

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2557

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2557

นงนภา จันท์แป้น. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์
สุพาดา สิริกุดตา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ
พนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานใหญ่
แบ่งเป็น 2 อาคารได้แก่ อาคารนาหอนและอาคารสุขุมวิท จำนวน 386 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบัต การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษา
ระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 25 ปี มีระดับตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน
มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท และอยู่ในสายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/
ปฏิบัติการ

2. วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมด้านลักษณะ
ความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย อยู่ในระดับ
มาก ส่วนลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับน้อย

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดได้แก่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่าง ๆ
อาทิ เช่นค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้นและความคิดเห็นใน
ระดับที่น้อยที่สุดคือได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ

4. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตรา
เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

5. วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่
แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยด้าน
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะความเป็นชายมีความสัมพันธ์ในทิศทาง
เดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจและด้านลักษณะความเป็น
ปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

ORGANIZATIONAL CULTURE RELATING TO EMPLOYEES' COMMITMENT ON
ORGANIZATION AT KRUNG THAI BANK PUBLIC COMPANY LIMITED



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

May 2014

Nongnaphar Chanpan. (2014). *Organizational Culture Relating to Employee's Commitment on Organization at Krung Thai Bank Public Company Limited*. Master's project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor: Asso. Prof.Supada Sirikudta

This research was aimed to study Organizational Culture Relating to Employee's Commitment on Organization at Krung Thai Bank Public Company Limited. The sample in this research are 386 employees at headquarter of Krung Thai Bank in Bangkok which has 2 buildings, Nana Nua and Sukhumvit. The analytical statistics consists of Percentage, Mean and Standard Deviation and test statistics includes Independent t-test, One-way Analysis of Variance, Pair Comparison Analysis by using Least Significant Difference and Pearson Product Moment Correlation Coefficient is employed for relationship analysis.

The research results can be revealed as follows:

1. Most of employees who answer our questionnaire are female, aged range between 41-50 years old, highest education level is bachelor's degree, has 25-30 years of working experience, at senior level and management level, earn Baht 30,000 - 59,999 salary, and working financial management/ risk management and operational department.

2. Organizational Culture of Krung Thai Bank Public Company Limited has high level of power distance, uncertainty avoidance, and masculinity dimensions while has low level of individual dimension.

3. Employee's Commitment on Organization at Krung Thai Bank Public Company Limited is mostly high due to benefits such as medical care, loan, and vocation. For the lowest, they earn benefits according to their duty and responsibility

4. Employees with different gender, age, education level, working experience, working position, salary, department have different organization commitment at statistically significant level of .01

5. Organization culture of power distance, uncertainty avoidance, masculinity and individual dimensions have relation with employee's commitment on organization at Krung Thai Bank Public Company Limited at statistically significant levels of .01. By the relation level of uncertainty avoidance and masculinity dimensions have same directional relationship in moderate level. Power distance and individual dimensions have opposite directional relationship in low level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดี จากความกรุณา ความช่วยเหลือ และความปรารถนาดีที่ให้คำปรึกษา และเปิดโอกาสให้ได้ทำหัวข้อวิจัยที่มีประโยชน์ต่อองค์กร จาก รศ.สุพาดา สิริกฤตดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานวิจัย การเรียน รวมถึงกำลังใจในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และ อ.ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ รวมถึงการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถ่วงงานวิจัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ และให้ความให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่ในโครงการทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและประสานงานต่างๆ ที่ทำให้งานวิจัยออกมาเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม และช่วยทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบคุณพระคุณ บิดา มารดา และพี่ๆน้องๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือ รวมถึงการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีตลอดจนเป็นกำลังใจและคอยสั่งสอนในเรื่องการดำเนินชีวิต ขอขอบพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านในอดีตที่อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐาน และขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคน รวมถึงพี่ๆ น้องๆ ที่ทำงานและผู้ปรารถนาดี ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือ ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง

นนภา จันทร์แป้น

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานงานวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	8
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	15
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	18
ประวัติ บมจ.ธนาคารกรุงไทย	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
สรุปทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	92
สังเขปการวิจัย	92
สรุปผลการวิจัย	93
การอภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะ	104
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	104
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	108
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก	114
ภาคผนวก ข	121
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	123

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน	33
2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว	34
3 จำนวน ความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ รวบรวมรายด้าน	53
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ.....	54
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอน	55
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านความเป็นชาย	56
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม/ กลุ่มนิยม	57
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	58
10 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านเพศ	60
11 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test	61
12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown- Forsythe	62
13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	62
14 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test..	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ธนาคาร กรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Brown-Forsythe	64
16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยวิธี ทดสอบแบบ Dunnett's T3	65
17 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test	66
18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยวิธีทดสอบ แบบ Brown-Forsythe	67
19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ Dunnett's T3	68
20 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Levene's test	71
21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ธนาคาร กรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Brown-Forsythe	71
22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ Dunnett's T3	72
23 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test...	73
24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe	74

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	75
26 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคาร กรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านหน่วยงานที่สังกัดโดยใช้สถิติ Levene's test	77
27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคาร กรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe	77
28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	78
29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	80
30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	83
31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชาย	86
32 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	88
33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	91

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำธุรกิจนั้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้คือ บุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งสิ่งที่หล่อหลอมให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ดำเนินงานและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้ในองค์กร ก็คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นเสมือนสิ่งที่คนในองค์กรยึดถือและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการเดียวกันมาจากฐาน สู้ร่น บุคลากรที่ดี จะเป็นแรงที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร นอกจากการที่บุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้ที่มีคุณภาพและความสามารถแล้ว บุคลากรเหล่านี้จะต้องเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อที่จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกผูกพัน ที่จะมุ่งมั่น เต็มใจ และตั้งใจ ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กร จะช่วยลดอัตราการออกของพนักงาน ทำให้บุคลากรมีอายุการทำงานในองค์กรนานขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติในทางเดียวกัน ฮอฟสตีด (Hofstede, 1997) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้นจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันที่จะตั้งใจทำงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร มาร์ช มัณนารี (ปาริฉัตร แก้วเจริญ, 2555:16; อ้างอิงจาก Marsh Mannari, 1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การที่องค์กรสร้างความรู้สึกผูกพันให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและรู้สึกมีความจงรักภักดีต่อองค์กรได้นั้นจะเป็นพลังสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ

ในปัจจุบัน การแข่งขันของธนาคารพาณิชย์นั้นมีความรุนแรงขึ้น รวมไปถึงธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่เปิดขึ้นมาใหม่ เข้ามาแข่งขันกับธนาคารขนาดใหญ่มากขึ้น จึงทำให้ธนาคารเหล่านี้มีการพัฒนากันภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารที่มีชื่อเสียงและได้ก่อตั้งมากกว่า 47ปี ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญเฉพาะกับลูกค้าเท่านั้น แต่ทางธนาคารของเรานั้นให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคน เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้เป็นแรงสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ธนาคารได้มีการจัดโครงการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ จะได้รับการปฐมนิเทศและฝึกอบรมก่อนเข้ามา

ปฏิบัติงานจริง เพื่อที่จะเป็นการแนะนำและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้แก่ทุกคน จะได้นำสิ่งนั้นเข้ามาปฏิบัติให้ถูกต้อง ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาปรับใช้ให้เหมาะสมสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปปรับใช้และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)
2. ผู้บริหารและพนักงาน นำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในวัฒนธรรมองค์กร ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) มากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานใหญ่แบ่งเป็น 2 อาคารได้แก่ อาคารนานาเหนือและอาคารสุขุมวิท ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น 4,430 คน (ที่มา: งานข้อมูลพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย. (2556, พฤษภาคม) รายงานจำนวนพนักงานจำแนกตามสังกัดและคุณวุฒิ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)ในสำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ในการกำหนดขนาดตัวอย่างครั้งนี้ ใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน (ลัวัน สายยศ; และอังคณา สายยศ. ,2536: 260-261; อ้างอิงจาก Yamane. 1967: 886-887) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 367 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5 % ของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 19 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 386คน วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 21 – 30 ปี

1.1.2.2 31 - 40 ปี

1.1.2.3 41- 50 ปี

1.1.2.4 51 – 60 ปี

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 ปริญญาโท

1.1.3.4 ปริญญาเอก

1.1.4 ระยะเวลาการทำงาน

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี

1.1.4.2 7 – 12ปี

1.1.4.3 13 – 18ปี

1.1.4.4 19 – 24ปี

1.1.4.5 25 – 30ปี

1.1.4.6 มากกว่า31ปี

- 1.1.5 ระดับตำแหน่งงาน
 - 1.1.5.1 พนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่
 - 1.1.5.2 เจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน
 - 1.1.5.3 รองผู้อำนวยการฝ่าย
 - 1.1.5.4 ผู้อำนวยการฝ่ายหรือมากกว่า
- 1.1.6 อัตราเงินเดือน
 - 1.1.6.1 น้อยกว่า 30,000 บาท
 - 1.1.6.2 30,000 – 59,999 บาท
 - 1.1.6.3 60,000 – 89,999 บาท
 - 1.1.6.4 90,000 – 119,999 บาท
 - 1.1.6.5 120,000 บาท ขึ้นไป
- 1.1.7 หน่วยงานที่สังกัด
 - 1.1.7.1 สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ
 - 1.1.7.2 สายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ
 - 1.1.7.3 สายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์
 - 1.1.7.4 สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน
 - 1.1.7.5 สายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล
- 1.1.8 วัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1.8.1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ
 - 1.1.8.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
 - 1.1.8.3 ลักษณะความเป็นเพศชาย
 - 1.1.8.4 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือนของ และหน่วยงานที่สังกัด พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

2. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ปัจจัยคือ ปัจจัยที่มีผลให้มีการปฏิบัติงาน หรือการประพฤติตน ในองค์กรมีลักษณะที่เหมือนกัน ทั้งทางด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ในองค์กร ในที่นี้หมายถึงวัฒนธรรมองค์กรของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย

1.1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ หมายถึง การแบ่งกลุ่มกันภายในของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยออกเป็นระดับต่างๆ ทำให้มีความแตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ สถานภาพและบทบาททางสังคม

1.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง พนักงานในบมจ.ธนาคารกรุงไทย ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นโดย การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยลดความผิดพลาด หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด

1.3 ลักษณะความเป็นชาย หมายถึง พฤติกรรมการยอมรับความแตกต่างกันทางเพศ ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการยอมรับถึงความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร ต่างเพศ การทำงานด้วยความเด็ดขาด เน้นผลของงานเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่ง

1.4 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม หมายถึง พนักงาน ในบมจ.ธนาคารกรุงไทยที่มีความเป็นส่วนตัวสูงโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ไม่สนใจ ความเป็นไปภายในองค์กรถ้าไม่เกี่ยวข้องกับตัวเอง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ หมายถึง ความรู้สึกที่พร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้แก่ธนาคารกรุงไทยอย่างเต็ม ความสามารถ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารกรุงไทยไม่ใช่แค่พนักงาน โดยสามารถวัดได้จาก ความตั้งใจ พยายาม เสียสละที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

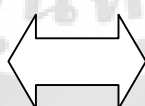
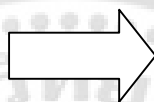
1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระยะเวลาการทำงาน
5. ระดับตำแหน่ง
6. อัตราเงินเดือน
7. หน่วยงานที่สังกัด

วัฒนธรรมองค์กร

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำ
อำนาจ
2. ลักษณะการหลีกเลี่ยง
ความไม่แน่นอน
3. ลักษณะความเป็นชาย
4. ลักษณะความเป็นปัจเจก
นิยม

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารกรุงไทย
สำนักงานใหญ่



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่งอัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
4. ประวัติ บมจ.ธนาคารกรุงไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1.1 ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (อภิญา แจ่มแจ้ง. 2551: 4; อ้างอิงจากเจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. 2548) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมี 3 กลุ่มแนวคิด ได้แก่

1. กลุ่มแนวคิดที่มองว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเอกภาพ (Integration Perspective) กลุ่มนี้มีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนตัวเชื่อมความสัมพันธ์ที่ช่วยทำให้องค์กรยึดเหนี่ยวอยู่ได้ เบเกอร์ (Baker.1980) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าวัฒนธรรมที่แกร่งจะเป็นหัวใจที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

2. กลุ่มแนวคิดที่มองว่าวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน (Differentiation Perspective) กลุ่มนี้มีความแนวคิดที่ว่าความเป็นเอกภาพของวัฒนธรรมน่าจะเกิดภายในกลุ่มวัฒนธรรมย่อยเท่านั้น แต่วัฒนธรรมย่อยต่างๆ อาจเกิดภายในกลุ่มวัฒนธรรมย่อยเท่านั้น แต่วัฒนธรรมย่อยต่างๆ อาจเกิดความขัดแย้งได้ เนื่องจากความแตกต่างในอาชีพ เพศ ชนชั้น เชื้อชาติ และสถานะทางสังคม

3. กลุ่มแนวคิดที่มองว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความกระจัดกระจาย (Fragmentation Perspective) มีความคิดว่าความเชื่อมีความกำกวม ไม่ชัดเจน หรือมีความคิด ความเชื่อหลากหลายแตกต่างกันมาก การหาความเป็นเอกภาพภายในกลุ่มวัฒนธรรมย่อยจึงทำได้ไม่ถนัด

จากแนวความคิดที่แตกต่างกันจึงมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน เช่น วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง รูปแบบฐานคติพื้นฐานซึ่งสร้าง ค้นพบ หรือพัฒนาขึ้น โดยคนกลุ่มหนึ่ง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก หรือการประสานงาน ภายใน และสามารถใช้งานได้ดี จนกระทั่งได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง จึงได้รับการกำหนดไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรับรู้ การคิด และรู้สึกต่อปัญหาต่างๆ เช่น (Schein. 1990)

แมนเน็น (อภิญา แจ่มแจ่ม. 2551: 5; อ้างอิงจาก Mannen.1988) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ซึ่งสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมโดยความรู้นี้จะเป็สิ่งที่ใช้บอกกล่าว กำหนด และมี ส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมการปฏิบัติงานประจำและไม่ประจำของสมาชิก

กอร์ดอน(อภิญา แจ่มแจ่ม. 2551: 5; อ้างอิงจาก Gordon.1999) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงสิ่งที่ อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมติ (Set of Assumptions) ความเชื่อและ ค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับ โครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการมี ความหมายหรือการตีความร่วม

รอนนินส์(ฐิตินา วงศ์นาค.2544; อ้างอิงจาก Ronnins 1989) ได้รับอธิบายความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่าง องค์กร และทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กร ช่วยลดความยึดมั่นในตัวเองของสมาชิก ทำให้เกิดความร่วมมือกันนอกจากนี้ยังทำให้เกิดจิตสำนึกซึ่งเป็นกลไกในการควบคุมองค์กร โดยไม่ ต้องใช้ระบบการบริหารมาควบคุม

เฮลริเจล, สลอคและ วิตแมน (อภิญา วงศ์กุหลาบ. 2548; อ้างอิงจาก Hellriegel, Sloc; & Woodman. 1995) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้จาก ประวัติ ศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์กรนั้นๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการ ปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

2. วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกร่วม ภายในปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

3. วัฒนธรรมองค์กรเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกใน องค์กรให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา

4. วัฒนธรรมองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการผลิตโดยตรง

5. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรม ที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายนั้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติที่บุคคลในองค์กร ยึดถือปฏิบัติกันจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อภายในองค์กรมีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกัน ถ่ายทอดวิธีการทำงาน การดำเนินชีวิตภายในองค์กรผ่านไปสู่มหาชนใหม่ในองค์กร ซึ่ง ในแต่ละองค์กรก็จะมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ทั้งนี้การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้นเป็นแบบแผนใน การปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ดีขององค์กร

1.2 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล. 2551: 10; อ้างอิงจาก ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์กร และเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กร

1. วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทในการกำหนดขอบเขต(Boundary defining role) ในการแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากในองค์กรหนึ่ง
 2. วัฒนธรรมองค์กร จะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์กร
 3. วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้กระบวนการในการถ่ายทอดความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น
 4. วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้เกิดเสถียรภาพในระบบสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะทำหน้าที่คล้ายตัวเชื่อมให้สมาชิกในองค์กรให้มีมาตรฐานในการพูดและปฏิบัติอย่างเดียวกัน
 5. วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเหมือนกลไกในการสร้างการรับรู้ (Sense-making) และกลไกในการควบคุม(Control-mechanism) ที่เป็นแนวทางในการสร้างทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน
- จากหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาหน้าที่ที่ 5 เป็นหน้าที่ที่นักบริหารควรให้ความสำคัญเพราะบทบาทของวัฒนธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่นับวันจะยิ่งมีความสำคัญในสถานที่ทำงาน ยิ่งในปัจจุบันองค์กรมีการขยายในแนวกว้างคือรูปแบบการควบคุม (Control) มีรูปแบบในแนวราบหรือเป็นโครงสร้างองค์กรแบบแบน (Flattened structure) มีการทำงานเป็นทีม และการลดลงของระดับความเป็นทางการ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทุกจุดมีแนวทางในการดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกัน

1.3 ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

โรบิน และเคลาร์ทเตอร์ (วรรณิ ท้วมวระเดช. 2551: 12; อ้างอิงจาก Robin; & Coulter. 2002: 58-59) ได้กล่าวว่า ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน การใช้องค์ประกอบทั้ง 7 ด้านเหล่านี้ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติอยู่

1. ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการกระตุ้นให้สร้างความคิดสร้างสรรค์และเผชิญความเสี่ยงในการทำงาน
2. ความสนใจต่อรายละเอียด(Attention to detail) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการคาดหวังว่าจะให้ความสนใจต่อรายละเอียด
3. การมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ
4. การมุ่งที่บุคคล(Peopleorientation) เป็นระดับฝ่ายบริหารทำการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การพิจารณาผลลัพธ์ของบุคคลภายในองค์กร

5. การมุ่งที่ทีม (Team orientation) เป็นระดับของงานกิจกรรม โดยมรการจัดองค์การในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนตัว

6. การกระทำเชิงรุก (Aggressiveness) เป็นระดับซึ่งบุคคลมีการทำงานในลักษณะเชิงรุก และมีการแข่งขันมากกว่าทำไปเรื่อย ๆ

7. ความคงที่ (Stability) เป็นระดับซึ่งกิจกรรมองค์การเน้นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสถานภาพซึ่งตรงข้ามกับการเจริญเติบโต

เดิมโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลและคุณค่าขององค์การ โดยโอเรียลลี แซทแมน และเคลดเวล (วรรณิ ท้วมวเรตเซ. 2551; อ้างอิงจาก O'Reilly, Chatman; & Caldwell. 1991) ซึ่งแซทแมนได้ทำการศึกษาผู้ตรวจสอบระดับเริ่มต้น (Entry Level Auditor) จำนวน 171 ตัวอย่าง สำหรับองค์การด้านบัญชีในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการจ้างงานที่ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มแรกจะมีความสัมพันธ์กับองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว และผู้ที่ถูกจ้างงานที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในองค์การ และอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน

ภายหลังโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์การตามลักษณะดังกล่าวทั้ง 7 ด้านโดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรขององค์การนั้น ๆ ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การจะช่วยทำให้ทราบถึงทัศนคติ ต่าง ๆ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ

ฮอฟสตีด (Hofstede.1997) ได้กำหนดปัจจัยบ่งชี้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้โดยละเอียด และครอบคลุมลักษณะต่างๆ ในองค์การ แบ่งออกเป็นดังนี้

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ (Power Distance) เป็นลักษณะที่สมาชิกในองค์การคาดหวังและยอมรับว่าอำนาจของบุคคลในองค์การมีความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งอธิบายได้จากระบบค่านิยมของสมาชิกที่มีอำนาจน้อยกว่า โดยวิธีการในการกระจายอำนาจสามารถอธิบายได้จากพฤติกรรมของผู้ที่มีอำนาจมากคือ ตัวนำ

องค์การที่มีการเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง สถานภาพของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความไม่เท่าเทียมกัน กล่าวคือ มีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่าจะได้รับการบอกให้ทำอะไรบ้าง มีบุคลาการระดับหัวหน้ามาก โครงสร้างองค์การสูง มีช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารกับพนักงานระดับล่างมาก องค์การที่มีการเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกัน ระบบการจัดการลำดับชั้นการบังคับบัญชาเป็นความไม่เท่าเทียมกันทางบทบาท เพื่อความไม่สะดวกในการทำงานซึ่งบทบาทอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ ในองค์การมีการกระจายอำนาจโครงสร้างองค์การเป็นแบบพีรามิดแนวราบ และมีการจำกัดบุคลาการระดับหัวหน้า

สรุปได้ว่า ลักษณะการเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) หมายถึง ภายในองค์การมีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ตามโครงสร้างขององค์ ความไม่เท่าเทียมกันในด้านสิทธิ ด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก ตำแหน่ง บทบาท สถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่คนในองค์กรมีความอดทนหรือยอมรับสภาพที่มีอยู่แน่นอนในองค์กร และสภาพการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นการอธิบายถึงลักษณะ วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในสังคมแต่ละสังคม ซึ่งเป็นลักษณะที่สมาชิกในองค์กรรู้สึกถูกคุกคามจากความไม่แน่นอนหรือความคลุมเครือของสถานการณ์ซึ่งก่อให้เกิดความเครียด ทำให้เกิดการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

ในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ทั้งของพนักงานและนายจ้าง มีกฎระเบียบเพื่อใช้ควบคุมกระบวนการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงเชื่อว่าความไม่แน่นอนของชีวิตเป็นอุปสรรคที่ต้องต่อสู้ และคนกลุ่มนี้มีความเห็นว่าความมั่นคงและเสถียรภาพในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะไม่ชอบความไม่แน่นอนของกฎระเบียบที่เป็นทางการ จะบังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีความวิตกกังวลต่ำ มีทัศนคติว่าชีวิตเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอน มักจะไม่มีการยึดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากนัก และเข้ากับสิ่งอื่น ๆ ได้ง่าย สรุปได้ว่า ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง บุคลากรในองค์กร ลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นโดย การปฏิบัติตามตามกฎระเบียบข้อบังคับ การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่องานและเพื่อร่วมงานเพื่อช่วยลดความผิดพลาด หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด

3. ลักษณะความเป็นชายและลักษณะความเป็นหญิง (Masculinity and Femininity) ลักษณะในเรื่องความเป็นชายและความเป็นหญิงนี้เป็นการพิจารณาถึงบทบาทของเพศในสังคม เช่นในเรื่องความเป็นผู้นำ ความอิสระ โดยในสังคมแบ่งบทบาทของเพศไว้ชัดเจน โดยเชื่อว่าชายจะมีบทบาทเป็นผู้นำส่วนหญิงจะเป็นผู้ตาม และแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเป็นเรื่องของความทะเยอทะยานและรักษาผลประโยชน์ ส่วนลักษณะของวัฒนธรรมแบบผู้หญิงจะให้ความสำคัญกับอารมณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและความเมตตาสงสารโดยเชื่อว่าบทบาททางเพศมีความยืดหยุ่นและต้องการความเท่าเทียมระหว่างเพศและเห็นว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งสำคัญกว่าผลงาน ในมิติด้านความเป็นชายหรือหญิงนี้ในสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบผู้ชาย ผู้ที่มีอำนาจหรือตำแหน่งที่มีอำนาจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบมักจะได้แก่เพศชาย ขณะที่วัฒนธรรมแบบผู้หญิงมักจะเป็นงานด้านการสอนการดูแลพยาบาลผู้ป่วย เป็นต้น

ในการใช้คำว่าลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นหญิง เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์ แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัวเป็นการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาททางเพศนั่นคือผู้ชายสามารถมีพฤติกรรมของเพศหญิงได้และในทำนองเดียวกันผู้หญิงก็สามารถมีพฤติกรรมของเพศชายได้ ซึ่งสังคมจะคาดหวังบทบาททางเพศระหว่างหญิงและชายต่างกัน นั่นคือในอดีตจะคาดหวังว่าผู้ชายจะมีการแสดงออกการแข่งขัน และเข้มแข็ง ในขณะที่ผู้หญิงจะมีบทบาทในการดูแลบ้าน ครอบครัวยุคใหม่ บุคคลทั่วไป และสิ่งแวดล้อม

องค์กรที่มีลักษณะความเป็นชายแสดงให้เห็นได้จากการมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง มีการแสวงหาหนทางสู่ความสำเร็จ กล้าตัดสินใจ คำนึงถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของผู้ร่วมงาน การทำงานมีระบบ เครื่องครัด บรรยาการในองค์กรเข้มงวดเด็ดขาด เน้นผลงาน การพิจารณาให้รางวัลเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน มีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน มีค่านิยมในการทำงานแบบอยู่เพื่องาน และมีการแบ่งแยกกีดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งสูง

ส่วนในองค์กรที่มีลักษณะความเป็นหญิงแสดงให้เห็นได้จากผู้บริหารจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอมและการเจรจาต่อรอง การให้รางวัลตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค เคยชินกับการใช้มติมหาชนในการตัดสินใจ และค่านิยมในการทำงานเพื่ออยู่รอด ฮอฟสตีด (Hofstede, 1997)

สรุปได้ลักษณะความเป็นเพศชาย หมายถึง พฤติกรรมการยอมรับความแตกต่างกันทางเพศของบุคลากรในองค์กร มีการยอมรับถึงความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรต่างเพศ การทำงานด้วยความเด็ดขาด เน้นผลของงานเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่ง ส่วนลักษณะความเป็นเพศหญิง หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรในการประนีประนอมในการทำงาน การพิจารณาผลงานจะเป็นไปด้วยความเห็นอกเห็นใจ ใช้ความรู้สึกในการตัดสินใจพิจารณามากกว่าการใช้กฎเกณฑ์

4. ลักษณะปัจเจกนิยมและลักษณะกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) กล่าวว่าลักษณะนี้เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการตอบสนองความพอใจในเป้าหมายและความสำเร็จของปัจเจกนิยมหรือของกลุ่มนิยม วัฒนธรรมแบบปัจเจกบุคคลจะให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่ากลุ่ม และเชื่อว่าบุคคลจะทำงานได้ดีที่สุด หากทำงานโดยลำพังความสำเร็จจึงเป็นความสำเร็จของบุคคล ส่วนวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความสำเร็จของสมาชิกในกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล โดยแสดงให้เห็นว่าหากบุคคลรวมกันเป็นกลุ่มจะทำให้ผลงานดีกว่าการทำงานคนเดียว

ในองค์กรที่มีความเป็นปัจเจกนิยม พนักงานจะได้รับการคาดหวังให้แสดงออกตามความสนใจของตนเอง การจัดงานให้แก่พนักงานจะสอดคล้องกับความสนใจทั้งของพนักงานและนายจ้าง มีความเชื่อว่าคนจะทำงานเพื่อเงินหรือค่าตอบแทนทางด้านจิตใจ แต่ไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ยังคงเป็นไปตามความต้องการของตนเอง และยังเชื่อว่าบุคคลจะทำงานได้ดีที่สุดหากทำงานโดยลำพังความสำเร็จจึงเป็นความสำเร็จของบุคคลองค์กรที่มีความเป็นกลุ่มนิยมเป็นลักษณะของสังคมที่สมาชิกภายในองค์กรให้ความสนใจในกลุ่มมากกว่าเรื่องของตนเองและการที่สมาชิกภายในองค์กรมีความเป็นกลุ่มนิยมมากก็จะเป็นเสมือนชั่วคราวข้ามกับความเป็นปัจเจกนิยมมาก สมาชิกภายในองค์กรมีความผูกพันต่อสังคมภายในองค์กรอย่างมาก มีความภักดีต่อสังคมนั้นด้วย

สรุปได้ว่า ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) หมายถึงบุคลากรในองค์กรมีความเป็นส่วนตัวสูงโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ไม่สนใจความเป็นไปภายในองค์กร ถ้าไม่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ส่วนลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) หมายถึงการให้

ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันในองค์กร เน้นถึงความร่วมมือการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในกลุ่ม เชื่อว่าการทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าทำงานคนเดียว

1.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยส่วนใหญ่เกิดจากผู้ร่วมก่อตั้งหรือผู้บริหารองค์กร ส่วนการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรนอกจากจะเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้ก่อตั้งองค์กรแล้ว ผู้ร่วมงานและสมาชิกในองค์กรจะต้องเห็นพ้องต้องกันถึงความสำคัญที่มีต่อองค์กร และยอมรับร่วมกันที่จะปฏิบัติตามแนวทางจากที่เคยยึดถือปฏิบัติมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจึงจะทำให้การสร้างและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ โดยสรุป การสร้างและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อภิัญญา แจ่มแจ้ง. 2551: 7; อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 316) ได้ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นวัฒนธรรมองค์กร (Culture Begins) วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากขนบธรรมเนียม ประเพณี และแนวทางปฏิบัติซึ่งดำเนินอยู่ในปัจจุบันเป็นผลจากสิ่งที่ได้ทำมาในอดีตและผลสำเร็จซึ่งได้รับจากความพยายาม จะนำไปสู่การกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงได้อิทธิพล หรือถูกสร้างขึ้นมาจากผู้ก่อตั้ง โดยผู้ก่อตั้งมีวิสัยทัศน์ว่าองค์กรจะควรเป็นอย่างไร

2. การรักษาวัฒนธรรมให้คงอยู่ (Keeping a Culture Alive) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่คู่กับองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง ซึ่งวัฒนธรรมบางแห่งมีมาช้านานนับร้อยปี การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรก็ทำได้ยาก แต่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมก็เป็นสิ่งที่จำเป็น ซึ่งผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจะต้องให้ความสำคัญและร่วมมือเพื่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่ในโลกที่เคยรุ่งเรืองในอดีต แต่ต้องล่มสลายเพราะวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยืดหยุ่น และเปลี่ยนให้เข้าสถานการณ์

แมคเซน และกรินาว (อภิัญญา แจ่มแจ้ง. 2551: 8; อ้างอิงจาก Meshane; & Glinow, 2005: 488) กล่าวถึง กลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งต้องประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งนั้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ

1. ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำขององค์กร (Actions of Founders and Leaders) จะต้องพัฒนาระบบและโครงสร้าง เป็นผู้ปลุกฝัง และสนับสนุนความเชื่อของสมาชิกในองค์กรด้วยการสื่อสาร และปฏิบัติเป็นตัวอย่างเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ในอนาคต

2. ระบบการให้รางวัล (Introducing Culturally Consistent Rewards) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งได้นั้น จะต้องมีการนำระบบการให้รางวัลมาเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติ

3. การรักษาความต่อเนื่อง (Maintaining a Stable Workforce) วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งจริงจิตใจพนักงานเข้ากับองค์กร ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ และไม่ได้เขียนไว้เป็นคู่มือปฏิบัติสำหรับสมาชิกในองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องอาศัย

ความอดทน ทำให้เกิดความต่อเนื่อง ด้วยการสื่อสารและเสริมแรงให้เกิดความเชื่อ และค่านิยมร่วม แก่สมาชิก

4. การจัดการเครือข่ายวัฒนธรรม (Managing the Culture Network) วัฒนธรรมองค์กร คือ การเรียนรู้ ดังนั้น ต้องมีการถ่ายโยงกันทั่วทั้งองค์กร อาจจะเริ่มจากจุดเล็กๆ ก่อนแล้วจึงขยาย กว้างออกไป ทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ รับรู้ และจะเกิดการเลียนแบบค่านิยม ความเชื่อ สู้กันและกัน ถ่ายโยงกันไปเรื่อยๆ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาในภาพรวม

5. การคัดเลือกและหล่อหลอม (Selecting and Socializing Employees) การที่จะทำให้ วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็งได้นั้น กระบวนการที่เริ่มต้น คือการคัดเลือกสมาชิกใหม่ จะต้องคัดเลือกให้ เหมาะสม หรือมีค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกับองค์กรมากที่สุด เมื่อได้สมาชิกใหม่เข้าสู่ องค์กรแล้ว จึงเข้าสู่กระบวนการถ่ายทอด หรือหล่อหลอมให้สมาชิกใหม่นั้นรับทราบถึงวัฒนธรรมที่ แท้จริงขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุปการสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้ว่า การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรนั้นต้องเริ่มด้วยการมีผู้นำขององค์กรที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินธุรกิจที่ เป็นแบบแผนชัดเจนมีการถ่ายทอดไปสู่สมาชิกในองค์กรและเกิดการสืบต่อปฏิบัติกันอย่างเป็นแบบ แผนต่อเนื่องกันมา โดยการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งได้นั้น ต้องทำให้ สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรมีการนำระบบการให้รางวัลมาเชื่อมโยงเข้ากับการ ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่สมาชิกในองค์กร

2. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ลอเรนซ์ และเมเยอร์ (สุภาณี กลิ่นหอม. 2545: 10; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990: 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดจาก ความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก การคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและ ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน ของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความ ผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบ แทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

บุชานัน (วรรณิ ท้วมวเรช. 2551: 15; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 633) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติตามตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน

2. ความใส่ใจกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติตามบทบาทของคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรัก และผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552; อ้างอิงจาก Steer; & Porter. n.d.) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น หรือองค์การจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

จากค่านิยม ความหมายและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องที่นักวิชาการได้ให้มานั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นหมายถึงการที่คนภายในองค์กรมีความภักดี รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และพร้อมที่จะเป็นแรงผลักดันเพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงนั้นหมายถึงว่าบุคคลนั้นมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปด้วยความเต็มใจ

2.2 ความสำคัญของความผูกพัน

ความผูกพัน มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ(Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย และค่านิยมของความผูกพันต่อองค์การไว้ต่างๆ กันไปดังนี้

มาร์ช และมันนารี (วรรณิ ท้วมวเรช. 2551: 18; อ้างอิงจาก Marsh; & Mannari. 1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึงระดับความมากหรือน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร และการประเมินองค์การในทางที่ดีจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กร และได้แสดงออกมา สามารถเห็นได้ลักษณะของทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกเพื่อให้งานบรรลุนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้ได้ความผูกพันและความมีส่วนร่วมในบริษัท เปรียบได้กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับทัศนคติของพนักงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก เช่น การลาออก และการขาดงาน

สเตียร์ (วรรณิ ท้วมวเรช. 2551: 18; อ้างอิงจาก Steers. 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะให้สมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

สุภาณี กลิ่นหอม (วรรณิ ท้วมวเรช. 2551: 18; อ้างอิงจาก สุภาณี กลิ่นหอม. 2545) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันขององค์กร 3 ด้านเกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ความผูกพันขององค์กรด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics) นอกจากนี้ Steers and Mottaz ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย

1.1 การรับรู้ในเรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Task Autonomy) การรับรู้ว่างานที่ตนทำอยู่มีความสำคัญ (Task Significance) งานมีเอกลักษณ์ (Task Identity) และงานมีความหลากหลายต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill Variety) สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Hackman และ Oldham ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.2 การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การพึ่งพาองค์กร (Organizational Dependability) คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรในการมองเห็นผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) คือ ความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันขององค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อการต้องได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นและเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพัน

องค์การด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพของตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับความอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันองค์กรสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์กรตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์กรให้มากที่สุด

สรุปความหมายของความสำคัญของความผูกพันได้ว่า ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความมั่นคง ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่มีประสิทธิภาพในองค์กร พนักงานจะมีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงที่สุด

3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดของครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์นิยมใช้ในการแบ่งส่วนแบ่งทางการตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรที่แตกต่างกันของส่วนการตลาด นักการตลาดได้ค้นคว้าความต้องการของส่วนการตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญ เช่นกัน นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภคการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่สตรีทำงานมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยบริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่ง และยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานะภาพ (Income, Education, Occupation and Status) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัจจัยสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวคือ รายได้เป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจจะถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต ทัศนคติ อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยนเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆ เพื่อให้กำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่าง ๆ ถือว่าใช้เกณฑ์รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพร่วมกัน

องค์ประกอบของประชากรศาสตร์

ประม ะ ส ต ะ เ ว ทิน (2533: 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะของประชากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ภาษาและศาสนา เป็นต้น องค์ประกอบด้านอายุและเพศ เป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากรที่จัดว่ามีความสำคัญกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การเกิด การตายและการย้ายถิ่น อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดองค์ประกอบและการกระจายตัวประชากร โดยองค์ประกอบของประชากรศาสตร์ สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านเพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างทางเพศของประชากรมีความสำคัญในการวางแผนต่าง ๆ อย่างมาก ทั้งภาครัฐบาลและหน่วยงานเอกชน เช่น การวางแผนการให้บริการสาธารณสุข การวางแผนการประกอบธุรกิจ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์มองโครงสร้างทางเพศของประชากรในแง่การนำไปศึกษาด้านการใช้แรงงานสตรีและการประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ ของประชากรขณะที่นักสังคมวิทยามองความสมดุลระหว่างประชากรเพศชายและหญิงในแง่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์เรื่อง การเกิดการตาย การย้ายถิ่น การสมรส รวมทั้งการวิเคราะห์ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นๆ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่แยกเพศทั้งสิ้น

2. องค์ประกอบด้านอายุ

อายุเป็นส่วนประกอบพื้นฐานที่สำคัญของประชากร ในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ อายุเป็นตัวแปรที่สำคัญ ในการศึกษาการเกิด การสมรส การตาย และการย้ายถิ่น นอกจากนี้ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอายุของประชากรจะทำให้ช่วยการวางแผนด้านกำลังคน การขยายการศึกษา ตลอดจนโครงการสวัสดิการทางสังคมของรัฐที่ให้แก่ประชากร เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านการสมรส

องค์การสหประชาชาติแบ่งประเภทของสถานภาพสมรส ได้แก่ (1) โสด (2) สมรส (3) หม้าย (4) หย่าร้าง (5) สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ความแตกต่างในสถานภาพสมรส มีความสำคัญทางประชากรศาสตร์ สัดส่วนของประชากรในแต่ละสถานภาพสมรสมีผลต่ออัตราเจริญพันธุ์ และอัตรารายในประเทศ กล่าวคือสัดส่วนของสตรีที่สมรสสูงย่อมจะมีอัตราเกิดสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ชายและหญิงที่สมรสมีอัตราการตายต่ำกว่าคนโสด หม้าย และหย่าร้างในกลุ่มอายุเดียวกัน

4. องค์ประกอบด้านการศึกษา

ระดับการศึกษาของประชากร เป็นดัชนีหนึ่งแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาของประชากรเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์แก่รัฐบาลและเอกชนในการนำไปเป็นพื้นฐานการคาดประมาณกำลังคนในอนาคต การพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่าประเทศใดมีสัดส่วนของประชากรที่ไม่รู้หนังสือมาก ๆ ก็หมายถึงว่าประเทศนั้นยังด้อยพัฒนาอยู่มาก และการทราบถึงสัดส่วนของประชากรในวัยศึกษาเล่าเรียนก็ย่อมมีส่วนช่วยในการวางแผนและนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

4.2 อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and economic status) ประกอบด้วย อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ภูมิหลังทางครอบครัว และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่าง

สำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้นปัจจัยด้านประชากรศาสตร์หมายถึง คุณลักษณะในด้านต่างๆของประชากรศาสตร์ ทั้งในด้านเพศ อายุ ที่อยู่อาศัย สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ภาษาและศาสนาเป็นต้นทั้งนี้ จะนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย

4. ประวัติ บมจ. ธนาคารกรุงไทย

ธนาคารกรุงไทยจำกัด เริ่มเปิดดำเนินการครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2509 โดยการควบกิจการของธนาคารเกษตร จำกัด และธนาคารมณฑล จำกัด ซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์ที่มีรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่เข้าเป็นธนาคารเดียวกัน ตามนโยบายของรัฐบาล และได้ใช้ชื่อใหม่ว่า "ธนาคารกรุงไทย จำกัด" ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า "**KRUNG THAI BANK LIMITED**" ใช้สัญลักษณ์ "**นกยูงยักษ์**" ซึ่งเป็นเครื่องหมายของกระทรวงการคลัง เป็นสัญลักษณ์ประจำของธนาคารจนถึงปัจจุบัน

ในระยะแรกของการก่อตั้ง ธนาคารกรุงไทย จำกัดได้ใช้สถานที่สำนักงานใหญ่ของธนาคารเกษตร จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ที่ถนนเยาวราชเป็นที่ทำการสำนักงานใหญ่ มีสาขา รวม 81 แห่ง จำนวนพนักงาน 1,247 คน ยอดสินทรัพย์รวม 4,582.10 ล้านบาท ยอดเงินฝากรวม 4,442.20 ล้านบาท และทุนจดทะเบียน 105 ล้านบาทวัตถุประสงค์ของการรวมธนาคารทั้งสองเพื่อให้เป็นธนาคารของรัฐที่มีฐานะทางการเงินที่มั่นคงสามารถคุ้มครองผู้ฝากเงินและบริการลูกค้าได้กว้างขวางขึ้นตลอดจนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้มากขึ้นด้วย

ผลการดำเนินงานของธนาคารได้ขยายตัวเติบโตขึ้นมาเป็นลำดับทำให้อาคารสำนักงานใหญ่เดิมคับแคบลงจนเกิดความไม่สะดวกและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานธนาคารจึงได้ย้ายที่ทำการสำนักงานใหญ่ มาตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 35 ถนนสุขุมวิทเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2525 และได้ใช้เป็นี่ทำการสำนักงานใหญ่มาจนถึงปัจจุบัน

วันที่ 17 สิงหาคม 2530 ธนาคารกรุงไทยได้รับโอนสินทรัพย์และหนี้สินของธนาคารสยาม จำกัดมาบริหารตามนโยบายของกระทรวงการคลังเนื่องจากการดำเนินธุรกิจของธนาคารสยามมีปัญหาหลายด้านที่ไม่สามารถแก้ไขได้ในระยะเวลาอันสั้นทำให้เป็นภาระที่รัฐบาลจะต้องจัดการให้ความช่วยเหลือซึ่งไม่ทราบว่าจะสิ้นสุดเมื่อใด และหลังจากการรวมกับธนาคารสยามแล้วทำให้ธนาคารกรุงไทยมีสินทรัพย์มากเป็นอันดับสองของประเทศสามารถจะสนองตอบนโยบายการเงินการคลังของประเทศ และแสดงบทบาทความเป็น "ธนาคารนำ" (Lead Bank) ได้

ปี 2531 ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารพาณิชย์แห่งเดียวที่มีสาขาและเครื่อง ATM อยู่ครบทั่วทุกจังหวัดของประเทศ และยังมีแผนงานขยายสาขาเพิ่มขึ้นอีกโดยเน้นการเปิดสาขา ในเขตรอบนอกที่ความเจริญกำลังขยายตัวออกไปและในปีเดียวกันนี้ธนาคารได้นำหุ้นเข้าจดทะเบียนในตลาด

หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยซึ่งนับเป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่แห่งแรก โดยมีการซื้อ-ขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ฯ ในปี 2532 และปี 2533 มีการเปิดตัวบัตรเครดิตกรุงไทยนอกจากนี้ยังเป็นสถาบันแห่งแรกในประเทศไทยที่นำระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล (K-NET) มาใช้ ปี 2534 ธนาคารกรุงไทยได้รับยกย่องให้เป็นบริษัทดีเด่นประจำปี 2534

ช่วงปี 2535 – 2538 เรียกได้ว่าเป็นยุคพัฒนาสู่โลกาภิวัตน์มีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างขององค์กรที่เรียกว่า Reengineering มีความเติบโตในทุกๆด้าน อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพทั้งทางด้านเงินฝากและเงินให้สินเชื่อด้วยกลยุทธ์ด้านการตลาดนโยบาย Top 15 ทำให้เข้าถึงลูกค้ารายใหญ่ 15 รายของแต่ละจังหวัด นอกจากนี้ยังมีการใช้นโยบายการติดตามหนี้ การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับเปลี่ยนระบบคอมพิวเตอร์ Online P-6000 เป็น P-9000 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ซึ่งความเติบโตในทุกๆด้านเป็นผลให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2538 อนุมัติให้ธนาคารกรุงไทยเป็นรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ 1 แห่งแรกของประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นต้นไป

ปี 2540 เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำขึ้นภายในประเทศและได้ส่งผลกระทบต่อสถาบันการเงินจำนวนมากต้องถูกสั่งปิดกิจการทางการได้ดำเนินการแก้ไขปัญหามาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง นายธารินทร์ นิมมานเหมินท์ได้ประกาศมาตรการฟื้นฟูระบบสถาบันการเงินโดยให้ธนาคารกรุงไทยรับโอนสินทรัพย์และหนี้สินที่ดีของธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การและรับโอนสินทรัพย์ หนี้สิน สาขาและพนักงานของธนาคารมหานครพร้อมให้ธนาคารเพิ่มทุนจดทะเบียนอีก 185,000 ล้านบาท เป็น 219,850 ล้านบาทเสนอขายแบบเฉพาะเจาะจงให้กองทุนเพื่อการฟื้นฟูระบบสถาบันการเงินเพื่อรองรับการควบโอนกิจการในครั้งนี้

ปี 2544-2546 ฐานะการเงินของธนาคารมีความแข็งแกร่งมากขึ้นภายหลังการโอนสินทรัพย์ด้วยคุณภาพไปยังบริษัทบริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัดมีการปรับโครงสร้างขององค์กรครั้งใหญ่เพื่อเอื้อต่อการสร้างและขยายขนาดของสินทรัพย์ การสร้างรายได้อย่างต่อเนื่องและลดต้นทุนการดำเนินงาน พร้อมกันนั้น ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อเสริมสร้างฐานะของความเป็นธนาคารพาณิชย์ชั้นนำของประเทศโดยเน้นระบบควบคุมการบริหารความเสี่ยงทุกด้านอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ธนาคารยังได้เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจไทยให้ฟื้นตัวอย่างรวดเร็วโดยเป็นแกนนำในการปล่อยสินเชื่อเข้าสู่ระบบมีการให้สินเชื่อแก่องค์กรภายใต้การดูแลของรัฐโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ควบคู่ไปกับการให้บริการแก่ลูกค้าทั่วไปและมีการเปิดให้บริการกลุ่มลูกค้าพิเศษได้แก่ธนาคารชุมชนและธนาคารอิสลาม

ปี 2548 ธนาคารก้าวสู่การเป็น The Convenience Bank “ธนาคารแสนสะดวก” อย่างเต็มตัวมีผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินทุกประเภทและครบวงจรสามารถใช้บริการของธนาคารได้จากทุกที่ ทุกช่องทาง และทุกเวลาตลอด 24 ชั่วโมงโดยไม่มีวันหยุด ได้มีปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ช่องทางต่างๆ ในการบริการให้สดใส ทันสมัยเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่และเพิ่มเครือข่ายและขยายช่องทางในการให้บริการกับลูกค้ากระจายไปตามแหล่งชุมชนนอกจากนี้ในปี

2548 ได้ออกบริการและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อาทิ โครงการ KTB Exporter Club บริการโอนเงินด่วน KTB Speed Cash Transfer บริการเงินฝากระยะยาว 48 เดือน

ในปี 2549 - ปัจจุบัน ธนาคารยังคงให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็น The Convenience Bank และเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และชัดเจนธนาคารได้ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนแม่บททางการเงินและการบริหารจัดการตามแนวทาง Basel III และการเป็น Processing Bank ซึ่งนำเสนอการชำระเงินควบคู่ไปกับผลิตภัณฑ์และบริการธุรกรรมทางการเงินที่หลากหลายครบวงจร ตอบสนองความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยบริการที่สะดวก รวดเร็วและทันสมัยในทุกที่ทุกเวลา

สัญลักษณ์ของธนาคาร



รูปแบบ: เป็นอิสระ นกอายุภักษ์หลุดจากกรอบจำกัด เพื่อการโบยบินที่เป็นอิสระและคล่องตัวยิ่งกว่า

สี: สีฟ้าหมายถึง ความทันสมัย อิสระที่ไร้ขอบเขต พลังแห่งความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะโบยบินนำพาไปสู่ความก้าวหน้าที่กว้างไกลทั่วแผ่นดินฟ้าไทย และสีฟ้า SKY BLUE ยังสื่อถึงความรู้สึกสะดักสบาย เป็นคนกันเอง ที่ลูกค้าทุกคนจะได้รับจากธนาคารกรุงไทย

ตัวอักษร: มั่นคง หนักแน่น: ด้วยตัวอักษรตรงทันสมัย: ด้วยเส้นของตัวอักษรที่ตรงเฉียบคมผสมผสานกับเส้นโค้งที่นุ่มนวล มีความเป็นกันเอง

วิสัยทัศน์ (Vision)

GROWING TOGETHER กรุงไทย ก้าวไกล ไปกับคุณ มุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างการบริการที่มีคุณค่า เพื่อสนับสนุนการเติบโตและความมั่งคั่งแก่ลูกค้า สร้างคุณภาพที่ดีขึ้นแก่สังคม และสร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น

พันธกิจ (Mission)

- เสริมศักยภาพและพัฒนาทักษะของบุคลากรและระบบงาน
- ให้บริการและคำแนะนำที่มีคุณค่าแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง
- ร่วมพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการสร้างทุนทางปัญญา
- สร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้าน ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ เพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

บุคลากรที่มีอายุ ที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า

บุคลากรที่มีสายงานที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษามากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าบุคลากรที่มี อายุราชการ ที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัด

นนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยบุคคลากรที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า และบุคลากรที่มี อัตราเงินเดือน ที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสูงกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการรับรู้วัฒนธรรมในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ 2) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และระดับปานกลาง 3) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.7 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ดีที่สุด คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นชาย

เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ” กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 272 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผลการศึกษพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านกลุ่มนิยมและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนแตกต่างกัน ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแบบการบริหารงานโดยมีข้อยกเว้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การด้านกลุ่มนิยม ความเป็นชาย ความเป็นหญิง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ปัจเจกนิยม ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงานโดยมีข้อยกเว้นเชิงรับ และภาวะผู้นำแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ปัจเจกนิยม และมีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านกลุ่มนิยม ความเป็นชาย ความเป็นหญิง ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงาน โดยมีข้อยกเว้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวก ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงานโดยมีข้อยกเว้นเชิงรับ และภาวะผู้นำแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์ทางลบ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยด้านกลุ่ม นิยมความเป็นชาย ความเป็นหญิงและหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางบวก ส่วนด้าน ปัจเจกนิยม ความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบและพบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนแบบการบริหารงานโดยมีข้อยกเว้นเชิงรุกวัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นชาย ความเป็นหญิง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 40

ประจวบ คงอินทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัท กรณีศึกษา: บริษัท พีรพัฒน์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูล ปัจจัยด้านลักษณะจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงาน เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะงาน (Work activity) คุณภาพชีวิต (Quality of life) และโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในระดับมาก ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทมหาชน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมดีมาก อันมีปัจจัย จาก 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) ด้านความ จงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับ มาก

ปาริฉัตร แก้วเจริญ (2555) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Service พบว่า การทำวิจัยในครั้งนี้มี ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่ง หนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ share จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 125 คน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความ แตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพ โสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค และระยะเวลา ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี

2. ผลของการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

3. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัทมา เอื้ออรรถการ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติต่องานบริการ และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) “ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงาน บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านปัจเจกนิยม ด้านกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย และด้านความเป็นหญิง อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับทัศนคติต่องานบริการอยู่ในระดับสูง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย และด้านความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ทักษะคติต่องานบริการมีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมวารัตน์ อินทุสมิต (2543) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 368 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีสถานสมรส และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท จัดจำหน่ายเครื่องมี้อวด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีอัตราการขาดงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ

.05 ส่วนพนักงานที่มีภูมิสำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศ อายุ และภูมิสำเนาต่างกันมีอัตราการขาดงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีอัตราการขาดงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานของพนักงาน

สุพานี ไทยเจริญ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 447 คน และตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 1 ถึง 8 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 360 ชุดผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ส่วนในเรื่องของ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่เป็นโสดจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่สมรส ม่าย หย่า หรือแยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิสราภรณ์ รัตนช (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า 1.) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็น

ธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้
 สามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการ
 ทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะการบริหาร บุคคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
 ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มี
 คุณค่าทางสังคม บุคคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2.) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลกรสาย
 สนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าโดยรวมบุคลกร
 เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3.) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ
 บุคลกรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัย
 ส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับ
 ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านบุคคล ส่วนอายุ ระยะเวลาการ
 ปฏิบัติงาน ภูมิลาเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วน
 ปัจจัยด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงาน ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็น
 ศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ4.) ความสัมพันธ์
 ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลกรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน
 ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มี
 ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (ปาริฉัตร แก้วเจริญ. 2555: 31; อ้างอิงจาก DeCotis; & summers.
 1987: 445–470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างของ
 องค์กรกระบวนการขององค์กร บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน เป็น
 ทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆ กัน

รีบีเนียงและอลูโต้ (กรกฎ พลพานิช. 2540: 19; อ้างอิงจาก Herbiniak; & Alutto. n.d.) ได้
 ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพสมรส การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา นโยบายองค์กร
 โอกาสเข้าสังคม และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่แต่งงานแล้ว
 มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว อาจสรุปได้ว่าการมี
 ครอบครัวทำให้เกิดความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าพนักงานโสด จึงทำให้มีความผูกพัน
 ต่อองค์กรมากกว่า

2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่ทั้งนี้ระดับความปัจจัยแต่ละตัวก็ต้องมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

3. โอกาสเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือการที่พนักงานได้มีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดเนื่องจากได้มีการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาในด้านต่างๆ ได้

4. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผันกัน นั่นคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ อาจเป็นเพราะโอกาสของการเปลี่ยนงาน และการยอมรับของบุคคลที่มีการศึกษามากทำให้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย แต่จากการศึกษาของนักวิจัยหลายรายพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย

สรุปทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ดังนี้

ในด้านวัฒนธรรมองค์กรผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ ฮอฟสตีด (Hofstede, 1997) ได้กำหนด ปัจจัยบ่งชี้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้โดยละเอียด และครอบคลุมลักษณะต่างๆ ในองค์กร โดยมีส่วนประกอบใน 4 ด้าน นั่นก็คือลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชายหรือลักษณะความเป็นหญิง และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมหรือกลุ่มนิยมซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมานี้จะช่วยสะท้อนให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงรูปแบบและวิถีปฏิบัติที่สืบทอดกันมาของพนักงานในองค์กรในแนวทางเดียวกัน

โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของ ฮอฟสตีดนี้ไปใช้คือ สภาวรัตน์ อินทสุमित (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ

ด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวคิดของ สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552: อ้างอิงจาก Steer and Porter) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและ พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรด้านประชากรศาสตร์ได้เลือกใช้แนวคิดของ ปรมะ สตะเวทิน (2533: 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะของประชากรในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ภาษาและศาสนา เป็นต้น องค์ประกอบด้านอายุและเพศ เป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากรที่จัดว่ามีความสำคัญกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การเกิด การตายและการย้ายถิ่น อันเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดองค์ประกอบ และการกระจายตัวประชากรเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยที่แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานใหญ่แบ่งเป็น 2 อาคารได้แก่ อาคารนาฬิกาเหนือและอาคารสุขุมวิท ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น 4,430 คน (ที่มา: งานข้อมูลพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย. (2556, พฤษภาคม). รายงานจำนวนพนักงานจำแนกตามสังกัดและคุณวุฒิ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้พนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ยามาเน (ลัวัน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2536: 260-261; อ้างอิงจาก Yamane. 1967: 886-887)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ (โดยในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้นจะได้ขนาดตัวอย่าง } n &= \frac{4430}{1 + (4430)(0.05)^2} \\ &= 366.87 \text{ หรือ } 367 \text{ คน} \end{aligned}$$

และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 5 % ของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 19คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด386คนขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ตามจำนวนประชากรของอาคารนานาชาติ และอาคารสุขุมวิท ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละอาคาร} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละอาคาร} \times 386}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

อาคาร	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
นานาชาติ	2,120 คน	185คน
สุขุมวิท	2,310 คน	201 คน
รวมทั้งหมด	4,430 คน	386คน

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถาม ตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละอาคารที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา ระยะเวลาการทำงานระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน โดยคำถามจะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

คำถามข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุนั้น ได้อ้างอิงจากกัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545: 34-35)

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

จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล พนักงานที่มีอายุสูงสุดมีอายุ 60 ปีและพนักงานที่มีอายุต่ำสุดมีอายุ 21 ปี(ที่มา: งานข้อมูลพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย. 2556, พฤษภาคม)การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 21}{4} = 9.75 \text{ ปี หรือ } 10 \text{ ปี}$$

แสดงการแบ่งช่วงอายุที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

- 21 – 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 – 60 ปี

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

คำถามข้อที่ 4 ระยะเวลาในการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดระยะเวลาการทำงานนั้น ได้อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545: 34-35)

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

จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคลพนักงานของธนาคารมีระยะเวลาทำงานต่ำสุด คือ น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งในการคำนวณผู้วิจัยจะใช้เวลาเท่ากับ 1 ปี และระยะเวลาทำงานสูงสุด คือ 39 ปี (ที่มา: งานข้อมูลพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย. 2556, พฤษภาคม) การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยแบ่งช่วงออกเป็น 6 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงระยะเวลาการทำงาน} = \frac{39 - 1}{6} = 6.33 \text{ ปี หรือ 6 ปี}$$

แสดงการแบ่งช่วงระยะเวลาการทำงานที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี
- 7 – 12ปี
- 13 – 18ปี
- 19 – 24ปี
- 25 – 30ปี
- มากกว่า31ปี

คำถามข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- พนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่
- เจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน
- รองผู้อำนวยการฝ่าย
- ผู้อำนวยการฝ่าย

คำถามข้อที่ 6 อัตราเงินเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยในการกำหนดช่วงรายได้นั้น ได้อ้างอิงจากเกณฑ์การแบ่งช่วงอัตราเงินเดือนของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย(ที่มา: ฝ่ายการพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย. 2555, มกราคม) การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอัตราเงินเดือนดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งช่วงออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

- น้อยกว่า 30,000 บาท
- 30,000 – 59,999 บาท
- 60,000 – 89,999 บาท
- 90,000 – 119,999 บาท
- 120,000 บาท ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 7 หน่วยงานที่สังกัด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

- สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ
- สายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ
- สายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์
- สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน
- สายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยประกอบด้วย

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ
2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
3. ลักษณะความเป็นชาย
4. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนประกอบด้วย

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

โดยกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ประเมินดังต่อไปนี้

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

โดยมีการแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103)

คำถามข้อที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจอยู่ในระดับ ปาน

กลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำถามข้อที่ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับ

มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับ

มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับ

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับ

น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

คำถามข้อที่ 3 ลักษณะความเป็นชาย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีลักษณะความเป็นชายอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำถามข้อที่ 4 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อวัดความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วยคำถาม 9 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนประกอบด้วย

มากที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน
 มาก เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน
 ปานกลาง เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน
 น้อย เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน
 น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ประเมินดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้(บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103)
 คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์และมีคุณภาพผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามในขั้นที่ 6 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449-450) ผลลัพธ์ของค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าตั้งแต่ $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงและผู้วิจัยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	
ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ	เท่ากับ .737
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	เท่ากับ .765
ลักษณะความเป็นชาย	เท่ากับ .770
ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	เท่ากับ .885
ด้านความผูกพันขององค์กร	เท่ากับ .858

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่จำนวน 386 คน ที่ได้จากการทำแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล รวมถึงแนวคิดและทฤษฎี ที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ทั้งบทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะคือการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

3.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และ หน่วยงานที่สังกัด โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและร้อยละ

3.1.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) โดยใช้สมมติฐานเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 เฉพาะเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown Forsythe และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต้องทำการทดสอบรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T 3 โดยจะทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

3.2.2 สมมติฐานในข้อที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 38)

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

เมื่อ	p	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สัญลักษณ์ \bar{X} ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545.39)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39)

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถามเป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากแบบสอบถาม โดยนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449)

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

โดยที่ k	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
<u>Covariance</u>	แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
<u>Variance</u>	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 108)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา
\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
Sp	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
n_1, n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$$\text{Degree of Freedom (df)} = n_1 + n_2 - 2$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

$$\text{Degree of Freedom (df)} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 2}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
V	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2549: 293)

ใช้ค่า F – test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2549: 293) มีสูตรดังนี้

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	$k-1$	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	$n-k$	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	$n-1$	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)
	$SS_{(W)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
	n-k	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 333)

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

$$\text{โดยที่ } n_i \neq n_j$$

$$r = n - k$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

เมื่อ LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j
MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์การแปรปรวน
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

ในกรณีที่ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะใช้ค่าBrown-Forsythe (β) (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยที่ $MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k (1 - n_i/N) s_i^2$

เมื่อ β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
$MS_{(W)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับBrown-Forsythe
k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
N	แทน	ขนาดของประชากร
s_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541: 72) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(W)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$MS_{(w)}$	แทน	ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe
\bar{x}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
\bar{x}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 311-312) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y (Total) ของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 350-351) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ซูศรี วงศ์รัตนะ. 2544:316) กำหนดได้ดังนี้

1. ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
2. ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.3-0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 386 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบ t-test
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน	สถิติทดสอบ F-test
df	แทน	องศาของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
Prob. (p)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₀	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวน ความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	134	34.72
หญิง	252	65.28
รวม	386	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21 – 30 ปี	86	22.28
31 – 40 ปี	67	17.36
41 – 50 ปี	147	38.08
51 – 60 ปี	86	22.28
รวม	386	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.15
ปริญญาตรี	300	77.72
ปริญญาโท	70	18.13
รวม	386	100.00
4. ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี	71	18.39
7 – 12 ปี	67	17.36
13 – 18 ปี	47	12.18
19 – 24 ปี	75	19.43
25 – 30 ปี	86	22.28
มากกว่า 31 ปี	40	10.36
รวม	386	100.00
5. ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่	57	14.77
เจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน	278	72.02
รองผู้อำนวยการฝ่าย	44	11.40
ผู้อำนวยการฝ่าย	7	1.81
รวม	386	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 30,000 บาท	128	33.16
30,000 – 59,999 บาท	147	38.08
60,000 – 89,999 บาท	95	24.61
90,000 – 119,999 บาท	16	4.15
รวม	386	100.00
7. หน่วยงานที่สังกัด		
สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ	54	13.99
สายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ	255	66.06
สายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์	23	5.96
สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน	47	12.18
สายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล	7	1.81
รวม	386	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 386 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 65.28 และเพศชาย มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 38.08 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 อายุ 51-60 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 และอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.36 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 77.72 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 70 คน คิด

เป็นร้อยละ 18.13 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 25 – 30 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 19 – 20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.43 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.39 มีระยะเวลาการทำงาน 7 – 12 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.36 มีระยะเวลาการทำงาน 13 – 18 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 31 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.36 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน มีจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 72.02 รองลงมาเป็นพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 รองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 มี และผู้อำนวยการฝ่ายจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 38.08 รองลงมามีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16 มีอัตราเงินเดือน 60,000 – 89,999 บาท มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.61 และมีอัตราเงินเดือน 90,000 – 119,999 บาท มี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ มีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 รองลงมาสังกัดสายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.99 สังกัดสายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 สังกัดสายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 และสังกัดสายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคลมี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ รวบรวมรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ	3.49	.695	มาก
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	4.12	.382	มาก
ลักษณะความเป็นชาย	3.84	.501	มาก
ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	2.33	.716	น้อย
ระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	3.49	.338	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมาป็น้อย พบว่า

ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ด้านลักษณะความเป็นชาย พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม พนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ

ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีการแบ่งแยกทางอำนาจสูงระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	3.54	.998	มาก
2. ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจโดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18	1.177	ปานกลาง
3. พนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่มากกว่า	3.59	.993	มาก
4. ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงานเช่น ได้รับสิทธิจอดรถในอาคารจอดรถของธนาคาร	4.12	.827	มาก
5. ผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชมมากกว่าลูกน้อง	2.99	1.067	ปานกลาง
รวมด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ	3.49	.695	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงานเช่น ได้รับสิทธิจอดรถในอาคารจอดรถของธนาคาร พนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่มากกว่า และองค์กรมีการแบ่งแยกทางอำนาจสูงระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 3.59 และ 3.54 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจโดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชมมากกว่าลูกน้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ 2.99 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรให้ความมั่นคงกับชีวิต	4.29	.536	มากที่สุด
2. มีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.99	.512	มาก
3. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	4.25	.554	มากที่สุด
4. พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.31	.462	มากที่สุด
5. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง	4.11	.501	มาก
6. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร	3.67	.736	มาก
7. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของธนาคารโดยจะไม่ใช้หน้าที่ในการเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง	4.22	.793	มากที่สุด
รวมด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	4.12	.382	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรให้ความมั่นคงกับชีวิต ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของธนาคารโดยจะไม่ใช้หน้าที่ในการเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.29 4.25 และ 4.22 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง มีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงานอยู่เสมอและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.99 และ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านความเป็นชาย

ด้านความเป็นชาย	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจน	4.12	.594	มาก
2. องค์กรมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็นธรรม	3.53	.816	มาก
3. องค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง	3.45	.762	มาก
4. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.24	.429	มากที่สุด
รวมด้านความเป็นชาย	3.84	.501	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านความเป็นชายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ องค์กรมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจน องค์กรมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็นธรรมและองค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 3.53 และ 3.45 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม/กลุ่มนิยม

ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความคิดเห็น
1. มีความคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า	2.34	.913	น้อย
2. สามารถทำงานให้สำเร็จเพียงผู้เดียวโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	2.09	.855	น้อย
3. สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือ ลูกน้อง	2.53	.813	น้อย
4. ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม	2.42	.853	น้อย
5. ให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม	2.24	.954	น้อย
รวมด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	2.33	.716	น้อย

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับน้อยทุกข้อ คือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือ ลูกน้อง ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม มีความคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า ให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่มและสามารถทำงานให้สำเร็จเพียงผู้เดียวโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 2.42 2.34 2.24 และ 2.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย
สำนักงานใหญ่ โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร	4.06	.713	มาก
2. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเททำงาน ให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่	4.22	.618	มากที่สุด
3. ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ รับผิดชอบ	3.62	.902	มาก
4. ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิ เช่นค่า รักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น	4.25	.658	มากที่สุด
5. จะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอด้าน ผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า	3.73	.966	มาก
6. พร้อมทั้งจะยอมรับและปรับตัวกับนโยบายหรือความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ	4.16	.619	มาก
7. มีความมั่นใจ เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำขององค์กร	3.78	.682	มาก
8. รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในธนาคารกรุงไทยและมีความ ตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	4.12	.749	มาก
9. พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการช่วยเหลือ แก้ปัญหา ให้ความ ร่วมมือเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา	4.24	.516	มากที่สุด
รวมความผูกพันความผูกพันต่อองค์กร	4.02	.493	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ได้รับ
ประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิ เช่นค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน

เป็นต้น พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการช่วยเหลือ แก้ปัญหา ให้ความร่วมมือเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 4.24 และ 4.22 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 6 ข้อ คือ พร้อมทั้งจะยอมรับและปรับตัวกับนโยบายหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในธนาคารกรุงไทยและมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร มีความมั่นใจ เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำขององค์กร จะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอด้านผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.12 4.06 3.78 3.73 และ 3.62 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้วิธีการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ในการทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Sig. มากกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ Sig. น้อยกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed และในการทดสอบด้วย One Way ANOVA ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อทดสอบค่าความแปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Sig. มากกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่ามี ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means						
	<i>F</i>	<i>p.</i>	เพศ	\bar{X}	<i>n</i>	S.D.	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p.</i>	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Equal variances assumed	19.529**	.000	ชาย	4.12	134	.565	2.691**	221.170	.008
	Equal variances not assumed			หญิง	3.97	252	.442			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านเพศ มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance not assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน
ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	11.505**	3	382	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านอายุ มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละช่วงอายุมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคาร
กรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	42.300**	3	299.591	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe
พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ
สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง
ยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple
comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อายุ	\bar{X}	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41- 50 ปี	51- 60 ปี
21 – 30 ปี	3.76	-	.05	-.380**	-.570**
			(.963)	(.000)	(.000)
31 – 40 ปี	3.71		-	-.430**	-.620**
				(.000)	(.000)
41- 50 ปี	4.14			-	-.190*
					(.037)
51- 60 ปี	4.33				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .380

พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .570

พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .430

พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .620

พนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .037 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .190

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	13.386**	2	383	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละระดับการศึกษา มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	35.412**	2	165.389	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	-	-.480** (.000)	-.220** (.002)
ปริญญาตรี	4.09		-	.260** (.000)
ปริญญาโท	3.83			-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .480

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .220

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .260 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.057**	5	380	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านระยะเวลาการทำงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละช่วงระยะเวลาการทำงาน มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	22.189**	5	287.582	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ระยะเวลาการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า					มากกว่า 31 ปี
		หรือเท่ากับ 6 ปี	7 – 12 ปี	13 – 18 ปี	19 – 24 ปี	25 – 30 ปี	
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี	3.74	-	-0.000 (1.000)	-0.320** (.000)	-0.270** (.008)	-0.580** (.000)	-0.550** (.000)
7 – 12 ปี	3.74		-	-0.320** (.000)	-0.270** (.007)	-0.580** (.000)	-0.550** (.000)
13 – 18 ปี	4.06			-	.050 (1.000)	-0.260* (.018)	-0.230 (.345)
19 – 24 ปี	4.01				-	-0.310** (.000)	-0.280** (.001)
25 – 30 ปี	4.32					-	.030 (.694)
มากกว่า 31 ปี	4.29						-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 13 – 18 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 13 – 18 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 13 – 18 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .320

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 19 – 24 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 7 – 12 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 31 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 7 – 12 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 31 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 7 – 12 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 31 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .550

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 13 – 18 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 25 – 30 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 13 – 18 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 25 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 13 – 18 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 25 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .260

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 19 – 24 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 25 – 30 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 19 – 24 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 25 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 19 – 24 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 25 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .310

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 19 – 24 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 31 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 19 – 24 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 31 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 19 – 24 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 31 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .280

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคาร
กรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	7.557**	3	382	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านระดับตำแหน่งงาน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละระดับตำแหน่งงาน มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคาร
กรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	26.971**	3	21.848	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน ปฏิบัติการ/ เจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ อาวุโส/หัวหน้า ส่วน	รองผู้อำนวยการ ฝ่าย	ผู้อำนวยการ ฝ่าย
พนักงานปฏิบัติการ/ เจ้าหน้าที่	3.69	-	-0.330** (.000)	-0.800** (.000)	-0.170 (.949)
เจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้า ส่วน	4.02		-	-0.470** (.000)	.160 (.960)
รองผู้อำนวยการฝ่าย	4.49			-	-0.630 (.113)
ผู้อำนวยการฝ่าย	3.86				-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .330

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ กับพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .800

พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน กับพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .470

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ตาราง 23 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	6.234**	3	382	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 23 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านอัตราเงินเดือน มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละอัตราเงินเดือน มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคาร
กรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	41.575**	3	140.375	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า 30,000 บาท	30,000 – 59,999 บาท	60,000 – 89,999 บาท	90,000 – 119,999 บาท
น้อยกว่า 30,000 บาท	3.74	-	-.280** (.000)	-.590** (.000)	-.760** (.000)
30,000 – 59,999 บาท	4.01		-	-.320** (.000)	-.490** (.000)
60,000 – 89,999 บาท	4.33			-	-.170 (.612)
90,000 – 119,999 บาท	4.50				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .280

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,000 – 89,999 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,000 – 89,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,000 – 89,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .590

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 90,000 – 119,999 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 90,000 – 119,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 90,000 – 119,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .760

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,000 – 89,999 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,000 – 89,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 60,000 – 89,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .320

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 90,000 – 119,999 บาท จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 90,000 – 119,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 90,000 – 119,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .490

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคาร
กรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านหน่วยงานที่สังกัดโดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.920**	4	381	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 26 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ด้านหน่วยงานที่สังกัด มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละหน่วยงานที่สังกัด มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคาร
กรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	8.537**	4	148.914	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 28

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{x}	สายงานธุรกิจ รายย่อย/ ขนาดกลาง/ ขนาดใหญ่/ ภาครัฐ	สายงานบริหาร การเงิน/บริหาร ความเสี่ยง/ ปฏิบัติการ	สายงานปรับ โครงสร้างหนี้ และบริหาร สินทรัพย์	สายงาน การตลาดและ สื่อสารองค์กร/ บริการจัดการ ทางการเงิน	สายงาน ตรวจสอบ ภายใน บริหารงาน กฎหมาย/ ทรัพยากร บุคคล
สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาด กลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ	4.24	-	.240* (.044)	.009 (.997)	.400** (.001)	.570** (.000)
สายงานบริหารการเงิน/ บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ	4.00		-	-.150 (.605)	.160 (.177)	.330 (.067)
สายงานปรับโครงสร้างหนี้ และบริหารสินทรัพย์	4.15			-	.310* (.010)	.480* (.019)
สายงานการตลาดและสื่อสาร องค์กร/บริการจัดการทาง การเงิน	3.84				-	.170 (.382)
สายงานตรวจสอบภายใน/ บริหารงานกฎหมาย/ ทรัพยากรบุคคล	3.67					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า

พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ กับพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .044 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .240

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

สามารถแยกเป็นสมมติฐานเป็น 4 ข้อย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 2.1 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐาน
ได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำ
อำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. องค์กรมีการแบ่งแยกทางอำนาจสูงระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	-.104*	.042	ต่ำ	ตรงข้าม
2. ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจโดย ไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	-.338**	.000	ปานกลาง	ตรงข้าม
3. พนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความ รับผิดชอบในภาระหน้าที่มากกว่า	.247**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
4. ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่า พนักงานเช่น ได้รับสิทธิจอดรถในอาคาร จอดรถของธนาคาร	-.063	.214	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
5. ผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชม มากกว่าลูกน้อง	-.157**	.002	ต่ำ	ตรงข้าม
รวมด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ	-.137**	.007	ต่ำ	ตรงข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 29 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ $-.137$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมลดลงในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากว่าหากพนักงานรู้สึกว่าการบริหารไม่มีความเป็นกลางต่อพนักงานในแต่ละระดับที่เท่าเทียมกัน ในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าจะได้รับการยอมรับมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งน้อยกว่า หรือผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ได้รับความเท่าเทียมเสมอภาคกัน ทำให้ระดับความผูกพันในองค์กรลดลง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $-.338$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หากพนักงานรู้สึกว่าการบริหารไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลงในระดับปานกลาง เนื่องจากว่าหากพนักงานรู้สึกว่าการบริหารเบียดผู้ที่ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ตัดสินใจต่าง ๆ โดยใช้อำนาจ ก็จะทำให้พนักงานไม่อยากจะทำงานในองค์กรต่อ และความผูกพันที่มีต่อองค์กรก็จะลดลงตามไปด้วย

พนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่มากกว่า กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $.247$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หากพนักงานรู้สึกว่าการบริหารที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่มากกว่าเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชมมากกว่าลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.157 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชมมากกว่าลูกน้องเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลงในระดับต่ำ เนื่องจากว่า หากพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณผู้บริหารไม่มีความเสมอภาคของบุคคลในตำแหน่งงานต่างๆ เมื่อมีผลงาน โดยจะยกย่องแต่ผู้บริหารเท่านั้น สำหรับบุคคลที่สนับสนุนงานของผู้บริหารไม่ได้รับการยกย่องชื่นชม ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง เพราะมีความรู้สึกว่าคุณผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับตนเอง

องค์กรมีการแบ่งแยกทางอำนาจสูงระหว่างผู้บริหารและพนักงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) -.104 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า หากพนักงานรู้สึกว่าคุณผู้บริหารมีการแบ่งแยกทางอำนาจระหว่างผู้บริหารและพนักงานที่สูง เพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลงในระดับต่ำ เนื่องจากว่าพนักงานอาจจะรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมเสมอภาคกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่มั่นคง มีความคิดต้องการที่จะเปลี่ยนงานและส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมลดลง

ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงาน เช่น ได้รับสิทธิจอดรถในอาคารจอดรถของธนาคาร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .214 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) -.063 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 2.2 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H₀: วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

H₁: วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. องค์กรให้ความมั่นคงกับชีวิต	.537**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. มีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	.406**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของการปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัดเพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะ เกิดขึ้น	.465**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ ธนาคาร ปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ ขององค์กร	.566**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านาย เพื่อน ร่วมงาน หรือลูกน้อง	.233**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
6. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นในองค์กร	.463**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
7. จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของธนาคารโดย จะไม่ใช้หน้าที่ในการเอื้ออำนวย ผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง	.481**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวมด้านลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน	.692**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 30 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .692 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .566 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าจะมีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรให้ความมั่นคงกับชีวิต กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .537 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าจะองค์กรให้ความมั่นคงกับชีวิตเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของธนาคารโดยจะไม่ใช้หน้าที่ในการเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .481 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยจะไม่ใช้หน้าที่ในการ

เอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .465 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

มีโอกาที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .463 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

มีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .406 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าการศึกษา ข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .233 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานรู้สึกว่ามี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อ 2.3 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชาย กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชาย	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. องค์กรมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจน	.600**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. องค์กรมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมี การประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง อย่างเป็นธรรม	.505**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. องค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งตามการ ประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง	.521**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ได้รับ	.445**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวมด้านลักษณะความเป็นชาย	.677**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 31 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชาย กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .677 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชาย เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

องค์กรมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .600 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นว่าในองค์กรมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจนเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .521 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นว่าในองค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็นธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .505 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นว่าในองค์กรมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็นธรรม เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .445 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึก
ว่ามีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อ 2.4 วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจก
นิยม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. มีความคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า	-.129*	.011	ต่ำ	ตรงข้าม
2. สามารถทำงานให้สำเร็จเพียงผู้เดียวโดย ไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน	-.079	.124	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3. สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือ ลูกน้อง	-.232**	.000	ต่ำ	ตรงข้าม
4. ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็น ทีม	-.240**	.000	ต่ำ	ตรงข้าม
5. ให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัว มากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม	-.239**	.000	ต่ำ	ตรงข้าม
รวมด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	-.225**	.000	ต่ำ	ตรงข้าม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.225 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมลดลงในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.240 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นว่าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมลดลงในระดับต่ำ เนื่องจากว่า หากพนักงานมีความรู้สึกว่าจะทำงานคนเดียว ไม่ต้องการทำงานเป็นทีม ย่อมไม่สร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และหากความรู้สึกนี้เพิ่มมากขึ้นก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงตามไปด้วย

ให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.239 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นว่าให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมลดลงในระดับต่ำ เนื่องจากว่าการทำงานในองค์กรนั้น สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจ และมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งสมาชิกทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจกัน จึงทำให้เกิดความผูกพันกันของคนในองค์กร แต่ถ้าพนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม ก็จะทำให้มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดลง

สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือ ลูกน้อง กลุ่ม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $-.232$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นว่าจะตัดสินใจแก้ไข ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ที่เพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมลดลงในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานหากรู้สึกว่าจะสามารถที่จะทำงาน และสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง จึงไม่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

มีความคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ $-.129$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่าเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมลดลงในระดับต่ำ เนื่องจากพนักงานมีความคิดที่ไม่จำเป็นต้องทำงานเป็นทีม จึงไม่ต้องการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และไม่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งหากพนักงานมีระดับความคิดเห็นว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมลดลง

สามารถทำงานให้สำเร็จเพียงผู้เดียวโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .124 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ โดยรวม
สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน	
เพศ	✓
อายุ	✓
ระดับการศึกษา	✓
ระยะเวลาการทำงาน	✓
ระดับตำแหน่ง	✓
อัตราเงินเดือน	✓
หน่วยงานที่สังกัด	✓
สมมติฐานข้อ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	
ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ	✓
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	✓
ด้านลักษณะความเป็นชาย/หญิง	✓
ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม	✓

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความแตกต่าง/สัมพันธ์กัน)

เครื่องหมาย x หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถกำหนดนโยบายหรือกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารและนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ให้ธนาคารมีวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงและแข็งแกร่ง เพื่อให้บุคลากรและองค์กรสามารถเติบโตไปด้วยกันได้ เมื่อบุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจกัน มีความผูกพันต่อองค์กร รับรู้ในเป้าหมายเดียวกันก็จะสามารถนำพาองค์กรให้สามารถก้าวไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพได้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง และ อัตรารายเดือน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ไปปรับใช้และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)
2. ผู้บริหารและพนักงาน นำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในวัฒนธรรมองค์กร ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับ ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) มากยิ่งขึ้น

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตรารายเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
กรุงไทย สำนักงานใหญ่

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ
ทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ
65.28 และเพศชาย มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ
38.08 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 อายุ 51-60 ปี จำนวน 86
คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 และอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.36 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มี
จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 77.72 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 70 คน คิด
เป็นร้อยละ 18.13 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15
ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 25 –
30 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 19 – 20 ปี จำนวน 75
คน คิดเป็นร้อยละ 19.43 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.39 มี
ระยะเวลาการทำงาน 7 – 12 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.36 มีระยะเวลาการทำงาน 13 –
18 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 31 ปี จำนวน 40 คน
คิดเป็นร้อยละ 10.36 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็น
เจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน มีจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 72.02 รองลงมาเป็นพนักงาน
ปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 รองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 44 คน คิด
เป็นร้อยละ 11.40 มี และผู้อำนวยการฝ่ายจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 30,000 – 59,999 บาท มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 38.08 รองลงมามีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16 มีอัตราเงินเดือน 60,000 – 89,999 บาท มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.61 และมีอัตราเงินเดือน 90,000 – 119,999 บาท มี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ มีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 รองลงมาสังกัดสายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.99 สังกัดสายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 สังกัดสายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์ มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 และสังกัดสายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคลมี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม

ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงานเช่น ได้รับสิทธิจอดรถในอาคารจอดรถของธนาคาร พนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่มากกว่า และองค์กรมีการแบ่งแยกทางอำนาจสูงระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 3.59 และ 3.54 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจโดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชมมากกว่าลูกน้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ 2.99 ตามลำดับ

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรให้ความมั่นคงกับชีวิต ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และปฏิบัติตามกฎระเบียบของธนาคารโดยจะไม่ใช้หน้าที่ในการเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.29 4.25 และ 4.22 ตามลำดับ

และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง มีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงานอยู่เสมอและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.99 และ 3.67 ตามลำดับ

ลักษณะความเป็นชาย ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเป็นชายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ คือ องค์กรมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจน องค์กรมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็นธรรมและองค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 3.53 และ 3.45 ตามลำดับ

ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับน้อยทุกข้อ คือ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม มีความคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า ให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่มและสามารถทำงานให้สำเร็จเพียงผู้เดียวโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 2.42 2.34 2.24 และ 2.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิ เช่นค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการช่วยเหลือ แก้ปัญหา ให้ความร่วมมือเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 4.24 และ 4.22 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก 6 ข้อ คือ พร้อมทั้งจะยอมรับและปรับตัวกับนโยบายหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในธนาคารกรุงไทยและมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร มีความมั่นใจ เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำขององค์กร จะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอด้านผลตอบแทนหรือ

สวัสดิการที่ดีกว่า และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 4.12 4.06 3.78 3.73 และ 3.62 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างอยู่จำนวน 5 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี และพนักงานที่มีอายุ 41- 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51- 60 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างอยู่จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างอยู่จำนวน 11 คู่ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 13 – 18 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 19 – 24 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 25 – 30 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงาน

มากกว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์ มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน และพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์ มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะความเป็นชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ มีประเด็นให้อภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน พบว่า

ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศหญิง อาจจะเนื่องจาก เพศชายเป็นเพศที่มีจิตที่ค่อนข้างเข้มแข็งกว่าเพศหญิง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือ

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรก็ยังสามารถที่จะยอมรับ และมีความอดทน ที่จะฝ่าฟันไป เพื่อความสำเร็จได้ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพศหญิง น้อยกว่าเพศชาย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ คงอินทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา: บริษัท พีรพัฒน์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า เพศที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มี อายุน้อยกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากการที่พนักงานมี อายุมากรวมทั้งมีอายุงานมากขึ้น มักจะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมทั้งความรับผิดชอบทั้งด้านงานและ ครอบครัวที่สูงขึ้น นั้น ย่อมส่งผลต่อความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าคนที่อายุน้อย สิ่งเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นด้วย และผู้ที่ยังมีอายุน้อยอาจจะยังมีตำแหน่ง ไม่สูงจึงมีส่วนร่วมกับองค์กรเกี่ยวกับแนวทาง นโยบายต่างๆน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า จึงทำให้ พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร แก้วเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Service ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่าที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท อาจจะเนื่องจากว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน การศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของ องค์กร และส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในองค์กรมานาน จึงอาจจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่า พนักงานในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และ ปริญญาโท ส่วนใหญ่จะเป็นคนรุ่นใหม่ ซึ่งอาจจะยังทำงานกับองค์กรมาไม่นานนัก จึงทำให้ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท โดยสอดคล้องกับ งานวิจัย ของชาญวุฒิ บุญชม (2553) ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียน อิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธีร

ภัทร วงษ์ไทย (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า เนื่องจากว่า พนักงานส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรมาแล้วไม่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี ซึ่งพนักงานยังมีอายุงานมาก ยิ่งรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า พนักงานของธนาคาร มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และเมื่อมีอายุงานมากขึ้นก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามลำดับ และสามารถที่จะทำงานกับองค์กรมาได้จนปัจจุบัน อาจจะเนื่องจากว่า พนักงานรู้สึกว่าได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เช่นค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน ตลอดจนมีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร และอาจเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานมานานย่อมจะเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีสังคมและเพื่อนพ้องเป็นจำนวนมาก มีประสบการณ์มาก รู้และเข้าใจในนโยบายการดำเนินงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย และเล็งเห็นว่าเมื่อครบเกษียณอายุจะได้รับผลตอบแทนในรูปของบำเหน็จเป็นเงินจำนวนมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพาศน์ ไทยเจริญ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานนาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานสั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มี อายุราชการ ที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า

ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน และพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย และพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย เนื่องจากว่า พนักงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ยังมีอายุน้อย เพิ่งเริ่มมาทำงานกับองค์กร และอาจจะเพราะว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำคิดว่าไม่มีโอกาสในก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและไม่มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยน

ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า และพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากว่า อาจจะเป็นผู้ที่ทำงานกับองค์กรมานาน ได้รับรู้นโยบาย ตลอดจนผ่านประสบการณ์ และเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งน้อยกว่า จึงทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด ซึ่งจะส่วนใหญ่แล้วพนักงานที่เป็นตำแหน่งบริหารจะมีอายุ และอายุงานค่อนข้างมาก ปฏิบัติงานในองค์กรนี้มาโดยตลอด ไม่เคยคิดเปลี่ยนงาน และจะอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งแสดงถึงความภักดีและความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่มากกว่าพนักงานระดับตำแหน่งอื่น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร แก้วเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Service ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญวุฒิ บุญชม (2553) ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อย เนื่องจาก อัตราเงินเดือนจะสอดคล้องและสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ของพนักงาน ซึ่งหมายความว่าพนักงานยังมีอายุ อายุงาน และตำแหน่งงาน สูงขึ้น ก็จะมีอัตราเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นไปตามลำดับ โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงนั้นก็แสดงว่าต้องทำงานกับองค์กรมานาน และมีอายุ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า อาจเป็นเพราะผู้ที่มีรายได้น้อยย่อมจะแสวงหาสถานที่ทำงานแห่งใหม่ที่ให้ผลตอบแทนที่มากกว่าเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อความต้องการและยกระดับฐานะทางครอบครัว ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีรายได้มาก และพึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันยอมที่จะทำงานในสถานที่แห่งเดิมต่อไป โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มี อัตราเงินเดือน ที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีสูงกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า

ด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดสายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดสายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ สายงาน

การตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน และสายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล ส่วนพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดสายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์ มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน และสายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล สรุปได้ว่า พนักงานที่สังกัดสายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด และถัดมาเป็นพนักงานที่สังกัดสายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์ เนื่องจากว่า ในแต่ละสังกัดหน่วยงานมีลักษณะการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานที่แตกต่างกัน บางหน่วยงานพนักงานต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ไม่ได้ประจำอยู่ในหน่วยงาน ทำให้ไม่มีเวลาในการพบกัน เวลาในการปฏิบัติงานไม่ตรงกัน และไม่ค่อยมีกิจกรรมร่วมกัน ทำให้ระดับความผูกพันต่อพนักงานน้อย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสราภรณ์ รัตนเดช (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสายงานที่ต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า

ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากว่าหากพนักงานรู้สึกว่าเป็นองค์กรไม่มีความเป็นกลางต่อพนักงานในแต่ละระดับที่เท่าเทียมกัน ในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจโดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรไม่มีความเสมอภาคของบุคคลในตำแหน่งงานต่าง ๆ เมื่อมีผลงาน โดยจะยกย่องแต่ผู้บริหารเท่านั้น สำหรับบุคคลที่สนับสนุนงานของผู้บริหารไม่ได้รับการยกย่องชื่นชม และองค์กรมีการแบ่งแยกทางอำนาจระหว่างผู้บริหารและพนักงานที่สูง หรือ ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ได้รับความเท่าเทียมเสมอภาคกัน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา เอื้ออรรถการ (2545) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องานบริการ และความผูกพัน

ต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เนื่องจากว่า พนักงานรู้สึกว่าจะมีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร รู้สึกว่าองค์กรให้ความมั่นคงกับชีวิต รู้สึกว่าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยจะไม่ใช้หน้าที่ในการเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง รู้สึกว่าปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น รู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดจนรู้สึกว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยและความรู้สึกเหล่านี้มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท จัดจำหน่ายเครื่องมือวัดผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .631 ($r = .631$)

ด้านลักษณะความเป็นชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ด้านลักษณะความเป็นชาย เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าจะมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจน มีการเลื่อนตำแหน่งตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง มีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็นธรรม และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ด้านกลุ่มนิยมความเป็นชาย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อ

องค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท จัดจำหน่ายเครื่องมือวัดผล การศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .464 ($r = .464$)

ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำ เนื่องจากว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าจะทำงานคนเดียว มากกว่าการทำงานเป็นทีม ย่อมไม่สร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม มีความคิดเห็นที่สามารถที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง และคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่าเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมลดลงในระดับต่ำ เนื่องจากการทำงานในองค์กร สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจ และมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก จึงทำให้เกิดความผูกพันกันของคนในองค์กร แต่ถ้าพนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม รู้สึกว่าสามารถที่จะทำงาน และสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง ไม่จำเป็นต้องทำงานเป็นทีมไม่ยอมทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ก็จะทำให้มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดลง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา เอื้ออรธการ (2545) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติต่องานบริการ และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

องค์กรควรสร้างความผูกพันให้กับพนักงานเพศหญิง ที่มีอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปีและระยะเวลาการทำงาน 7-12 ปี ตำแหน่งงานระดับพนักงานระดับปฏิบัติการหรือเจ้าหน้าที่ มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่า 30,000 บาท และอยู่ในหน่วยงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพยายามสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานกลุ่มดังกล่าว เนื่องจาก การศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นเสมือนสิ่งที่คนในองค์กรยึดถือและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการ เดียวกันมาจากรุ่น สู่รุ่น บุคลากรที่ดี จะเป็นแรงที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร นอกจากการที่บุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้ที่มีคุณภาพและความสามารถแล้ว บุคลากรเหล่านี้จะต้อง เรียนรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อที่จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกผูกพัน ที่จะมุ่งมั่น เต็มใจ และตั้งใจ ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การปลูกฝัง ให้บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กรทำให้บุคลากรมีอายุการทำงานในองค์กรนานขึ้น โดย องค์กรควร สร้างและเพิ่มระดับความสัมพันธ์ที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร ในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่ แน่نونและ ด้านลักษณะความเป็นชาย ทั้งนี้องค์กรควรหลีกเลี่ยงการกระทำในด้านลักษณะความ เหลื่อมล้ำอำนาจ และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมให้มีระดับลดลง ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง กระตุ้นให้พนักงานมีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ปฏิบัติตาม คำนิยามและวิสัยทัศน์ขององค์กร และชี้ให้เห็นถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร รวมทั้งสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่าองค์กรให้ความมั่นคงกับชีวิต และกำหนดกฎเกณฑ์ปฏิบัติ บทลงโทษ ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อจะ ลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และปฏิบัติตามกฎระเบียบของธนาคารโดยจะไม่ใช่หน้าที่ในการ เอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง โดยควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับแนว การบริหาร นโยบายต่างขององค์กร เพื่อให้พนักงานทราบถึงคำนิยามและวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน รวมถึงเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในก้าวหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้เพื่อธรรมรงค์ รักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีความรักในองค์กรให้คงอยู่กับองค์กร เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยรวมในระดับ มาก และพบว่าปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง ซึ่งถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การหลีกเลี่ยงความไม่ แน่نونเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.2 ด้านลักษณะความเป็นชาย องค์กรควรยอมรับถึงความสามารถ และประสพ- การณ์ของบุคลากรต่างเพศ ทั้งเพศชาย และเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน การเน้นผลของงานเป็น หลักในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยไม่คำนึงถึงว่าพนักงานเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะ

ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านลักษณะความเป็นชาย โดยรวมในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรมุ่งเน้นที่ผลของงานเป็นหลัก และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเป็นชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะความเป็นชายเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.3 ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ องค์กรควรให้ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ใจพนักงานระดับปฏิบัติการให้มากยิ่งขึ้น โดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการ ให้โอกาสในการนำเสนอความคิดเห็น ยอมรับฟังข้อเสนอแนะ ของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเมื่อพนักงานมีผลงานที่ดี ก็ควรยกย่อง ชมเชย อย่างเท่าเทียมกัน และบริหารงานด้วยอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ โดยมีความยุติธรรม มีการสร้างสัมพันธไมตรีระหว่างกัน เช่น การให้รางวัลด้วยการชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จ เพื่อให้พนักงานมีความภูมิใจในความสามารถของตน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในองค์กร อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงตามไปด้วย เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเห็นว่าองค์กรมีความเหลื่อมล้ำที่สูง และพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ ซึ่งหากพนักงานรู้สึกว่าเป็นองค์กรไม่มีความเป็นกลางต่อพนักงานในแต่ละระดับอย่างเท่าเทียมกัน ในด้านต่างๆ เช่น ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าจะได้รับการยอมรับมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งน้อยกว่า ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ได้รับความเท่าเทียมเสมอภาคกัน ทำให้ระดับความผูกพันในองค์กรลดลง

2.4 ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม องค์กรควรจะมีการกิจกรรม ที่จะส่งเสริมความสามัคคี และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารทุกระดับ กับพนักงานระดับปฏิบัติการทุกคน เช่น การท่องเที่ยว การแข่งขันกีฬา การอบรมสัมมนา และการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประจำเดือนภายในหน่วยงาน การประชุมชี้แจงกำหนดเป้าหมาย นโยบายของหน่วยงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายที่มีร่วมกัน และการเน้นการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานจะระดับความคิดเห็นด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม โดยรวมในระดับน้อย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ ซึ่งถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมลดลงในระดับต่ำ ซึ่งถึงแม้ว่าปัจจัย ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ แต่อย่างไรก็ตามก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง หากปัจจัยนี้เพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ด้วยเช่นกัน

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

3.1 องค์กรควรที่จะเพิ่มระดับความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กร โดยเน้นถึงด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ซึ่งหมายถึงการที่บุคลากรในองค์กรลดความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นโดย การปฏิบัติตามตามกฎระเบียบข้อบังคับ การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ เน้นลักษณะความเป็นชาย ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่ยอมรับความแตกต่างกันทางเพศของบุคลากรในองค์กร มีการยอมรับถึงความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรต่างเพศ การทำงานด้วยความเด็ดขาด เน้นผลของงานเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยองค์กรควรรักษาระดับความผูกพันนี้ให้คงอยู่กับพนักงานตลอดไป ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว หรือแม้แต่จะเป็นพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ ให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกันมีความสามัคคีที่จะร่วมกันทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รักษาสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งในด้านค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกจงรักภักดี อยากที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับความผูกพันนี้หรือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ให้พนักงานรู้สึกว่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่

3.2 องค์กรควรที่จะลดและหลีกเลี่ยงความรู้สึกด้านความเหลื่อมล้ำอำนาจที่เกิดจากความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ตามโครงสร้างขององค์กร ความไม่เท่าเทียมกันในด้านสิทธิต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก ตำแหน่ง บทบาท สถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน และหลีกเลี่ยงความเป็นปัจเจกนิยมที่เกิดจากบุคลากรในองค์กรมีความเป็นส่วนตัวสูง โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ไม่สนใจความเป็นไปภายในองค์กรถ้าไม่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยองค์กรควรจัดกิจกรรมที่จะทำให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ปลูกฝังให้เห็นพนักงานความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรตั้งแต่แรกเข้า จัดให้มีการอบรมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน มีมุมมองที่ดีกับองค์กรและมีเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร พร้อมทั้งจะยอมรับและปรับตัวกับนโยบายหรือความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในธนาคารกรุงไทย และมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร มีความมั่นใจ เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำขององค์กร จะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอด้านผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการช่วยเหลือ แก่ปัญหาและให้ความร่วมมือเมื่อองค์กรประสบปัญหา ทั้งนี้มีการส่งเสริมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดี เพื่อตอบสนองปัญหาของพนักงานแต่ละกลุ่มในสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรรักษา

ระดับความผูกพันนี้หรือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพนักงานในแต่ละเขต ภูมิภาค ตลอดจนสาขา อันจะทำให้ผลการศึกษามีความละเอียดมากขึ้น และสามารถวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Hofstede (1991) และตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กรของสเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552; อ้างอิงจาก Steer and Porter) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการวิจัยครั้งต่อไป สามารถที่จะใช้ทฤษฎีอื่นที่มีตัวแปรที่แตกต่างกัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันในมิติอื่น เพื่อสร้างเครื่องมือที่มีความหลากหลายในการบริหารองค์การต่อไป เช่น การเลือกใช้ตัวแปรอิสระด้านวัฒนธรรมตามทฤษฎีของ Robbins (2005) ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การ 7 ด้าน เรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย 1.เน้นรายละเอียด (Attention to Detail) 2.เน้นผลงาน (Outcome Orientation) 3.เน้นบุคลากร (People Orientation) 4.เน้นทีม (Team Orientation) 5. เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง (Aggressiveness) 6.เน้นความมั่นคง (Stability) และ 7.เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking)

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นในอนาคตอาจจะนำงานวิจัยในครั้งนี้มาปรับปรุงและทำการศึกษาอีกครั้ง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษามีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช.(2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การใช้ Spss for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยผู้จัดจำหน่าย.
- . (2544). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย Spss for Windows. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2545). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2546). การใช้ Spss for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2549). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย Spss for Windows (แก้ไขเพิ่มเติม). พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช่าง.
- ชาญวุฒิ บุญชม (2553) .ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- จิตติมา วงศ์นาค. (2544). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนธีรภัทร วงษ์ไทย. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิทยาการจัดการ). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- นุสาศนี จิตราภิรมย์. (2545). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประมะ สตะเวทิน. (2533). *การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจวบ คงอินทร์.(2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา: บริษัท พีรพัฒน์เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริฉัตร แก้วเจริญ. (2555). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Services*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รวิวรรณ ลีมาสวัสดิ์กุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณีย์ ท่วมวรเดช. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สิริลักษณ์ โตใหญ่. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาณี ไทยเจริญ. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การศึกษาระดับปริญญาตรีเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อภิญา วงษ์กุหลาบ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์การกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.

- อภิญา แจ่มแจ้ง. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรในองค์กรแห่งการเรียนรู้*. ปริญญาโท ศึกษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อิสราภรณ์ รัตน์คช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*. รายงานวิจัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ถ่ายเอกสาร.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง
วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย คำตอบในการทำแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลใดๆต่อท่านทั้งสิ้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันของพนักงาน



แบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ข้อชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) 21 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี
 3) 41- 50 ปี 4) 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาการทำงาน

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี 2) 7 – 12 ปี
 3) 13 – 18 ปี 4) 19 – 24 ปี
 5) 25 – 30 ปี 6) มากกว่า 31 ปี

5. ระดับตำแหน่งงาน

- 1) พนักงานปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ 2) เจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วน
 3) รองผู้อำนวยการฝ่าย 4) ผู้อำนวยการฝ่าย

6. อัตราเงินเดือน

- 1) น้อยกว่า 30,000 บาท 2) 30,000 – 59,999 บาท
 3) 60,000 – 89,999 บาท 4) 90,000 – 119,999 บาท
 5) 120,000 บาท ขึ้นไป

7. หน่วยงานที่สังกัด

- 1) สายงานธุรกิจรายย่อย/ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ภาครัฐ
- 2) สายงานบริหารการเงิน/บริหารความเสี่ยง/ปฏิบัติการ
- 3) สายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารสินทรัพย์
- 4) สายงานการตลาดและสื่อสารองค์กร/บริการจัดการทางการเงิน
- 5) สายงานตรวจสอบภายใน/บริหารงานกฎหมาย/ทรัพยากรบุคคล



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

- โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 = เห็นด้วย
 3 = ไม่แน่ใจ
 2 = ไม่เห็นด้วย
 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วัฒนธรรมองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ลักษณะความเหลื่อมล้ำอำนาจ					
1. องค์กรของท่านมีการแบ่งแยกทางอำนาจสูงระหว่างผู้บริหารและพนักงาน					
2. ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจโดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. พนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าจะมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่มากกว่า					
4. ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงานเช่น ได้รับสิทธิจอดรถในอาคารจอดรถของธนาคาร					
5. ผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชมมากกว่าลูกน้อง					
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน					
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความมั่นคงกับชีวิตของท่าน					
2. ท่านมีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น					
4. ท่านพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายของธนาคาร ปฏิบัติตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร					

วัฒนธรรมองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง					
6. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร					
7. ท่านคิดว่าท่านจะไม่ละเลยกฎระเบียบของธนาคารเพื่อเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง					
ลักษณะความเป็นชาย					
1. องค์กรของท่านมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจน					
2. องค์กรของท่านมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็นธรรม					
3. องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง					
4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับ					
ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม					
1. ท่านมีความคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า					
2. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จเพียงผู้เดียวโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือ ลูกน้อง					
4. ท่านชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม					
5. ท่านให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โดยที่ 5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร					
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้แก่ องค์กรอย่างเต็มที่					
3. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ					
4. ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการต่างๆ อาทิ เช่นค่า รักษาพยาบาล สวัสดิการในการกู้ยืม หรือวันลาพักร้อน เป็นต้น					
5. ท่านจะไม่เปลี่ยนงานหากมีองค์กรให้ข้อเสนอด้านผลตอบแทน หรือสวัสดิการที่ดีกว่า					
6. ท่านพร้อมที่จะยอมรับและปรับตัวกับนโยบายหรือความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอยู่เสมอ					
7. ท่านมีความมั่นใจ เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำขององค์กร					
8. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในธนาคารกรุงไทยและมีความ ตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ					
9. ท่านพร้อมที่จะอุทิศตนในการช่วยเหลือ แก้ปัญหา ให้ความ ร่วมมือเมื่อองค์กรของท่านประสบปัญหา					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ.ดร.ณัฏษ์ กุณิสร์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร.วรินทรา ศิริสุทธิกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนงนภา จันทร์แป้น
วันเดือนปีเกิด	14 ตุลาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16/32 หมู่บ้านรัตนาวดี ถนนเลียบบคลองทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ซูเปอร์ไวเซอร์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาสี่แยกราชวงศ์ เลขที่ 34-36 ถ.ราชวงศ์ แขวงสัมพันธวงศ์ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร 10100
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ปริญญาตรี จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
พ.ศ. 2557	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ