฮ่องกง	25
10/11	ฝรั่งเศส	71	38	ชิลี	23
12	ไอร์แลนด์	70	39/41	อัฟริกาตะวันตก	20
13	นอร์เวย์	69	39/41	สิงคโปร์	20
14	สวิสเซอร์แลนด์	68	39/41	ไทย	20
15	เยอรมัน	67	42	ชิลวาร์	19
16	อัฟริกาใต้	65	43	เกาหลีใต้	18
17	ฟินด์แลนด์	63	44	ไต้หวัน	17
18	ออสเตรเลีย	55	45	เปรู	16
19	อิสราเอล	54	46	คอซตาริกา	15
20	สเปน	51	47/48	ปากีสถาน	14
21	อินเดีย	48	47/48	อินโดนีเซีย	14
22/23	ญี่ปุ่น	46	49	โคลัมเบีย	13
22/23	อาเจนตินา	46	50	เวเนซุเอล่า	12
24	อิหร่าน	41	51	ปานามา	11
25	จาไมก้า	39	52	เอกวาดอร์	8
26/27	บราซิล	38	53	กัวเตมาลา	6
26/27	อาหรับ	38			
ค่าเฉลี่ย 50 ประเทศ และ 3 เขต					43.06

ที่มา: Hofstede, G.1997. *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill.

2.3 ด้านลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิง

แม้ว่าในแต่ละวัฒนธรรมมีบทบาทของเพศชายและเพศหญิง และการตัดสินใจว่าพฤติกรรมใดเป็นลักษณะของเพศชายหรือเพศหญิงก็มีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม แต่ในกรอบการศึกษานี้ลักษณะของเพศชาย หมายความว่าถึง ลักษณะที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นลักษณะของเพศชายคือ ความก้าวร้าว ชอบการแข่งขัน มีความแข็งแรง ให้ความสำคัญกับเงินทองสิ่งของ และความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน ส่วนเพศหญิงจะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสุภาพอ่อนโยน ความเห็นอกเห็นใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในสังคมที่มีลักษณะความเป็นชายสูงจะมีแบ่งแยกบทบาททางเพศของชายและหญิงอย่างชัดเจน จะมีหน้าที่ที่สงวนไว้สำหรับเพศชายโดยเฉพาะ เช่น หน้าที่ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ การคิดวิเคราะห์ การวางแผนในระดับสูง เป็นต้น ส่วนในสังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิงสูงจะมีบทบาททางเพศที่ซ้ำซ้อนกัน เช่น ทั้งชายและหญิงจะสุภาพอ่อนโยนและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต (Hofstede and Hofstede, 2005: 118-121)

การใช้คำว่าลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ นั่นคือผู้ชายสามารถมีพฤติกรรมของเพศหญิงได้ และในทำนองเดียวกันผู้หญิงก็สามารถมีพฤติกรรมของเพศชายได้ ซึ่งสังคมจะคาดหวังบทบาททางเพศระหว่างเพศหญิงก็สามารถมีพฤติกรรมของเพศชายได้ ซึ่งสังคมจะคาดหวังบทบาททางเพศระหว่างเพศหญิงและชายแตกต่างกัน นั่นคือ คาดหวังว่าผู้ชายจะมีการแสดงออก (Assertive) การแข่งขัน (Competitive) และความเข้มแข็ง (Tough) ในขณะที่ผู้หญิงจะมีบทบาทในการดูแลบ้าน ครอบครัวนุคนคนทั่วไป และสิ่งแวดล้อมการกำหนดลักษณะของเพศชายและเพศหญิงมีความสอดคล้องกับการแบ่งแยกบทบาททางเพศที่เด่นชัดในด้านกายภาพและจิตวิทยา เช่น ในสังคมที่เน้นลักษณะความเป็นเพศชายสูงจะแบ่งแยกบทบาททางเพศอย่างชัดเจน จะมีหน้าที่ที่จัดสรรและสงวนไว้สำหรับเพศชายโดยเฉพาะ เช่น หน้าที่ทางด้านการตัดสินใจ ความกล้าหาญ การคิดวิเคราะห์ และวางแผนในระดับสูง การควบคุมตนเองจากภายใน การอำนวยความสะดวก และการบริหารส่วนในสังคมที่เน้นลักษณะความเป็นเพศหญิงสูงจะมีบทบาททางเพศที่ซ้ำซ้อนกัน เช่น ทั้งผู้หญิงและผู้ชายจะเรียบร้อย เกรงใจ และให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิต

ในระดับองค์กรลักษณะของความเป็นเพศชายแสดงให้เห็นได้จากการมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง มีการแสดงหาหนทางสู่ความสำเร็จ กล้าตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของผู้ร่วมงาน การทำงานมีระบบเคร่งครัด บรรยากาศในองค์กรเข้มงวดเด็ดขาด เน้นผลงาน การพิจารณาให้รางวัลเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน มีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน มีค่านิยมในการทำงานแบบอยู่เพื่อทำงาน และมีการแบ่งแยกกีดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งสูง ส่วนในองค์กรที่มีลักษณะของความเป็นเพศหญิงแสดงให้เห็นได้จากผู้บริหารจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอมและการเจรจาต่อรอง การให้รางวัลตั้งแต่อยู่บนฐานของความเสมอ

ภาค ผู้บริหารจะใช้สัญชาติญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เคยชินกับการใช้มติดมหาชน และ มีค่านิยมในการทำงานเพื่ออยู่ (Hofstede, 1997: 80-96) โดยความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มี ลักษณะวัฒนธรรมความเป็นเพศชายกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเป็นเพศหญิง สามารถสรุป ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมความเป็นเพศชายกับสังคมที่มี ลักษณะวัฒนธรรมความเป็นเพศหญิง

ความเป็นหญิง	ความเป็นเพศชาย
1. การแก้ไขความขัดแย้งในการประนีประนอม และการเจรจาต่อรอง	1. การแก้ไขความขัดแย้งโดยการต่อสู้จนรู้แพ้รู้ชนะ
2. ให้ความสำคัญกับบุคคลและมิตรภาพที่อบอุ่น	2. ให้ความสำคัญกับเงินและสิ่งของ
3. ค่านิยมที่โดดเด่นคือการเอาใจใส่คนอื่น ๆ	3. ค่านิยมที่โดดเด่นคือการประสบความสำเร็จในการได้มาซึ่งวัตถุสิ่งของ และความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน
4. เน้นความร่วมมือ	4. เน้นการแข่งขัน
5. เน้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5. เน้นคุณภาพของงานที่ทำ

ตาราง 6 ดัชนีของลักษณะความเป็นชาย และความเป็นเพศหญิงในแต่ละประเทศ

อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความ เหลื่อมล้ำทางอำนาจ	อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความ เหลื่อมล้ำทางอำนาจ
1	ญี่ปุ่น	95	27/28	สิงคโปร์	48
2	ออสเตรเลีย	79	29/30	อิสราเอล	47
3	เวเนซุเอล่า	73	29/30	อินโดนีเซีย	46
4/5	อิตาลี	70	31	อัฟริกาตะวันตก	46
4/5	สวีตเซอร์แลนด์	70	32	ตุรกี	45
6	เม็กซิโก	69	33	ไต้หวัน	45
7/8	ไอร์แลนด์	68	34	ปานามา	44
7/8	จาไมก้า	68	35/36	อิหร่าน	43
9/10	อังกฤษ	68	35/36	ฝรั่งเศส	43
9/10	เยอรมัน	66	37	สเปน	42
11/12	ฟิลิปปินส์	64	38	เปรู	42
11/12	โคลัมเบีย	64	39	อัฟริกาตะวันออก	41
13/14	อัฟริกาใต้	63	40	ชิลวาเดอร์	40
13/14	เอกวาดอร์	63	41	เกาหลีใต้	39
15	อเมริกา	6	42/44	อุรุกวัย	38
16	ออสเตรเลีย	61	42/44	กัวเตมาลา	37
17	นิวซีแลนด์	58	42/44	ไทย	34
18/19	กรีซ	57	45	โปรตุเกส	31
18/19	ฮ่องกง	57	46	ชิลี	28
20/21	อาร์เจนติน่า	56	47/48	ฟินด์แลนด์	26
20/21	อินเดีย	56	47/48	ยูโกสลาเวีย	21
22	เบลเยียม	54	49	คอสตาริกา	21
23	อาหรับ	53	50	เดนมาร์ค	16
24	แคนาดา	52	51	เนเธอร์แลนด์	14
25/26	มาเลเซีย	50	52	นอร์เวย์	8
25/26	ปากีสถาน	50	53	สวีเดน	5
27	บราซิล	49			
ค่าเฉลี่ย 50 ประเทศ และ 3 เขต					43.06

ที่มา: Hofstede, G.1997. *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill.

2.4 ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

Hofstede (1997: 110) ได้อธิบายว่าลักษณะเสี่ยงความไม่แน่นอน คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่งๆ รู้สึกได้รับถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ องค์การที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้นจะต้องพยายามสร้างกฎระเบียบข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจำนวนมากเพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม บางครั้งทำให้ภายในองค์การมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่างๆ จะใช้มติของกลุ่มเป็นหลักหรือตามลำดับชั้นตอน ส่วนขององค์การที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้นจะมีโครงสร้างองค์การที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง พนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง ไม่ชอบกฎระเบียบที่เป็นทางการ จะบังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักต่อเมื่อเขาต้องการจะทำ ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น ชอบการผ่อนคลาย และเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการทำงานเอง (Hofstede, 1997: 111-126)

โดยความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง สามารถสรุปได้ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงไม่แน่นอนกับ สังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงไม่แน่นอนสูง

การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงไม่แน่นอนต่ำ	การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงไม่แน่นอนสูง
1. จะมีความรู้สึกที่ความไม่แน่นอนเป็นสิ่งปกติของชีวิต	1. ความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในชีวิตจะถูกรู้สึกรู้ว่าเป็นภัยคุกคามที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งจะต้องขจัดให้หมดไป
2. โครงสร้างองค์การจะเป็นที่รับรู้กันเองในหมู่สมาชิก	2. มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน
3. กฎระเบียบที่ชัดเจนมีน้อยกว่า	3. มีกฎระเบียบอย่างเป็นทางการ มีมาตรฐาน
4. ความเครียดต่ำ	4. ความเครียดสูง
5. จะรู้สึกสบายกับสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือและความเสี่ยงซึ่งไม่คุ้นเคย	5. ยอมรับความเสี่ยงที่คุ้นเคย แต่กลัวสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือและความเสี่ยงที่ไม่คุ้นเคย
6. แรงจูงใจเกิดขึ้นจากความต้องการประสบความสำเร็จและการได้รับการยอมรับนับถือ	6. แรงจูงใจเกิดขึ้นจากการได้รับความมั่นคงในงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

ตาราง 8 ดัชนีของลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในแต่ละประเทศ

อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความ หลีกเลี่ยงอำนาจ	อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความ หลีกเลี่ยงอำนาจ
1	กรีซ	112	28	เอกวาดอร์	67
2	โปรตุเกส	104	29	เยอรมัน	65
3	กัวเตมาลา	101	30	ไทย	64
4	อุรุกวัย	100	31/32	อิหร่าน	59
5/6	เบลเยียม	94	31/32	ฟินด์แลนด์	59
5/6	ชิลวาเคอร์	94	33	สวีเดน	58
7	ญี่ปุ่น	92	34	อัฟริกาตะวันออก	54
8	ยูโกสลาเวีย	88	35	เนเธอร์แลนด์	53
9	เปรู	87	36	อัฟริกาตะวันออก	52
10/15	ฝรั่งเศส	86	37	ออสเตรเลีย	51
10/15	ชิลี	86	38	นอร์เวย์	50
10/15	สเปน	86	39/40	อัฟริกาใต้	49
10/15	คอสตาริกา	86	39/40	นิวซีแลนด์	49
10/15	ปานามา	86	41/42	อินโดนีเซีย	48
10/15	อาร์เจนตินา	86	41/42	แคนาดา	48
16/17	ตุรกี	85	43	อเมริกา	46
16/17	เกาหลีใต้	85	44	ฟิลิปปินส์	44
18	เม็กซิโก	82	45	อินเดีย	40
19	อิสราเอล	81	46	มาเลเซีย	36
20	โคลัมเบีย	80	47/48	อังกฤษ	35
21/22	เวเนซุเอล่า	76	47/48	ไอร์แลนด์	35
21/22	บราซิล	76	49/50	ฮ่องกง	29
23	อิตาลี	75	49/50	สวีเดน	29
24/25	ปากีสถาน	70	51	เดนมาร์ก	23
24/25	ออสเตรเลีย	70	52	จาไมก้า	13
26	ไต้หวัน	69	53	สิงคโปร์	8
27	อาหรับ	68			
ค่าเฉลี่ยของ 50 ประเทศ และ 3 เขต					65.45

ที่มา: Hofstede, G.1997. *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill.

2.5 ด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน

จากลักษณะวัฒนธรรมทั้ง 4 ประการดังกล่าว ต่อมาได้มีการศึกษาด้วยวิธีอื่นเพื่อหาลักษณะวัฒนธรรมซึ่งยังไม่ถูกค้นพบจากการศึกษาด้วยกรอบการศึกษา Hofstede โดย Michael Bond จาก Chinese University of Hong Kong จึงได้พัฒนาแบบสอบถามซึ่งเรียกว่า Chinese Value Survey (CVS) จากความร่วมมือของนักสังคมวิทยาชาวฮ่องกง และได้หวน และสามารถสรุปปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ 5 ซึ่งเขาเรียกว่า พลวัตขงจื้อ (Confucian Dynamics) ซึ่งหมายถึงการดำเนินตามคำสอนของขงจื้อ หรือวิธีการมองอนาคตของคนว่ามองระยะสั้นหรือระยะยาว คำสอนของขงจื้อเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยมีหลักการสำคัญ คือ

1. มีความมั่นคงทางสังคม โดยยึดหลักความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยผู้ที่มีความอาวุโสมากกว่าต้องให้การปกป้องดูแลผู้ที่อาวุโสน้อยกว่า ในขณะที่เดียวกันผู้ที่อาวุโสน้อยกว่าต้องให้เคารพเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า

2. ครอบครัวเป็นพื้นฐานของทุกๆ สังคม คนแต่ละคนไม่ได้อยู่ตัวคนเดียว ทุกคนจะเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมหรือครอบครัว ไม่ว่าจะเด็กหรือผู้ใหญ่ต้องมีความยับยั้งชั่งใจตนเองเพื่อรักษาความสอดคล้องภายในครอบครัวไว้

3. ถ้าไม่ยอมให้คนอื่นปฏิบัติต่อเราอย่างไร ก็อย่าปฏิบัติต่อเขาอย่างนั้น

4. คนจะต้องทำงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะ หมั่นศึกษาหาความรู้ ทำงานหนัก และไม่ใช้จ่ายเกินความจำเป็น มีความอดทน และอดทน โดยถ้าระดับการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวยิ่งสูง แสดงถึงความเชื่อในคำสั่งสอนของขงจื้อสูง และสนับสนุนกิจกรรมการบริหาร ความเพียรพยายามและการยึดหยัดยึดมั่นในเป้าหมายเป็นสิ่งที่ยั่งยืนสำหรับนักบริหาร การเชื่อฟังและการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บทบาทของผู้บริหารสำคัญยิ่ง ความประหยัดมัธยัสถ์ ทำให้มีเงินออมเพื่อให้สำหรับการลงทุนเพิ่มขึ้น ความละเอียดทำให้คนมองเรื่องพันธะสัญญาที่ให้แกกันเป็นเรื่องใหญ่ ส่วนระดับการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น ถ้ามีมากเกินไปจะทำให้คนไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่พยายามเสี่ยงและไม่เปลี่ยนแปลงตัวเอง การรักษาน้ำหนักมากเกินไปอาจทำลายธุรกิจได้ การเคารพประเพณีมากเกินไปก็อาจขัดขวางแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับสินค้าและบริการ หรือการไม่ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ การตอบแทนกันในกลุ่มด้วย คำทักทาย การแสดงความรักและของขวัญ แสดงออกด้วยการเน้นเรื่องมารยาทที่ดีในสังคมมากกว่าความสามารถ

โดยความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้นกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว เป็นดังสรุปตามตาราง 9

ตาราง 9 ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้นกับสังคมที่มีลักษณะวัฒนธรรมการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว

การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น	การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว
1. ยึดมั่นในประเพณี	1. ปรับเปลี่ยนประเพณีให้เข้ากับสังคมยุคใหม่
2. เคารพสังคมและสถานะทางสังคมเหนือสิ่งอื่นใด	2. เคารพสังคมและสถานะทางสังคมในขอบเขต
3. ใช้จ่ายอย่างสิ้นเปลือง	3. ประหยัด อดออม สำรองทรัพยากรไว้ใช้
4. มีเงินออมสำหรับการลงทุนน้อย	4. ออมเงินสำหรับการลงทุนมาก
5. คาดหวังในผลงานอย่างรวดเร็ว	5. มีความพยายาม และอดทนแม้ว่าจะเห็นผลช้า
6. เน้นการรักษาหน้า	6. ยอมให้ผู้อื่นบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
7. เน้นข้อเท็จจริง	7. เน้นคุณธรรม

ตาราง 10 ดัชนีของลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ในแต่ละประเทศ

อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความ เหลื่อมล้ำทางอำนาจ	อันดับ	ประเทศ	ดัชนีลักษณะความ เหลื่อมล้ำทาง อำนาจ
1	จีน	118	13	โปรแลนด์	32
2	ฮ่องกง	96	14	เยอรมัน	31
3	ไต้หวัน	87	15	ออสเตรเลีย	31
4	ญี่ปุ่น	80	16	นิวซีแลนด์	30
5	เกาหลีใต้	75	17	อเมริกา	29
6	บราซิล	65	18	อังกฤษ	25
7	อินเดีย	61	19	ซิมบับเว	25
8	ไทย	56	20	แคนาดา	23
9	สิงคโปร์	48	21	ฟิลิปปินส์	19
10	เนเธอร์แลนด์	44	22	ไนจีเรีย	16
11	บังคลาเทศ	40	23	ปากีสถาน	00
12	สวีเดน	33			
ค่าเฉลี่ยของ 23 ประเทศ					46.26

ที่มา: Hofstede, G.1997. *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill.

ตัวแบบวัฒนธรรม 7 มิติของ Trompenaars

Trompenaars และ Hampden – Turner (1997) (บรรจก อมรชวีวิน.2553. 46-47) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 7 มิติ เพื่ออธิบายความแตกต่างของวัฒนธรรมชาติต่างๆ โดยวางรากฐานจากแนวคิดในเชิงนักมนุษยวิทยาที่มองว่าวัฒนธรรมมาจากการคงอยู่ของมนุษย์ที่ต้องการแก้ไขปัญหาขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (kluckhohn; & Strodtbeck. 1961) ความท้าทายเหล่านี้รวมถึงว่าประชาชนเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเช่น ครอบครัว หัวหน้า เพื่อน และสมาชิกผู้ร่วมงาน รวมทั้งดูว่าคนเรามีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องเวลาและสภาพแวดล้อมอย่างไร ซึ่งทั้งหมดนี้วัฒนธรรมจะเป็นเครื่องนำทางที่จะเผชิญกับปัญหาเบื้องต้นเหล่านี้ ซึ่งทางออกก็จะต่างกันไป นั้นหมายถึงว่าวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันนั่นเอง

Trompenaars ได้แบ่งมิติวัฒนธรรมออกเป็น 7 ลักษณะ โดย 5 มิติแรกจะพิจารณาว่าคนจะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างไรคือคนต่อคนด้วยกัน ในขณะที่ 2 มิติสุดท้าย จะดูว่าคนมองเรื่องของเวลาอย่างไร รวมทั้งการมีปฏิริยาต่อธรรมชาติอย่างไร ซึ่งทั้ง 7 มิติมีแนวคิดที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะความเป็นสากลกับความเฉพาะ (Universalism VS Particularism) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เรื่องของกฎ ระเบียบกับความสัมพันธ์ (Rules VS Relationship) ในระบบของความเป็นสากลหลักก็คือว่า “อะไรที่ดีและถูกต้อง สามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้เสมอ” ส่วนความเฉพาะจะพิจารณาอยู่บนสถานการณ์และเหตุการณ์ในขณะนั้นเป็นกรณีๆ ไป

2. ลักษณะของกลุ่มและปัจเจกชน (Collectivism VS Individualism) คือการพิจารณาถึงคนมีพฤติกรรมในเชิงกลุ่มมากน้อยเพียงใด ทั้งในเรื่องของการเจรจา การตัดสินใจ และการจูงใจ ในวัฒนธรรมแบบปัจเจกชนจะมีลักษณะของความมีอิสระและจะดำเนินการด้วยตนเองมากกว่ากลุ่ม

3. ลักษณะอย่างเป็นกลางหรือแบบแสดงออก (Neutral VS Affective) หมายถึงระดับความรู้สึกที่แสดงออก วัฒนธรรมกลุ่มที่เป็นกลางจะไม่สื่อความรู้สึกไปที่ใคร แต่จะควบคุมความรู้สึกไว้กับตัว ส่วนพวกที่แสดงออกก็จะแสดงออกอย่างเต็มที่

4. ลักษณะกระจัดกระจายกับเฉพาะเจาะจง (Diffuse VS Specific) ระดับของการเข้าไปเกี่ยวพันในเรื่องต่างๆ วัฒนธรรมแบบเฉพาะเจาะจง งานกับเรื่องส่วนตัวจะแยกกันชัดเจน แต่แบบกระจัดกระจายไม่แยกกันชัด

5. ความสำเร็จที่ได้ด้วยตนเองหรือเพราะติดตัวมา (Achievement VS Ascription) หมายถึง การที่คนเราประสบความสำเร็จได้มาจากความสามารถในการปฏิบัติด้วยตนเอง หรือแบบที่ว่าผลสำเร็จที่ได้มาจากสถานะที่เหนือกว่าในสังคม (ไม่ใช่ได้มาด้วยฝีมือ)

6. อดีต ปัจจุบัน และอนาคต หมายถึง สังคมนั้นมองในเรื่องของเวลา หรืออาจมองแบบผสมผสานกัน

7. การควบคุมหรือการยอมรับ (Control of VS Accommodation with) เป็นการมองธรรมชาติที่ว่าเราสามารถควบคุมมันได้ หรือจะมองว่าเราต้องเป็นส่วนหนึ่ง คือยอมรับในธรรมชาตินั้น

สติเฟิน โควี (ซนิตา จิตตรุทธะ, 2553. 249) เสนอว่าอำนาจผู้ที่มีอำนาจได้มาจากการบริหารการจัดการที่ตั้งอยู่บน “หลักการสากล” ซึ่งไม่เกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของมนุษย์และองค์การ เช่น ความยุติธรรม ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ จะนำไปสู่ความเชื่อถือไว้วางใจใจและความเชื่อถือนั้นมีความชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลในตัวเอง องค์การที่อาศัยความเชื่อถือเป็นแก่นในการดำเนินงานสามารถคาดหวังความสมบรูณ์ที่ต่อเนื่องและผลสัมฤทธิ์ที่มั่นคงยาวนานในโลกองค์กรแห่งอนาคต

คุณค่าที่สำคัญของความเชื่อถือไว้วางใจ คือ การประสานงานกันระหว่างอุดมคตินิยม (Idealism) และประโยชน์นิยม (Utilitarianism) เป็นรากฐานของการมอบอำนาจและคุณภาพในองค์กรวัฒนธรรมแห่งความเชื่อถือก่อให้เกิดการมอบอำนาจแทนการควบคุม ในองค์กรที่มีความเชื่อถือต่ำก็ต้องอาศัยกฎระเบียบเป็นตัวควบคุม เนื่องจากผู้นำไม่สามารถมอบอำนาจให้กับสมาชิกองค์กรใน

วัฒนธรรมที่ต้องอาศัยการควบคุมโดยกฎระเบียบได้ เพราะจะทำให้ผู้นำสูญเสียอำนาจไปในที่สุด ส่วนความมีคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ง่ายในวัฒนธรรมที่มีความเชื่อถือ เนื่องจากสมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับความไว้วางใจและรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าร่วมดังกล่าว ดังนั้น การมอบอำนาจและความมีคุณภาพจึงประสานรวมกันอยู่ในวัฒนธรรมแห่งความเชื่อถือ โดยเริ่มต้นที่ ความมีค่าควรแก่การเชื่อถือ (Trustworthiness) และนำไปสู่ความเชื่อถือ (trust) แล้วจึงนำไปสู่การมอบอำนาจ (authorization) ซึ่งนำไปสู่ความมีคุณภาพ (quality) ในที่สุด

จุดเริ่มต้นขององค์กร (ธงชัย สมบูรณ์.2549: 14-15) องค์กรแต่ละองค์กรจะมีจุดกำเนิดแตกต่างกัน โดยทั่วไปการจัดตั้งองค์กรจะมุ่งเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป้าหมายจะสำเร็จได้ อาจใช้วิธีการต่างๆ กัน แล้วแต่ขนาด จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายขององค์กรต่างๆ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ฉะนั้นจะต้องมีการดำเนินการในลักษณะที่แยกย่อยคือ

1. การแบ่งงานทำ กลไกทางโครงสร้างองค์กรขนาดเล็กในยุคแรก คือการกระจายการทำงานโดยพิจารณาจากเนื้องานและความต้องการด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม หัวหน้าองค์กรจะดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างใกล้ชิดโดยไม่จำเป็นต้องมีกลไกทางโครงสร้าง หัวหน้าหรือผู้บริหารสามารถสังเกตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและแก้ไขการทำงานที่ผิดพลาดได้ทันพวงที่

2. การแบ่งหน้าที่ เมื่อขนาดขององค์กรใหญ่ขึ้น หัวหน้าหรือผู้บริหารต้องแบ่งภารกิจหรือกระจายงานตามลักษณะและประเภทของงานเพื่อสะดวกในการทำงาน ในการควบคุมและการตรวจสอบการแบ่งภารกิจดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงเนื้องาน ขอบข่ายของงาน เพื่อที่จะมอบภารกิจดังกล่าวให้มีผู้รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ในการแบ่งภารกิจนี้ องค์กรจะต้องมีการกำหนดให้ชัดเจนถึงอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของภารกิจดังกล่าวให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องตามระดับและประเภทของงานไว้อย่างชัดเจน

3. การประสานงาน เมื่อองค์กรเจริญเติบโตและมีขนาดใหญ่ขึ้น สายการบังคับบัญชายาวขึ้นเกินความสามารถของหัวหน้าองค์กรจะดูแลได้ทั่วถึงและรับรู้ปัญหาทั้งหมดได้ หัวหน้าองค์กรหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีผู้มารับผิดชอบในการประสานสัมพันธ์ทั้งในระดับบนลงสู่ระดับล่างโดยการตรวจสอบและติดตามกิจกรรมต่างๆ และระดับล่างขึ้นบนเป็นการรายงานและนำเสนอ รวมไปถึงการประสานงานในกระบวนการทำงานของระหว่างหน่วยงานย่อยในองค์กร ซึ่งจะต้องใช้กลไกในเรื่องการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ขนาดของการประสานงานจะขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรสรุปรวมได้ว่า องค์กรขนาดเล็กใช้หลักการแบ่งงานทำ ในขณะที่องค์กรขนาดกลางใช้หลักการแบ่งหน้าที่ ส่วนองค์กรขนาดใหญ่ใช้หลักการประสานงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพัน

สทิน และพอร์เตอร์ (Streets; & Porter. 1983: 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่ทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540: 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กร มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter : et al. 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สตีเยร์ (Steer. 1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2539. 26-27) วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกของพนักงาน ให้มีความผูกพันใจและเสียสละให้กับองค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะในตัวพนักงานที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จได้ เช่น เมื่อบริษัท IBM เข้าไปซื้อกิจการของ ROLM สิ่งที่

ถือว่าสำคัญไม่ใช่ทรัพย์สินแต่เป็นพนักงาน คนเหล่านี้จะคอยจับตาดูว่านายใหม่จะทำอะไรกับตนเอง ถ้านายใหม่ไม่เอาชนะใจให้เกิดความผูกพันใจขึ้นมา คนเหล่านี้จะกลายเป็นปัญหาต่อไปในอนาคต ผู้บริหาร IBM ถึงกลับกล่าวว่า “ผมไม่รู้ว่าคุณคลังลัทธิทำอะไรกับสาวกของเขา ทำให้ยินยอมออกไปเร่ขายดอกไม้เพื่อหาเงินมาเข้าลัทธิ แต่ผมเองมีความผูกพันกับบริษัท IBM อย่างลึกซึ้งขนาดนั้นเหมือนกัน” มีความรู้สึกผูกพันใจและเสียสละให้กับบริษัทเช่นเดียวกับสาวกลัทธิศาสนา เสียสละและผูกพันใจกับการกระทำเพื่อลัทธิศาสนานั้น (Wall Street Journal. 1986)

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ (Spiritually and Organization culture)

Stephen P. Robbins, Marry Coulter. (2008) พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรทั้งหลายในปัจจุบัน จึงมักมีความนึกคิด (Mind) และจิตใจ (Spirit) ที่จะค้นหาความหมายและเป้าหมายที่แท้จริงในการทำงาน กับทั้งมีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และต้องการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดหายไปในช่วงปัจจุบัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งให้พนักงานมีความผูกพันด้วยใจต่อองค์กร จึงต้องหาทางที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุดด้วยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวให้มากที่สุด จึงสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานดังกล่าวได้โดยพยายามทำให้องค์กรเป็นเหมือนบ้านที่น่าอยู่หรือบ้านหลังที่สองที่มีความแต่ความอบอุ่นเพื่อดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นาน องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจและมีลักษณะ 4 ประการดังนี้

1. Strong Sense of Purpose: มีความสำคัญอย่างแรงกล้าต่อการบรรลุเป้าหมายทางสังคมต่อองค์กรโดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ตอบสนองต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจมีใช้มุ่งต่อกำไรเป็นสำคัญเสมอไป

2. Focus on Individual Development: องค์กรที่เน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจจะตระหนักในควมมีคุณค่าของพนักงาน จะไม่เป็นเพียงองค์กรที่ให้พนักงานมาทำงานผ่านไปวันหนึ่งๆ เท่านั้น แต่จะสร้างวัฒนธรรมที่พัฒนาพนักงานแต่ละคนให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เป็นการเพิ่มทักษะและคุณค่าในตัวพนักงานและมีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

3. Trust and Openness: องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจ จะมีวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) และเปิดเผยตรงไปตรงมา (Openness) ผู้บริหารจะต้องไม่กลัวที่จะยอมรับความผิดพลาด และจะต้องยืนอยู่แถวหน้าร่วมกับพนักงาน ลูกค้าหรือผู้จำหน่ายวัตถุดิบ เช่น ประธานกรรมการบริษัท Wetherill Associates บริษัทผู้จัดจำหน่ายอุปกรณ์รถยนต์ที่ประสบความสำเร็จแห่งหนึ่งกล่าวว่า “เราจะไม่มีการพูดเท็จในที่นี้และทุกคนก็รู้ดี เราจะซื่อสัตย์ในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าแม้ว่าจะเกิดปัญหาได้กับบริษัทเราก็คตาม”

4. Employee Empowerment: ข้อแตกต่างประการสุดท้ายขององค์กรที่เน้นสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจเมื่อเทียบกับองค์กรทั่วไป คือ ผู้บริหารจะไม่กั้นความคิดเห็น อารมณ์และความรู้สึกของพนักงาน นั่นคือ พนักงานสามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น อารมณ์และ ความรู้สึกได้โดยมิต้องเกรงกลัวความผิดหรือการถูกตำหนิ

ปัจจุบันมีองค์กรไม่น้อยที่สร้างวัฒนธรรมขององค์กรโดยนำเรื่องเกี่ยวกับจิตวิญญาณบางอย่าง มาเป็นข้อปฏิบัติ ซึ่งมีข้อวิพากษ์วิจารณ์ตามมาว่า การกระทำเช่นนั้นชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่ซึ่งมี การวิเคราะห์หาคำตอบว่าหากนำเอากิจกรรมเกี่ยวกับจิตวิญญาณเข้ามาเป็นข้อปฏิบัติแล้วก็เป็นเรื่อง ที่ไม่น่าจะถูกต้อง และถ้าข้อปฏิบัติทางจิตวิญญาณนั้นเป็นความสมัครใจช่วยให้พนักงานค้นพบ ความหมายของการทำงานและชีวิต เกิดปัญหา เห็นสังขรณ์ ทำให้สามารถลด ละเลิกกิเลสและอุปาย มุขต่างๆ ไม่แก่งแย่งชิงดี อิจฉาริษยาต่อกัน มุ่งหน้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดปิติทางใจและสุขภาพที่ดีทางกายทั้งพนักงานและองค์กรโดยรวมก็ไม่น่าจะมีปัญหาใดๆ มี การศึกษาพบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจมีความสัมพันธ์ กับกำไรที่เพิ่มขึ้น การลาออกจากงานน้อยลง พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในการ ทำงาน การทำงานเป็นทีมดีขึ้น และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

กรณี มหานนท์. (2529: 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่ จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับ องค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมี ความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตน สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงาน ให้กับองค์กรทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกล่าวได้ว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะ สามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมาย ดังต่อไปนี้ คือ

4.1 ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อ ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรต่ำ เช่น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ และส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงข้ามพนักงาน ที่มีความผูกพันต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่นๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัวหรือกีฬา พนักงานที่มี

ความผูกพันจะมีเป้าหมายและค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร

4.2 ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและมีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น พอร์เตอร์; และสเตียร์ส (วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. 2541: 14; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1974) ได้ให้ความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร สูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับนายจ้าง และนำไปสู่การสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก นั่นคือพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 25; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532: 30)

4.3 ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น(Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจ จริงใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามอาจไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสิน อาทิเช่น การจูงใจ ความพึงพอใจ และความสามารถ

4.4 งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร(Organization Goal Attainment) พนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น และให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลงานวิจัยในประเทศ

ลัดดา สัจพันโรจน์ (2545: 124-135) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัท ซีโน ไทย เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ได้ข้อสรุปว่าบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือเมื่อบรรยากาศองค์กรดีย่อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และได้สรุปลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรไว้บางประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้า ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ควรมีอิสระในงานและการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน ซึ่งกล่าวได้ว่า เมื่อบรรยากาศขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) ที่ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ชัดเจน การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลในระหว่างทำงานความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงานความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฏ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์

จากการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทักษะคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวรรณธิน คณานุวัฒน์. (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานลักษณะองค์การและลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาตามแนวคิดของ Steers และ Porter มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การดังนี้ ความสำคัญของงานความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการมีส่วนร่วมในการบริหารความขัดแย้งในบทบาทอายุงานในบริษัทและความรู้สึกว่าจะมีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

กรกฎ พลพานิช. (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด(มหาชน) โดยการศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานบังคับบัญชาพนักงานวิชาชีพซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การจาก Steers และ Porter ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ด้านคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุสถานภาพสมรสพื้นฐานการศึกษาและอายุงานในองค์การ
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงานการมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจากการวิจัยของกรกฎ พบว่า
 1. พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
 2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุพื้นฐานการศึกษาสถานภาพสมรสและอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงานการมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยต่างประเทศ

เฟย์ และ เดนนิสัน (Fey; & Denison. 2000) ได้ศึกษา Organization Culture and Effectiveness: The Case of Foreign Firms in Russia งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับ Organization Culture และ Effectiveness โดยศึกษาจากบริษัทต่างชาติในประเทศรัสเซีย โดยสามารถแบ่งผลของงานวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

1. การนำวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลมาใช้ใน บริษัท 179 แห่งในประเทศรัสเซีย

2. การศึกษาพื้นฐานของผลที่ได้จากการทดลองในประเทศรัสเซีย และการชี้แจงบริเวณที่ Model นี้ จำเป็นต้องมีการขยายความหรือตีความใหม่ จากกรณีศึกษา 4 กรณี ผลจากการศึกษาทั้งสองพบว่า การแปลผลขึ้นอยู่กับงานเขียน (literature) ของ Russian Management Practice รวมทั้งมีการอธิบาย (Discussion) เกี่ยวกับคำแนะนำในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

เฟย์ และ เดนิสัน (Fey; & Denison.2000) ได้ศึกษา Organization Culture and Effectiveness: Can American Theory be Applied in Russia? งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลในบริษัทต่างชาติในประเทศรัสเซีย การศึกษาโดยใช้รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา พบผลของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลที่มีต่อ Transition Economy นอกจากนี้ยังพบว่าประสิทธิผล ในประเทศรัสเซียขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความยืดหยุ่น (Flexibility) มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกา อีกทั้งอิทธิพลของระบบคอมมิวนิสต์ยังส่งผลกระทบต่อบริษัทในประเทศรัสเซียด้านแรงงานทั้งในด้านทัศนคติและ Sub-Culture รายงานวิจัยนี้เป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยจาก 179 แห่งในประเทศรัสเซียเปรียบเทียบกับบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกา

ฮีบิเนียคและอัลต์ได้ (Hrebiniak; & Alutto.1972) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรพบว่าในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย Mowday ได้อธิบายว่าอาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้สังคมยอมรับสถานภาพสมาชิกในองค์กรจึงสำคัญต่อผู้หญิงมากทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าจึงเปลี่ยนงานน้อย

บอสฮอฟและเมล (Boshoff; & Mels. 1995) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Causal model เพื่อที่จะประเมินความสัมพันธ์ระหว่าง Supervision, Role stress, ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพของการบริหารภายในโดยวิจัยองค์กรแสดงให้เห็นว่า Supervisory Behavior ก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายประกันมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อคุณภาพการบริการภายในและยังมีผลกระทบเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยแต่มีผลกระทบเชิงลบต่อความขัดแย้งด้านบทบาท

มาร์ตินและฮาเฟอร์ (Martin; & Hafer. 1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงานพบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่นงานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงานความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง,สวัสดิการและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กรและยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณ ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้มีค่าคลาดเคลื่อนได้ 5% (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2544: 74) ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง
คำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{Z^2(p)(q)}{e^2}$$

เมื่อ n แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P แทน ความน่าจะเป็นของจำนวนประชากร

Z แทน ZScore ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

e แทนระดับความคลาดเคลื่อน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ กรณีไม่ทราบค่า q แต่เนื่องจากว่า pq มีค่าสูงสุดเมื่อ $p = 0.5$ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 77) จากสูตรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ และกำหนดให้ $e = 0.05$

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385$$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 385 ตัวอย่าง เพิ่มสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ อีก 15 ตัวอย่าง รวมทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ ผู้วิจัยที่จะเลือกพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ
2. การสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) คือ ผู้วิจัยที่จะทำการเลือกพนักงานที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน หรืออาคารสำนักงานที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ในเขตจตุจักร จนครบจำนวน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้น

นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550: 34-35) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552:144) และปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อใช้ในงานวิจัย ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แต่ละด้านดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามส่วนที่ 2 วัฒนธรรมการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงานโดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร	เท่ากับ	0.7349
2. ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม	เท่ากับ	0.8556
3. ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	เท่ากับ	0.7381
4. ด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน	เท่ากับ	0.8463
ด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	เท่ากับ	0.8142

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อที่วัดความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน คือ

1. ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา
2. ลักษณะความเป็นส่วนรวม
3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
4. ลักษณะการทำงานร่วมกัน

โดยกำหนดให้ในแต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร 5 ระดับ

ตาราง 11 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับการอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละด้านในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละด้านในระดับมาก
2.61 – 3.40	ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละด้านในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละด้านในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละด้านในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิกเคอร์ต (Likert Scale) ซิกซ์มัต วิลเลียม (Zikmund William. 1997) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 168) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลียดังตาราง 3

โดยกำหนดให้ในแต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ระดับ

ตาราง 12 การกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรฐานวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์มาเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหน้าจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ

เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามของ (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

5. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ในเรื่องเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.2 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 314) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

6. สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449-450)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
-------	-----------	-----	----------------

$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 445)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance / variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance / variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	Covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	Vance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test Independent ในเรื่อง เพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง(พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2541: 162)

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test

3.1.1 กรณีที่ค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$) โดยใช้สูตรดังนี้

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

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_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	องศาอิสระ (degree of freedom)

3.1.2 กรณีที่ค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$) โดยใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_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	องศาอิสระ (degree of freedom)

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนใช้ในกรณี ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVAในเรื่องของตัวแปรด้านระดับการศึกษาสูงสุด อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 175)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาในการ F-distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k - 1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n - k)}$$

เมื่อ	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	$(k-1)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)
	$(n - k)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSD \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และตำแหน่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MSD	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.3 การวิเคราะห์ Brown-Forsythe (β) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ใช้ในกรณีถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe (β) ในเรื่องของตัวแปรด้านระดับการศึกษาสูงสุด อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\beta = MS_B$$

$$\sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) s_j^2 \quad MS_w$$

โดยค่า $MSW =$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

(Mean Square between Group)

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(Mean Square within Group) สำหรับ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

N แทน ขนาดของประชากร

S_j^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel. 1982:153-155) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\overline{d_D} = \frac{q_D \sqrt{2(MS_B/A)}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\overline{d_D}$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett Test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical Values of the Dunnett Test

MS_B/A แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4. สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 280) ซึ่ง
ความหมายของค่า r มีดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 316) กำหนดได้ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.3 – 0.7 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 | แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 | แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา วัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F -Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงานร่วมกันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานแตกต่างกัน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 13 จำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ สถานภาพ

ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	258	64.50
หญิง	142	35.50
รวม	400	100.00

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.2 สถานภาพสมรส		
โสด	276	69.00
สมรส	124	31.00
อื่นๆ	-	-
รวม	400	100.00
1.3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	13.75
ปริญญาตรี	289	72.25
สูงกว่าปริญญาตรี	56	14.00
รวม	400	100.00
1.4 ระดับตำแหน่งงาน		
ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน	65	16.25
พนักงานระดับปฏิบัติงาน	335	83.75
รวม	400	100.00
1.5 อายุ		
21-25 ปี	59	14.75
26-30 ปี	83	20.75
31-35 ปี	166	41.50
36-40 ปี	44	11.00
41-45 ปี	28	7.00
46 ปีขึ้นไป	20	5.00
รวม	400	100.00

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร แห่งนี้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	261	65.25
6-10 ปี	95	23.75
11 - 15 ปี	21	5.25
16 ปี ขึ้นไป	23	5.75
รวม	400	100.00
1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	37	9.25
15,001 – 20,000 บาท	29	7.25
20,001 – 25,000 บาท	36	9.00
25,001 – 30,000 บาท	86	21.50
30,001 – 35,000 บาท	72	18.00
35,001 – 40,000 บาท	19	4.75
40,001 บาทขึ้นไป	121	30.25
รวม	400	100.00
1.8 องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน		
องค์กรของประเทศในเอเชีย	183	45.75
องค์กรของประเทศในอเมริกา	63	15.75
องค์กรของประเทศในยุโรป	154	38.50
อื่นๆ	-	-
รวม	400	100.00

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 83.75 และเป็นพนักงานผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าพนักงานผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และเป็นพนักงานที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.25 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ 11-15 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 รองลงมาเป็น

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 และเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.74 ตามลำดับ

องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติของประเทศในเอเชีย มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติของประเทศในยุโรป มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และเป็นพนักงานที่มีทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติของประเทศในอเมริกา มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ และบางกลุ่มมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลใหม่เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังนี้

ตาราง 14 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.5 อายุ		
21-25 ปี	59	14.75
26-30 ปี	83	20.75
31-35 ปี	166	41.50
36-40 ปี	44	11.00
41 ปีขึ้นไป	48	12.00
รวม	400	100.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร แห่งนี้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	261	65.25
6-10 ปี	95	23.75
11 ปีขึ้นไป	44	11.00
รวม	400	100.00
1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	66	16.50
20,001 – 25,000 บาท	36	9.00
25,001 – 30,000 บาท	86	21.50
30,001 – 35,000 บาท	72	18.00
35,001 บาทขึ้นไป	140	35.00
รวม	400	100.00

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41ปี ขึ้นไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.25 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาทมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน พนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานทำงานในบริษัทข้ามชาติ

กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยรวมแต่ละรายด้านของวัฒนธรรมการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร	3.47	0.625	มาก
ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม	4.06	0.657	มาก
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.79	0.583	มาก
ด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน	3.93	0.694	มาก
ผลรวมวัฒนธรรมการทำงาน	3.81	0.459	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในอยู่ในระดับมาก รองลงมาในด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก และในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับวัฒนธรรมการทำงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน

ในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนองค์การตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางธุรกิจและองค์การ	3.84	0.807	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบโดยดูจากความเหมาะสม	4.03	0.785	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามอบให้โอกาสพนักงานในองค์การได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	2.99	1.108	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามอบให้สวัสดิการ รางวัล กับพนักงานในองค์การเพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน	3.01	1.205	ปานกลาง
ผลรวมด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร	3.47	0.625	มาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบโดยดูจากความเหมาะสม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยมีวัฒนธรรมการ

ทำงานในระดับมาก รองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนองค์กรตาม การเปลี่ยนแปลงของสภาพทางธุรกิจและองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานในระดับมาก รองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชาควรให้สวัสดิการ รางวัล กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานในระดับ ปานกลาง และในข้อผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสพนักงานในองค์กรได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยมีวัฒนธรรมการทำงาน ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับวัฒนธรรมการทำงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานใน บริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม

ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. บุคลากรในองค์กรของท่านมีการวางแผนการ หรือ ประชุมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลงานออกสำเร็จ	4.12	0.773	มาก
6. องค์กรของท่านมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานทำงานเป็น ทีมเพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.28	0.810	มากที่สุด
7. บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.87	0.849	มาก
8. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจะมีการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หาแนวทางในการแก้ปัญหา รวมกัน	3.96	1.022	มาก
ผลรวมด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม	4.06	0.657	มาก

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมโดยรวม มี วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อบุคลากรในองค์กรของท่านมีการวางแผนการ หรือ ประชุมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลงานออกสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยมี

วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อเมื่อมีปัญหาในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจะมีการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หาแนวทางในการแก้ปัญหาารวมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก และในข้อบุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับวัฒนธรรมการทำงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสากล และมีชื่อเสียง	4.04	0.872	มาก
10. องค์กรของท่านมีข้อกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร	3.69	0.792	มาก
11. เมื่อมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ท่านสามารถหลีกเลี่ยงกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้	3.61	0.830	มาก
12. องค์กรของท่านมีการใช้มติของกลุ่มในการตัดสินใจเป็นหลักเพื่อหลีกเลี่ยงกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับองค์กร	3.85	0.861	มาก
ผลรวมด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.79	0.583	มาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสากล และมีชื่อเสียง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อองค์กรของท่านมีการใช้มติของกลุ่มในการตัดสินใจเป็นหลักเพื่อหลีกเลี่ยงกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อองค์กรของท่านมีข้อกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก และในข้อเมื่อมีความขัดแย้งที่

เกิดขึ้นในองค์กร ท่านสามารถหลีกเลี่ยงกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 19 ระดับวัฒนธรรมการทำงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานใน
บริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน

ด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. องค์กรของท่านมีการใช้ภาษาอังกฤษในการประสานงานเพื่อให้สะดวกในการติดต่อสื่อสาร	4.29	0.898	มากที่สุด
14. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร	3.92	0.961	มาก
15. องค์กรของท่านได้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันถึงแม้ว่าผลลัพธ์จะออกมาช้าก็ตาม	3.79	0.890	มาก
16. องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	3.73	1.110	มาก
ผลรวมด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน	3.93	0.694	มาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกันโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านมีการใช้ภาษาอังกฤษในการประสานงานเพื่อให้สะดวกในการติดต่อสื่อสาร มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อองค์กรของท่านได้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันถึงแม้ว่าผลลัพธ์จะออกมาช้าก็ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก และในข้อองค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ
กรณีศึกษาเซตจตุจักร กรุงเทพมหานคร**

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปราบกฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ

กรณีศึกษาเซตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของพนักงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.40	0.858	มากที่สุด
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ เสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้	4.17	0.850	มาก
3. เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที	3.59	0.959	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรอยู่เสมอ	4.07	0.879	มาก
5. ท่านจะไม่ลาออกถ้าหากองค์กรอื่นมายื่นข้อเสนอ ค่าตอบแทน ให้ท่านมากกว่าที่ท่านทำงานอยู่ ณ ปัจจุบัน	3.24	1.059	ปานกลาง
6. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายขององค์กรให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	4.12	0.918	มาก
ผลรวมความผูกพันของพนักงาน	3.93	0.643	มาก

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเซตจตุจักร กรุงเทพมหานครโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน

ระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายขององค์กรให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากสร้างผลงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กรอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และในข้อท่านจะไม่ลาออกถ้าหากองค์กรอื่นมายื่นข้อเสนอ ค่าตอบแทน ให้ท่านมากกว่าที่ท่านทำงานอยู่ ณ ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 8 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

เพื่อศึกษาว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของข้อมูลก่อน โดยใช้ค่าสถิติ Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test

		Levene's test for Equality of Variances	
		F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Equality variances assumed	8.313	0.004**
	Equality variances not assumed		

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 21 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นจะใช้ Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ดังตาราง 22

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means			
		\bar{X}	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ชาย	3.91	0.703	-1.169	0.243
	หญิง	3.98	0.517		

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.243 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

เพื่อศึกษาว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของข้อมูลก่อน โดยใช้ค่าสถิติ Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test

		Levene's test for Equality of Variances	
		F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Equality variances assumed	3.058	0.081
	Equality variances Not assumed		

จากตาราง 23 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 24

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means			Sig. (2-tailed)
		\bar{X}	S.D	t	
	โสด	3.89	0.695	-2.057	0.04*
	สมรส	4.03	0.498		

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ด้วยสถิติ One Way ANOVA หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	5.223**	2	397	0.006

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดไม่เท่ากัน และมีกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งจะใช้ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic (a)	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	1.173	2	142.461	0.313

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.313 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

เพื่อศึกษาว่าค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของข้อมูลก่อน โดยใช้ค่าสถิติ Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่ามีค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test

		Levene's test for Equality of Variances	
		F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Equality variances assumed	0.599	0.440
	Equality variances Not assumed		

จากตาราง 27 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.440 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 28

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means			
		\bar{X}	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ระดับปฏิบัติการ	3.86	0.636	-0.955	0.340
	ระดับหัวหน้า	3.94	0.645		

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.340 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวด้วยสถิติ One Way ANOVA หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	2.568*	4	395	0.038

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มอายุไม่เท่ากัน และมีกลุ่มอายุอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มอายุอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic (a)	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	0.686**	4	279.291	0.000

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3

อายุ	Mean	21 – 25 ปี	26 – 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.02	3.90	3.95	3.83	3.88
21 – 25 ปี	4.02	-	0.12 (0.645)	0.06** (0.005)	0.19** (0.000)	0.14** (0.000)
26 – 30 ปี	3.90		-	-0.05 (0.07)	0.07** (0.008)	0.02** (0.000)
31 - 35 ปี	3.95			-	0.12 (0.109)	0.09 (0.106)
36 - 40 ปี	3.83				-	-0.05
41 ปีขึ้นไป	3.88					- (0.134)

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06

2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานอายุระหว่าง 21 – 25 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

3. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานอายุ

ระหว่าง 21 – 25 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14

4. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานอายุระหว่าง 26 – 30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ ระหว่าง 36 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07

5. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานอายุระหว่าง 26 – 30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.02

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวด้วยสถิติ One Way ANOVA หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	2.124	2	397	0.121

จากตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ต่อความผูกพันของบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.974	2	0.987	2.402*
	ภายในกลุ่ม	163.163	397	0.411	
	รวม	165.137	399		

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ โดยใช้การทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทข้ามชาติ

กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	ระยะเวลาปฏิบัติงานใน องค์กรแห่งนี้	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
ความ ผูกพันต่อ องค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.92	-	-0.12 (0.118)	0.12 (0.233)
	6 - 10 ปี	4.04		-	0.25* (0.037)
	11 ปี ขึ้นไป	3.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ระหว่าง 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ระหว่าง 6 - 10 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ด้วยสถิติ One Way ANOVA หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 35

ตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	1.299	4	395	0.270

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.270 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่อความผูกพันของบริษัท
ข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.541	4	0.635	1.543	0.189
	ภายในกลุ่ม	162.596	395	0.412		
	รวม	165.137	399			

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.189 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.8 พนักงานที่ทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่ทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่ทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวด้วยสถิติ One Way ANOVA หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้

ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ทำงาน โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	0.051	2	397	0.951

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.951 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 38

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ทำงาน ต่อความผูกพัน
ของบริษัข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.190	2	0.095	0.228	0.796
	ภายในกลุ่ม	164.948	397	0.415		
	รวม	165.137	399			

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทข้ามชาติ
กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ทำงาน โดยใช้การ
ทดสอบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.796 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ
ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทข้ามชาติ
กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่มีองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ทำงานแตกต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของ
ผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการ
ทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้าน
ลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงาน
ร่วมกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

H_1 : วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้าน
ลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงาน
ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig

มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 39

ตาราง 39 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้าน

ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

ความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร	0.126*	0.012	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับต่ำ
ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม	0.590**	0.000	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	0.453**	0.000	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง
ด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน	0.398**	0.000	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.126 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานในบริษัทข้ามชาติได้รับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.590 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติได้รับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติได้รับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติได้รับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกันมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่ ต่างต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.2	พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.3	พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown- Forsythe
1.4	พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.5	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown- Forsythe
1.6	พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ต่างต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7	พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.8	พนักงานที่มีองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน ต่างต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา วัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น การที่พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติสูง ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน ใช้ความรู้และความสามารถทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป ผลของการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในองค์กรข้ามชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานบริษัทข้ามชาติ
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อบริษัทข้ามชาติ
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณ ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้มีค่าคลาดเคลื่อนได้ 5% (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 74) ได้ขนาดตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง
คำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{Z^2(p)(q)}{e^2}$$

เมื่อ	n	แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
	P	แทน ความน่าจะเป็นของจำนวนประชากร
	Z	แทน ZScore ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
	e	แทนระดับความคลาดเคลื่อน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ กรณีไม่ทราบค่า q แต่เนื่องจากว่า pq มีค่าสูงสุดเมื่อ $p = 0.5$ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544: 77) จากสูตรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น $Z = 1.96$ และกำหนดให้ $e = 0.05$

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385$$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 385 ตัวอย่าง เพิ่มสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ อีก 15 ตัวอย่าง รวมทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ ผู้วิจัยจะเลือกพนักงานที่ทำงานในองค์กรข้ามชาติ

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) คือ ผู้วิจัยจะทำการเลือกพนักงานที่ทำงานในองค์กรเดียวกัน หรืออาคารสำนักงานที่ผู้วิจัยทำงานอยู่โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้เข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายในเขตจตุจักร จนครบจำนวนที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานคือ

1. ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา
2. ลักษณะความเป็นส่วนรวม
3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
4. ลักษณะการทำงานร่วมกัน

โดยมีลักษณะคำถามปลายเปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยมีลักษณะคำถามปลายเปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามของ (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

การจัดทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Try Out จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานแตกต่างกัน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน เพศ สถานภาพ และระดับตำแหน่งในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับการศึกษาสูงสุด อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน

2.2.1 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least - Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

2.2.2 ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown - Forsythe (β) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน

2.2.3 ใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3

2.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1. **เพศ** พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

2. **สถานภาพ** พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

3. **ระดับการศึกษาสูงสุด** พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 ตามลำดับ

4. **ระดับตำแหน่งงาน** พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 83.75 และเป็นพนักงานผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าพนักงานผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน ตามลำดับ

5. **อายุ** พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41ปี ขึ้นไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

6. **ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้** พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.25 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

7. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 30,000 บาทมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 35,000 บาทมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาทมีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และเป็นพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

8. **องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ทำงาน** พนักงานส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติของประเทศในเอเชีย มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติของประเทศในยุโรป มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และเป็นพนักงานที่มีทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติของประเทศในอเมริกา มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานทำงานในบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร

พนักงานในบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบโดยดูจากความเหมาะสมมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานในระดับมากรองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนองค์กรตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางธุรกิจและองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานในระดับมากรองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชาควรให้สวัสดิการ รางวัล กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานใน

ระดับปานกลาง และในข้อผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสพนักงานในองค์กรได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม

พนักงานในบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาในข้อบุคลากรในองค์กรของท่านมีการวางแผนการ หรือ ประชุมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลงานออกสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากรองลงมาในข้อเมื่อมีปัญหาในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจะมีการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หาแนวทางในการแก้ปัญหาารวมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากและในข้อบุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

พนักงานในบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสากล และมีชื่อเสียง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากรองลงมาในข้อองค์กรของท่านมีการใช้มติของกลุ่มในการตัดสินใจเป็นหลักเพื่อหลีกเลี่ยงกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากรองลงมาในข้อองค์กรของท่านมีข้อกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากและในข้อเมื่อมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ท่านสามารถหลีกเลี่ยงกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน

พนักงานในบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกันโดยรวม มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อขององค์กรของท่านมีการใช้ภาษาอังกฤษในการประสานงานเพื่อให้สะดวกในการติดต่อสื่อสาร มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาในข้อขององค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อขององค์กรของท่านได้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันถึงแม้ว่าผลลัพธ์จะออกมาช้าก็ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมากและในข้อขององค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยมีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเซตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเซตจตุจักร กรุงเทพมหานครโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ เสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากรองลงมาในข้อท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายขององค์กรให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากรองลงมาในข้อท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอยากสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรอยู่เสมอโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากรองลงมาในข้อเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันทีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและในข้อท่านจะไม่ลาออกถ้าหากองค์กรอื่นมายื่นข้อเสนองาน ค่าตอบแทน ให้ท่านมากกว่าที่ท่านทำงานอยู่ ณ ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครเท่ากับพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครเท่ากับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครเท่ากับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปีโดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้พนักงานอายุระหว่าง 21 – 25 ปีโดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานอายุระหว่าง 21 – 25 ปีโดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานอายุระหว่าง 26 – 30 ปีโดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพนักงานอายุระหว่าง 26 – 30 ปีโดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ระหว่าง 6 - 10 ปีโดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน หมายความว่า พนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.8 พนักงานที่ทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครที่มีองค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงานในองค์กรของประเทศในเอเชียมีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครเท่ากับพนักงานที่ทำงานองค์กรของประเทศในอเมริกาและองค์กรของประเทศในยุโรปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.126 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานในบริษัทข้ามชาติได้รับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.590 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติได้รับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติได้รับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติได้รับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน มากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงสถานภาพเป็นโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปีมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

แห่งนี้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไปและทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติของประเทศในเอเชีย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน พบว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ผู้บริหารของบริษัทมีหลักการและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานชายและหญิงเหมือนกัน รวมทั้งพนักงานชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้ อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ซึ่งองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ทุกคนสามารถแสดงผลงานโดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้นความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศ จึงมีน้อยลง จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตรา จัตละ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา บริษัทเอ็มเค เรสโตรองด์ จำกัด พบว่า พนักงานสาขาที่มีข้อมูลทั่วไปด้านเพศ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กฤษณวิจิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ทในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541: 19; อ้างอิงจาก Angel; & Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย

1.2 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าใช้จ่ายในส่วนของการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบุตร หรือค่าใช้จ่ายส่วนตัวบุตร ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายสถานที่ในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินคอล์น และ คัลเลเบอร์ก (วัฒนา ศรีสม. 2542: 57; อ้างอิงจาก Lincoln; & Kalleberg. 2000) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็น

ข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรส เทอรองส์ประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรส เทอรองส์ประเทศไทยจำกัด ด้าน สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนีพร ภูสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา : บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศอายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษาไม่มีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทข้ามชาติมีการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆเท่าเทียมกันกับพนักงาน โดยไม่ได้แบ่งชั้นตามระดับการศึกษา รวมถึงการเปิดให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเบ็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกันแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Herbiniaik; & Alutto (ธีระ. 2532: 27) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากบริษัทข้ามชาติได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน รวมถึงการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพกับพนักงานทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกันจึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชุลี สัมครการ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรรา วัชรเสถียร (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พบว่า ระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

1.5 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21 –40 ปีมีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากอายุทำให้พนักงานมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเฮอร์บีนิค และออกโตโต (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 17. *Administrative Science Quarterly*) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชลท (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24-26; อ้างอิงจาก Chelte.1983. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Lift*) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อยและไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนิพร ภูสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศอายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษามีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงมีความรู้สึกร่วมมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์และพอร์ตเตอร์ (Steer; & Porter. 1983: 425-450) ที่กล่าวว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon. 1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่า การมีอายุในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท

ไดกิน อินด์สทริส ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา สุขสละ; ดวงตา สราญรมย์; และ สอาด บรรเจิดฤทธิ์.(2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท หรือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกันซึ่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่อาจขึ้นอยู่กับ สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เครื่องแบบที่ใส่ทำงาน รถรับ – ส่ง องค์กรจัดให้มีอาหารกลางวันบริการฟรีแก่พนักงาน รวมถึงทุนการศึกษาบุตรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิพร ภูสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษามีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา จัดละ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา บริษัทเอ็มเค เรสโตรองต์ จำกัด พบว่า พนักงานสาขาที่มีข้อมูลทั่วไปด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.8 พนักงานที่ทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่ว่าจะทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติใดก็ตามจะได้ทำงานด้วยความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยไม่ได้เลือกว่าทำงานให้กับองค์กรชาติใด รวมถึงการประเมินผลการทำงานในองค์กรธุรกิจข้ามชาติส่วนใหญ่จะพิจารณาจากผลการทำงานของพนักงานอยู่ดีธรรมและชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารุ่งธีระ (2556) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทย กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทย พบว่า พนักงานชาวไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทยแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีวัฒนธรรมการทำงานในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยเนื่องจาก ผู้บริหารบริหารงานโดยรวมทั้งหมดภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลงานของพนักงานทั้งองค์กร พร้อมทั้งต้องมีการวางแผนองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางธุรกิจ การมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบโดยดูจากความเหมาะสม เพื่อจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ ไทใหญ่(2550) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัดพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติมีวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากพนักงานมีลักษณะการทำงานแบบเป็นส่วนรวมจะนึกถึงแต่ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทโดยไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนตัวทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรหมพรพนธ์ ปีห์ตถกัญกุล (2541: 112-123) ที่ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990: 1-18) ที่ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพัน

ต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติได้มีวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องมาจากองค์กรทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่มีอยู่ จะเป็นผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรที่จะเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ส (Richard M. Steers: 1977) ที่วิจัยเกี่ยวกับอัตราการลาออกจากงาน พบว่า พนักงานในโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านลักษณะการทำงานร่วมกันโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ พนักงานในบริษัทข้ามชาติมีวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ในด้านลักษณะการทำงานร่วมกัน มากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชจิตพร คมขำ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร :กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ดีดา ศิริภัทรโสภณ (2554) ศึกษาเรื่อง การบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติขององค์กรธุรกิจระหว่างประเทศที่ดำเนินการในประเทศไทยและประเทศเวียดนาม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันใจยึดมั่นของพนักงาน ได้แก่ การมีวัฒนธรรมการร่วมมือเป็นกลุ่ม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมการทำงาน ขององค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา และวางแผนระบบการบริหารงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานใน องค์กร และเพื่อช่วยในการกระตุ้นพนักงานให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรต้องการ และนำมา ซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ดังนั้น บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีสถานภาพโสดได้รับการฝึกอบรมทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ควรมีการปรับเปลี่ยน เลื่อนขั้น โยกย้าย ตำแหน่งงานให้กับพนักงานที่มีสถานภาพโสด เพื่อความเหมาะสม และอีกทั้งจะทำให้พนักงานที่สถานภาพโสดมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เพราะว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคง ดังนั้นหาก บริษัทสามารถแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ก็จะส่งผลให้พนักงานที่ยัง โสดมีความผูกพันที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

2. จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ระหว่าง 6 - 10 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11 ปีขึ้นไป

ดังนั้น บริษัทควรดูแลพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11 ปีขึ้นไป โดย พนักงานกลุ่มนี้เป็นวัยที่ต้องการความมั่นคงทางชีวิตมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการสินเชื่อในการซื้อที่ พักอาศัยโดยทำความร่วมมือกับสถาบันการเงินต่างๆ ในการซื้ออสังหาริมทรัพย์อัตราดอกเบี้ยต่ำ ค่า รักษาพยาบาล เป็นต้น

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร พบว่า ด้านลักษณะการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

ดังนั้นควรกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ยุติธรรมชัดเจน โดยส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่รวมถึงการ สรรวจความต้องการของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น เช่น ความสนใจในการอบรม เพิ่มเติมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เป็นต้น

4. การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนลักษณะการทำงานร่วมกัน มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ

กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลางเพื่อให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรในอนาคตต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมโดยรวมจากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวมโดยรวม มีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรมีนโยบายที่ชัดเจนและควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อพัฒนาองค์กรในระดับต้น ควรให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน รวมทั้งให้ร่วมแสดงความสามารถ เพื่อนำความคิดเห็นมาช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวมจากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานกับองค์กรได้จนกระทั่งเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้น ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร องค์กรควรประกาศนโยบายที่ชัดเจน เช่น องค์กรจะไม่มีการปลดพนักงานออก แต่อาจจะมีการโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่ายังมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลให้พนักงานเชื่อมั่นได้ว่าสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตได้เพราะไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรองค์กรก็จะไม่ได้พนักงานออก

ด้านลักษณะการทำงานร่วมกันโดยรวมจากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะการทำงานร่วมกันมีความผูกพันต่อบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาภายในประจำปี จัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี หรือการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในการช่วยเหลือสังคม เช่น การจัดโครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ โครงการเพื่อน้องผู้ยากไร้ โครงการลดโลกร้อน กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้องค์กรควรจัดกิจกรรมเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยทำให้พนักงานและหัวหน้างานมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และพนักงานก็จะเกิดความสามัคคีมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงาน ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรบางตัวที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ภาษาที่ใช้สื่อสารในองค์กร โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรอื่นๆ ซึ่ง จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาคู่แข่งกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบเป็น แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการ รับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม

4. ควรวิจัยโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์ มากขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี แย้มกลีบ. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทย โฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- (2553). *การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขจิตรพร คมขำ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- จริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรมย์; และ สอาด บรรจงเจริญ. (2553). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด*. วารสาร ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรา จัลดะ. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา บริษัทเอ็มเค เรสโตรองต์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถ่ายเอกสาร.

- จตุพร จุ้ยใจงาม.(2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
กรณีศึกษา บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทอง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา จิตตฤทธะ. (2553). วัฒนธรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- (2554). วัฒนธรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ชัยวัฒน์ ไอสถอำนวนิช. (2555). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษา
ด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข.
- ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์. (2549). การรับรู้บรรยากาศการที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ
พนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้า
ดิโอลด์สยาม พลาซ่า. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธิดา รุ่งธีระ. (2556). วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานชาวไทย กรณีศึกษาบริษัท
ข้ามชาติของสาธารณรัฐเกาหลีในประเทศไทย. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (เกาหลีศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐชัย ณ เสือ. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของคนไทย กับความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรในธนาคารข้ามชาติ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงควิทย์ แสันทอง. (2553). วัฒนธรรมองค์กร คุณค่าที่หาซื้อไม่ได้แต่สร้างได้. กรุงเทพฯ: ลิขสิทธิ์

- บรรจง อมรชีวิน. (2553). *กลยุทธ์การเจรจาต่อรองข้ามชาติ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
 ประมะ สตะเวทิน. (2533) *ความหมายความสำคัญ วัตถุประสงค์และประเภทของการสื่อสาร*.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์
 ประเทศไทย (จำกัด)*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(ธุรกิจระหว่างประเทศ). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกศาพร. (2529). *การวิจัยประชาสัมพันธ์. คณะวารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน.
 กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. ถ่ายเอกสาร.
- พศกร เผ่าโพธิ์จันกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี
 พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรพล ฉิมไทย. (2552) *วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการ
 ทำงาน ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณี มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร
 ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงาน
 ใหญ่*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิพร ภู่อกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา:
 บริษัท ทัทชูไนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)
 ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในทัศนนะของ
 พนักงาน บริษัท ชีโนไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
 (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณวิไล ศรีปัญญาวิชญ์. (2552). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารทหาร
 ไทย จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณิ์ ท้วมวรเดช. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเซอร์
 คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ. (2554). *การบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติขององค์กรธุรกิจระหว่างประเทศที่ดำเนินกิจการในประเทศไทยและประเทศเวียดนาม*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรรณสุน์ติกุล. (2539). *จิตวิทยาการจ้การองค์การ*. กรุงเทพฯ
- สิริลักษณ์ ไตใหญ่. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณนิน คณานุกัณณ์. (2536). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โรงแรมดาราเทวี จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวลักษณ์ แสงจันทร์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์รอดส์ประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). *ความผูกพันต่อองค์กร*. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34): 34-41.
- อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชุลี สมัครการ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- Boshoff, Christo and Mels, Gerhand. (1995). A Causal Model to Evaluate the Relationships Among Supervision, Role Stress, *Organizational Commitment and Internal Service Quality*. *European Journal of Marketing*. p. 29.
- Coates, G (1997). *Organization Men-Women and Organizational Culture*. (Online)

- Fey, Carl F.; & Denison, Daniel R. (2000). *Organizational culture and effectiveness: the case Of foreign firms in Russia*. (Online)
- _____. (2003). *Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Russia*. (Online).
- Hofstede, G. (1987). *Culture's Consequences: International differences in work-related Values*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Hofstede, G.(1997). *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: Iblf Organization. 2004. (December, 12). Employee Engagement (Online). Available URL: <http://iblf.org/csr/csrwebassist.nsf/content/f1c2a.html> UTH.
- Hofstede, G. & Hofstede, G.J. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* 2nd ed. USA: McGraw
- Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 15 : 555-572.
- Lircoln, P.; & Tan Kallebery. (1990). *The relation between perceived value, employee perception of automation and organizational commitment*. United state of America: State University of New York at Albany.
- Martin, N. Thomas; & Hafer, C. John. (1995, June). "Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment". Telemarketing.
- Schiffman, Leon G; & Kanuk, Leslie Lazer. (1994). *Consumer Behavior*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Porter; et al. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician. *Journal of Applied Psychology*. 59 (5) : 603-609.
- Strees; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of organization effectiveness*. *Administrative Science Quarterly*. (22): 45-47





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง

**“การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร**

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัท ข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบ แบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อความตามความเป็นจริงของตัวเอง ทั้งนี้จะไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบ ผู้วิจัย จะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น จึงหวัง เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

แบบสอบถามงานวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติกรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง
2. สถานภาพ 2.1 โสด 2.2 สมรส 2.3 อื่นๆ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.2 ปริญญาตรี
 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระดับตำแหน่ง 4.1 ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน
 4.2 พนักงานระดับปฏิบัติงาน
5. อายุ 5.1 21-25ปี 5.2 26-30ปี
 5.3 31-35ปี 5.4 36 - 40 ปี
 5.5 41- 45ปี 5.6 46 ปีขึ้นไป
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ 6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6.2 6-10 ปี
 6.3 11-15 ปี 6.4 16ปีขึ้นไป

7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 7.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 7.2 15,001 – 20,000 บาท
- 7.3 20,001 – 25,000 บาท
- 7.4 25,001 – 30,000 บาท
- 7.5 30,001 – 35,000 บาท
- 7.6 35,001 – 40,000 บาท
- 7.7 40,001 บาทขึ้นไป

8 องค์กรธุรกิจข้ามชาติที่ท่านทำงาน

- 8.1 องค์กรของประเทศในเอเชีย
- 8.2 องค์กรของประเทศในอเมริกา
- 8.3 องค์กรของประเทศในยุโรป
- 8.4 อื่นๆ



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความเป็นจริง

ข้อ ที่	วัฒนธรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1. ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การ ยึดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยน องค์การตามการเปลี่ยนแปลง ของสภาพทางธุรกิจและ องค์การ					
2	ผู้บังคับบัญชามีการ มอบหมายงานให้พนักงาน รับผิดชอบโดยดูจากความ เหมาะสม					
3	ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาส พนักงานในองค์กรได้รับการ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งเลื่อนขั้น ตามความเหมาะสมของแต่ละ บุคคล					
4	ผู้บังคับบัญชาควรให้ สวัสดิการรางวัล กับพนักงาน ในองค์กรเพื่อให้พนักงานมี กำลังใจในการทำงาน					

ข้อ ที่	วัฒนธรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
2. ลักษณะความเป็นส่วนรวม						
5.	บุคลากรในองค์กรของท่านมีการวางแผนการ หรือ ประชุมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลงานออกสำเร็จ					
6.	องค์กรของท่านมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
7.	บุคลากรในองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
8.	เมื่อมีปัญหาในการทำงานบุคลากรในองค์กรจะมีการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หาแนวทางในการแก้ปัญหา รวมกัน					

ชื่อ ที่	วัฒนธรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
3.ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน						
9	องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสากล และมีชื่อเสียง					
10	องค์กรของท่านมีข้อกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร					
11	เมื่อมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ท่านสามารถหลีกเลี่ยงกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้					
12	องค์กรของท่านมีการใช้มติของกลุ่มในการตัดสินใจเป็นหลัก เพื่อหลีกเลี่ยงกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับองค์กร					

ชื่อ ที่	วัฒนธรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
4. ลักษณะการทำงานร่วมกัน						
13	องค์กรของท่านมีการใช้ภาษาอังกฤษในการประสานงานเพื่อให้สะดวกในการติดต่อสื่อสาร					
14	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร					
15	องค์กรของท่านได้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันถึงแม้ว่าผลลัพธ์จะออกมาช้าก็ตาม					
16	องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ตรงตามความเป็นจริง

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1	ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่าง เต็มความสามารถเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร					
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอ ว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่ง นี้					
3	เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรของ ท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ พอใจและพูดโต้แย้งทันที					
4	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร และอยากสร้าง ผลงานที่ดีให้กับองค์กรอยู่ เสมอ					
5	ท่านจะไม่ลาออกถ้าหาก องค์กรอื่นมายื่นข้อเสนอ ค่าตอบแทน ให้ท่านมากกว่าที่ ท่านทำงานอยู่ ณ ปัจจุบัน					
6	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย ขององค์กรให้เสร็จภายในเวลา ที่กำหนด					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	วราภรณ์ พรหมทา
วันเดือนปีเกิด	19 สิงหาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1/34 ถนนรามอินทรา ซอย สุขุมวิท 5 ซอย 5 แยก 24 แขวงท่าแร้ง เขตบางเขต กรุงเทพฯ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Assistant Technical Department
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	AVL SEA & Australia Co.,Ltd. 123 อาคารชั้นทาวเวอร์ส บี ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2546	บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ.2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ