

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์
จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
วรรณิ์ ท้วมวระเดช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์
จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
วรรณิ ท้วมวรเดช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์
จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
วรรณี ท้วมวรเดช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

วรรณิ ท้วมวเรช (2551) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด . สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาด สิริกุดตา

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาด้านประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ และลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติ การในการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย 7 ฝ่ายมีจำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยกลุ่มอายุ ส่วนใหญ่ 20-29 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี
2. ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใน ข้อการวัดผลสำเร็จของงาน ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน การให้ความสำคัญของ ทีมงานอยู่ในระดับดี และในข้อ ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน การวัดประเมิน ผลการทำงานของบุคคล การส่งเสริมให้พนักงานมีพัฒนาเชิงรุก รูปแบบการทำงาน ในหน่วยงาน ด้านความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
3. วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ โดยรวม และในด้าน การวางแผน การจัดการองค์กร ลักษณะภาวะผู้นำ การควบคุม อยู่ใน ระดับปานกลาง
4. วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้อผู้บริหารปฏิบัติ ตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับดี และในข้อผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยว

กับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษ ผู้บริหารที่จัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้อตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร สิ่งที่ทำให้ทำงานในบริษัทนี้ต่อไปก็คือความก้าวหน้าในหน้าที่ คิดว่าองค์กรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต อยู่ในระดับดี พนักงานในองค์กรมีความกลมเกลียวรักใคร่สามัคคีกัน รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาส่วนตัว ถ้าออกจากงานจะทำให้การดำเนินชีวิตลำบาก อยู่ในระดับปานกลาง

6. ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนในข้อการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุกโดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ในข้อการวัดประเมินผลของการทำงาน การให้ความสำคัญของทีมงาน รูปแบบการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางในข้อ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน การวัดผลสำเร็จของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ในด้าน การวางแผน การจัดองค์การ ลักษณะภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ในด้านการควบคุม ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ในข้อ ผู้บริหารที่จัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ในข้อ ผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING EMPLOYEES COMMITMENT
TOWARDS ACER COMPUTER COMPANY LIMITED.**

**AN ABSTRACT
BY
WANNEE THUAMVORDECH**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master' s of
Business Administration Degree in Management
At Srinakharinwirot University
May 2008**

Wannee Thaumvoradach (2007). *ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING EMPLOYEES COMMITMENT TOWARDS ACER COMPUTER COMPANY LIMITED.*

Master Project, M.B.A (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University . Project Advisor : Assoc. Prof. Supada Sirikudta

The purpose of this research is to study the demography factor and Organization culture affecting employees commitment towards Acer Computer Co., Ltd.

The sample of the research are 188 employees from 7 divisions of Acer computer Co., Ltd. the questionnaire were used for data collection. The data were analyzed by Percentage , Mean, Standard Deviation, Independent t-test ,One way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation: and processed by Statistical Package for Social Science.

From the research, the results were found as follows:

1. Most employees are male age between 20-29 years old, single status, bachelor degree graduated and working with the company less than 5 years of service.

2. Overall, the employees have opinion to the organizational culture at moderate level. More specifically , their opinion to the organizational culture in term of performance assessment, attention to detail, and team orientation were at good level, whereas employee's creativity and individual's performance evaluation, aggressive development, work style and employee's commitment are at moderate level.

3. The employees also have opinion to the operation of organizational management : they assess the organization management in term of planning organizing, leading and controlling were at moderate level.

4. The employees have opinion to organizational culture in the aspect of ethics is at moderate level. Considering in each category their opinion to the aspect at , management as a role model within the organization at good level, whereas in the aspect of management's communication to employees regarding their expectation about ethics,

management's indication of reward for ethics and punishment, management's arrangement in ethics training are at moderate level.

5. Overall, the employee's commitment towards the organization is at moderate level, whereas the category that the individual is an important part of the organization, career development is what made the individual to continue working, and this organization is important for living are all at good levels while their commitment in term of unity ,organization's problem was the individual's own problem, and resignation would create difficulties in life are at moderate level.

6 Important attributes of the organizational culture are correlated with employee's commitment towards Acer Computer Co., Ltd., in the same direction, at moderate level. Considering in each category, the correlation between aggressive development and employee's commitment is in the same direction, at a slightly high level, whereas the correlation between individual's performance evaluation, teamwork orientation and work style, and employee's commitment is in the same direction, at moderate level. The correlation between employee's creativity, attention to detail and performance assessment, and employee's commitment is in the same direction, at moderate level with statistically significant at 0.01 level.

7. The organizational culture is correlated with employee's commitment towards Acer Computer Co., Ltd., in the same direction, at moderate level. Considering in each category, the correlation between planning, organizing and leading, and employee's commitment are at moderate level, whereas the correlation between controlling and employee's commitment is in the same direction, at slightly low level with statistically significant at 0.01 level.

8. Overall, organizational culture with ethics is correlated with employee's commitment towards Acer Computer Co.,Ltd. in the same direction, at moderate level. Considering in each category, the correlation between management's arrangement in ethics training, management's communication to employees regarding their expectation about ethics, management as a role model within the organization, and employee's commitment is in the same direction, at moderate level, whereas management's indication of reward for

ethics and punishment, and employee's commitment is in the same direction, at moderate level with statistically significant at 0.01 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์
คอมพิวเตอรื จำกัด ของ วรณี ท้วมวรเดช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตาม หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. รัชพงศ์ วงศาโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่เดือน.....พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์ กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ทั้งนี้รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้ได้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณอภิพล ลิขสิทธิ์นานนท์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนอย่างยิ่งในการเริ่มต้นการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้ง ดร.อลงกรณ์ ตุงคะบรรหาร และ คุณสุรพงษ์ จันทรรัสมิ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาส และ ส่งเสริม ในการศึกษาระดับปริญญาโท ตลอดจนเพื่อนๆ ในทีมที่น่ารักทุกคน ที่ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่

ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณรุ่งนภา บุญธรรมรงค์ ที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ และตลอดจนเพื่อนๆ คณะวิชาสาขาการจัดการทุกท่านที่เป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา พี่ ๆ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้คอยสอนสั่ง ให้ความหวังใจ และเป็นกำลังใจที่ดีต่อผู้วิจัยตลอดมา หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนใดที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วรรณิ ท้วมวรเดช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	2
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	9
ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	10
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	14
ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ประวัติบริษัท เอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	26
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	39
สัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	70
5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	74
ความมุ่งหมาย ความสำคัญ	74
สมมติฐานในการวิจัย	74
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	76
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	78
การทดสอบสมมติฐาน	80
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้	89
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	90
 บรรณานุกรม	 91
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	93
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	98
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....	101
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	102

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน.....	27
2. แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว.....	36
3. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
4. ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ สถานภาพสมรส มีข้อมูลความถี่ไม่ กระจายสม่ำเสมอ ทำการรวบรวมข้อมูลใหม่.....	43
ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ระยะเวลาทำงาน มีข้อมูลความถี่ไม่ กระจายสม่ำเสมอ ทำการรวบรวมข้อมูลใหม่.....	43
5. ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด.....	44
6. วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด.....	45
7. วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด.....	47
8. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด.....	48
9. ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวนของเพศ (Variance) โดยใช้ Levene's test	49
10. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความผูกพันของ พนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ.....	50
11. ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพ (Variance) โดยใช้ Levene's test.....	52
12. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความผูกพันของ พนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกการศึกษา.....	53
13. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความผูกพันของ พนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกระยะเวลาการทำงาน.....	54
14. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน.....	55
15. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหาร จัดการ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

16. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด..... 67
17. แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 70

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมองค์กร และเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กร และมีส่วนทำให้บุคลากรในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการอยู่ร่วมกัน หรือดำเนินแนวทางในการทำงานในรูปแบบเดียวกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) เป็นระบบของค่านิยมร่วม ความเชื่อ และอุปนิสัยภายในองค์กรที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการเพื่อกำหนดบรรทัดฐานของการอยู่ร่วมกัน ดังนั้นพนักงานเริ่มมีการทำงาน ต้องเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานขององค์กรที่เขาเข้ามาทำงานใหม่ รวมทั้งเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แสดงถึงค่านิยม และมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เป็นการกำหนดทิศทางทั้งหมดขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่ควบคุมดูแลบริษัท จัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจโครงสร้างองค์กร สร้างระบบที่ต้องนำมาใช้ตัดสินบุคคลที่จะจ้าง ความเหมาะสมของงานและพนักงาน ซึ่งความสำเร็จของบริษัทขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นต้องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมแต่ละองค์กรเอง แม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่าง วัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่กระหนาบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการผูกพันกับองค์กรและมีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ ซึ่งทำให้ผู้ที่ทำงานอยู่นานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

วัฒนธรรมขององค์กรจะได้รับอิทธิพลจากหลายๆ ปัจจัย รวมทั้งมาตรการในการพัฒนาบุคลากรพฤติกรรมการเป็นผู้นำขององค์กร และความหลากหลายของพนักงาน การผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวในการสร้างทีมงานสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มุ่งไปในการช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งสิ้นเมื่อองค์กรไปได้ดี บุคลากรทุกคนก็จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จมากขึ้น

แม้ว่าในปัจจุบันธุรกิจไอที จะมีการแข่งขันกันอย่างต่อเนื่องทั้งได้เทคโนโลยี และการให้บริการต่างๆ จึงทำให้องค์กรมีการพัฒนาในองค์กรอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการที่มีที่อันอย่างรุนแรง บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับลูกค้าเท่านั้น แต่ได้มีการพัฒนาศักยภาพพนักงานทุกคน เนื่องจากพนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด หากพนักงานเพียงคนเดียวคนหนึ่งไม่สามารถบริการได้ประทับใจลูกค้าได้ อาจจะทำให้ลูกค้าไม่มาใช้บริการกับบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด อีกซึ่งจะเป็นผลเสียกับบริษัท ดังนั้น บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดจึงมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพ

ให้กับพนักงาน โดยบริษัทจะให้โอกาสกับพนักงานทุกคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อเติบโตในสายงานของตนเอง แต่สิ่งสำคัญคือความพร้อมในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอ เซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารของบริษัท เอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
2. ผู้บริหารนำไปปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พนักงานได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ฝ่ายมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 300 คน (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ฝ่ายมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตร Taro Yamane (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ .2536 : 260 – 261) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่าง 171 ตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 10% ได้เท่ากับ 30 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 188 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 300 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ตามฝ่ายของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย 7 ฝ่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 1.2 อายุ
 - 1.2.1 20 - 29 ปี
 - 1.2.2 30 - 39 ปี
 - 1.2.3 40 - 49 ปี
 - 1.2.4 50 ปีขึ้นไป
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.3.1 โสด
 - 1.3.2 สมรส/ อยู่ด้วยกัน
 - 1.3.3 อื่น ๆ โปรดระบุ.....
 - 1.4 ระดับการศึกษา

- 1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.4.2 ปริญญาตรี
- 1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.5 ระยะเวลาการทำงาน
 - 1.5.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 1.5.2 5- 10 ปี
 - 1.5.3 11-16 ปี
 - 1.5.4 17 ปีขึ้นไป
- 1.6 วัฒนธรรมองค์กร
 - 1.6.1 ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.6.2 วัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติการในการบริหารจัดการ
 - 1.6.3 วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

1. ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1.พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานกับ บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ที่ตามได้รับมอบหมาย และมีอายุเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป

2.ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานของพนักงาน

3.ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ บริษัทฯ และความต้องการที่จะอุทิศตนเพื่อบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดโดยสามารถวัดได้จาก ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานด้วยความทุ่มเท ความเสียสละ เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด และพึงระลึกเสมอว่าพนักงานของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดทุกคน มีส่วนสำคัญที่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้กับบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด และพนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

4.วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (System of shared meaning) เป็นที่ยอมรับระหว่าง พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน
2. ความสนใจต่อรายละเอียด เป็นการที่พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ได้รับการมอบหมายในงานให้มีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของงานอย่างชัดเจน และสามารถแก้ไขปัญหาได้
3. ผลสำเร็จของงาน เป็นการที่ฝ่ายบริหารบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ความสำเร็จของงาน
4. การประเมินผลงาน เป็นการที่ฝ่ายบริหารบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดทำการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การพิจารณาผลลัพธ์ในประสิทธิภาพของบุคคลภายในองค์กร
5. การมุ่งที่ทีม เป็นงานกิจกรรมที่พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนตัว
6. การกระทำเชิงรุก เป็นการทำงานของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีการแข่งขัน และเปรียบเทียบกับกันระหว่างฝ่าย เพื่อผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
7. รูปแบบการทำงาน เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดทุกคนมีส่วนร่วม และแสดงออกในความคิดเห็นในกิจกรรม และเสนอความคิดเห็นที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อองค์กร

5.วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ หมายถึง การแสดงทางเลือกของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดมีความพอใจการทำงานในองค์กรมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

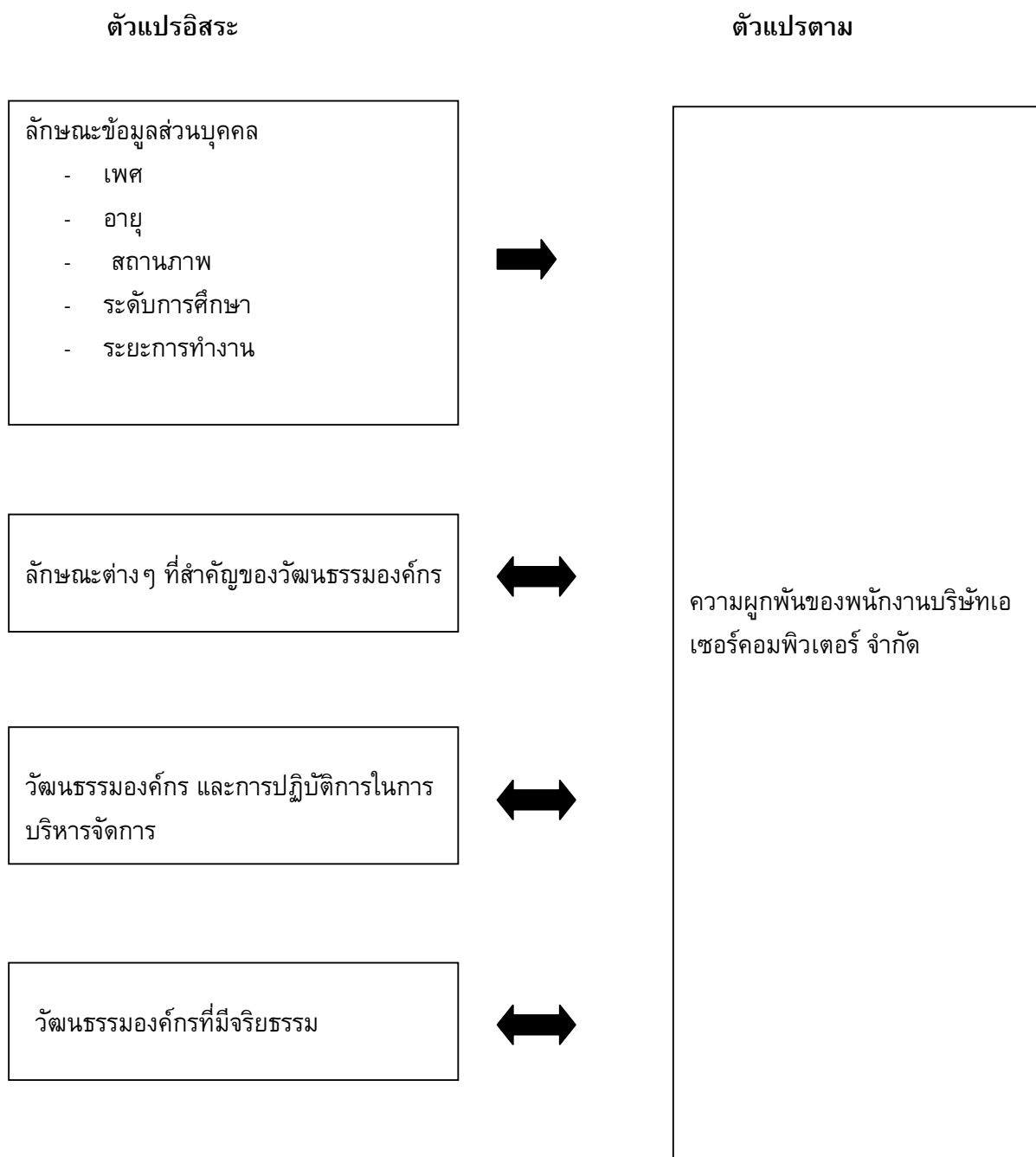
1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจสรรหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดสามารถบรรลุวัตถุประสงค์
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือการจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น และเต็มความสามารถ
3. การนำ (Leading) คือการที่หัวหน้างานหรือผู้จัดการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการกระตุ้น ชักจูง และส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดปฏิบัติตามที่ตนต้องการด้วยความเต็มใจ
4. การควบคุม (Controlling) เป็นการตรวจสอบและประเมินผลว่าแต่ละกิจกรรมที่

กระทำตามแผนที่วางไว้สามารถดำเนินไปตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ตลอดจนสมควรที่จะมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

6.วัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรม คือ การที่บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด สามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ให้มีจริยธรรมโดยผู้บริหารของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการให้พนักงานบริษัท เอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ได้รับทราบข้อมูลอย่างชัดเจน และแนวทางการปฏิบัติว่าสิ่งใดควรทำ และไม่ควรรทำ โดยมีการกำหนดกฎกติกา และบทลงโทษกรณีมีพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมุติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
5. ประวัติบริษัท เอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎี และ แนวคิด เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ นอกจากการรวมกลุ่มกันเป็นสังคมแล้วยังต้องอาศัย วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง สังคมกับวัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมาก และผสมผสานกลมกลืนกันจนแทบจะเป็นสิ่งเดียวกัน

1.1 ความเป็นมาของคำว่า “วัฒนธรรม”

สนธยา พลศรี. (2545:166) คำว่าวัฒนธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Culture” และ “Cultural” มีรากศัพท์มาจากคำภาษาฝรั่งเศส ซึ่งดัดแปลงมาจากภาษาละตินว่า “ Cultura” (กรม ศิลปการ 2542 :17) แปลว่าการเพาะปลูก และบำรุงให้เจริญงอกงาม (ณรงค์ เสียงประชา 2541 : 46) ซึ่งกลุ่มเกษตรกรในทวีปยุโรปใช้มาแต่เดิม ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นความเจริญทางด้านต่างๆ ของมนุษย์ (กรมศิลปการ 2542:37) ในภาษาไทยครั้งแรก “พระมหาหรุ่น” แห่งวัดมหาธาตุได้ใช้คำว่า “ภูมิ ธรรม” แต่พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงเล็งเห็นว่าเป็นคำที่มีความหมาย ค่อนข้างคงที่ ควรใช้คำที่มีความหมายในลักษณะเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทรงใช้คำว่า “วัฒน” มาจากคำว่า “วทณ” ในภาษาบาลี แปลว่าความเจริญงอกงามและ “ธรรม” มาจากคำว่า “ธรรม” ในภาษาสันสกฤต แปลว่า สภาพที่เป็นอยู่จริง รวมความแล้วหมายถึง สภาพที่ แสดงถึง ความเจริญงอกงามหรือความมีระเบียบวินัย และนำมาใช้ในทางราชการครั้งแรกใน พระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483 และนิยมใช้สืบต่อมาจนถึงทุกวันนี้ (คณะกรรมการจัดทำหนังสือวิถิไทย สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ : 2543:57)

สมยศ นาวิการ.(2546:119-120) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบ

แผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับ และปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมาแม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

ความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเรา และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเขาเอง แม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตขององค์กร วิถีทางที่เรากระทำอยู่ ณ ที่นี้ หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมคือ ค่านิยมร่วมที่ถูกสันนิษฐานว่าเป็นส่วนหนึ่งตามธรรมชาติขององค์กร วัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่อาจจะเขียนไว้เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ยิ่งกว่านั้น วัฒนธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์กรด้วย ดังนั้นวัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดระดับความพอใจของพนักงาน

2. ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ"วัฒนธรรม" ไว้หลายท่านทั้งความหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ. (2542: 34) อ้างอิงจากบรูม และ เซลซ์นิคซ์ (Broom and Seiznick 1996:53-55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "วัฒนธรรม" เป็นมรดกทางสังคมที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ประเพณีและความชำนาญที่มนุษย์ได้มาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม

เลสลี เอ. ไวท์. (Leslie A. White) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "วัฒนธรรม" คือปรากฏการณ์ ที่สร้างขึ้นอย่างมีระบบประกอบด้วยกรกระทำ (แบบแผนของพฤติกรรม) วัตถุ (เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสิ่งที่ใช้สร้างเครื่องมือเครื่องใช้) ความคิด (ความเชื่อ ความรู้) และความรู้สึก (เจตคติ ค่านิยม) ที่แสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน วัฒนธรรมเป็นผลงานที่มาจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์และมีลักษณะชัดเจน ดังนั้นจึงสามารถถ่ายทอดจากหนึ่งไปสู่คนอื่นได้ง่าย (จำนง อภิวัฒนสิทธิ์ และคนอื่น ๆ 2540 : 15)

เอ็ดวาร์ด บี. ไทเลอร์. (Edward B. Tylor) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "วัฒนธรรม" คือ ทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ของสังคม และสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการใช้สิ่งนั้น ๆ วัฒนธรรมนั้น ๆ เพื่อเป็นมรดกแก่ชนรุ่นต่อไป (Horton and Hunt. 1976: 46 อ้างถึงใน (ณรงค์ เส็งประชา. 2541:46) พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524:101) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า "วัฒนธรรม" เป็นชื่อรวมสำหรับแบบอย่างของพฤติกรรมทั้งหลายที่ได้มาทางสังคม และที่ถ่ายทอดกันไปตามทางสังคมโดยอาศัยสัญลักษณ์ วัฒนธรรมจึงเป็นชื่อสำหรับ

สัมฤทธิ์ผลที่เด่นชัดทั้งหมดของกลุ่มมนุษย์ รวมทั้งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ เช่น ภาษา การทำเครื่องมือ อุตสาหกรรม ศิลปะ วิทยาศาสตร์ กฎหมาย การปกครอง ศีลธรรมและศาสนา ก็รวมถึงอุปกรณ์ที่เป็นวัตถุหรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งแสดงรูปแบบแห่งสัมฤทธิ์ผลทางวัฒนธรรม และทำให้ลักษณะวัฒนธรรมทางปัญญาสามารถยังผลเป็นประโยชน์ใช้สอยได้ เช่น อาคาร เครื่องมือ เครื่องจักรกล เครื่องมือสื่อสาร ศิลปวัตถุ เป็นต้น

ความหมายของ “วัฒนธรรม” นี้ในทางวิชาการแตกต่างไปจากความหมายสามัญที่ใช้กันทั่วไป เพราะหมายถึงทุกสิ่งที่เรียนรู้มาจากคนคนหนึ่ง สื่อสารระหว่างกัน อันรวมทั้งภาษา ธรรมเนียม ประเพณี และสถาบันต่างๆ เนื่องจากไม่เคยปรากฏมีมนุษย์กลุ่มไหนที่ไร้ภาษา ธรรมเนียม ประเพณี และสถาบัน วัฒนธรรมจึงเป็นลักษณะเด่นชัด และสากลสำหรับมนุษย์ทั้งหมด

ณรงค์ เสียงประชา.2541:ณพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์(2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” ในทางสังคมวิทยา หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตแบบแผนแห่งพฤติกรรมและบรรดาผลงานทั้งหมดที่มนุษย์ได้สร้างสรรค์ขึ้น ตลอดจนความคิดความเชื่อและความรู้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสมของมนุษย์ และสามารถถ่ายทอดกันได้จากสังคมหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง จากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนรุ่นต่อไป และสรุปไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือ ทุกสิ่งทุกอย่างทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุซึ่งมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อนำเอามาใช้ช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคม

2.1 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 309-310) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์การ และเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์การ

1. วัฒนธรรมในองค์การมีบทบาทในการกำหนดขอบเขต (Boundary defining role) ในการแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากองค์การหนึ่ง
2. วัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์การ
3. วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้กระบวนการในการถ่ายทอดความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น
4. วัฒนธรรมองค์การช่วยให้เกิดเสถียรภาพในระบบสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะทำหน้าที่คล้ายตัวเชื่อมให้กับสมาชิกในองค์การให้มีมาตรฐานในการพูดและปฏิบัติอย่างเดียวกัน
5. วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนกลไกในการสร้างการรับรู้ (Sense-making) และกลไกในการควบคุม (Control mechanism) ที่เป็นแนวทางและสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน

จากหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การที่กล่าวมา หน้าที่ที่ 5 เป็นหน้าที่ที่นักบริหารควรให้ความสำคัญเพราะบทบาทของวัฒนธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่นับวันจะยิ่งมีความสำคัญในสถานที่ทำงาน ยิ่งในปัจจุบันองค์การมีการขยายในแนวกว้างคือรูปแบบของการควบคุม (Control) มีรูปแบบในแนวนราบหรือเป็นโครงสร้างองค์การแบบแบน (Flattened structure) มีการทำงานเป็นทีมและการลดลงของระดับความเป็นทางการ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทุกจุดมีแนวทางในการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.2 ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

สตีเฟน พี โรบิน และเมรี คูลเตอร์ (Robin & Coulter.2002:58-59) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ดังแสดงในภาพประกอบ 3 มิติ ของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้นตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบ และบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์การถือปฏิบัติอยู่

1. ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการกระตุ้นให้สร้างความคิดสร้างสรรค์และเผชิญความเสี่ยงในการทำงาน
2. ความสนใจต่อรายละเอียด (Attention to detail) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการคาดหวังว่าจะให้ความสนใจต่อรายละเอียด
3. การมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าเทคนิค และกระบวนการที่ใช้เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ
4. การมุ่งที่บุคคล (People orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารทำการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การ พิจารณาผลลัพธ์ของบุคคลภายในองค์การ
5. การมุ่งที่ทีม (Team orientation) เป็นระดับของงานกิจกรรม โดยมีการจัดองค์การในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนตัว
6. การกระทำเชิงรุก (Aggressiveness) เป็นระดับซึ่งบุคคลมีการทำงานในลักษณะเชิงรุก และมีการแข่งขันมากกว่าทำไปเรื่อย ๆ
7. ความคงที่ (Stability) เป็นระดับซึ่งกิจกรรมองค์การเน้นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสถานภาพซึ่งตรงข้ามกับการเจริญเติบโต

ซึ่งลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ ได้มีการใช้จัดการสำหรับบ่งบอกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกับงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การในประเทศออสเตรเลีย(อ้างอิงจาก เจมส์ ซี ชาร์รอสและคณะ. 2002: online) ที่ใช้ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการประเมินการรับรู้ของบุคคลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และ

วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะเด่นทางด้านวัฒนธรรมองค์กร

เดิมโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับการประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคคลและคุณค่าขององค์กร โดยโอเรียลลี แชนแมน และเคลดเวล. (O'Reilly, Chatman and Caldwell.1991) ซึ่งแซทแมนได้ทำการศึกษาผู้ตรวจสอบระดับเริ่มต้น (Entry Level Auditor) จำนวน 171 ตัวอย่าง สำหรับองค์กรด้านบัญชีในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าการจ้างงานที่ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มแรกจะมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว และผู้ที่ถูกจ้างงานที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในองค์กร และอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

ภายหลังโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์กรตามลักษณะดังกล่าวทั้ง 7 ด้านโดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรขององค์กรนั้นๆ ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยทำให้ทราบถึงทัศนะต่างๆ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร

2.3 วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550:307) การแสดงวัฒนธรรมองค์กร ทางเลือกของพนักงานมีความพอใจการทำงานในองค์กรมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือการวางวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์ และการตัดสินใจสรรหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือการจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมและบุคคลในองค์กรให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น และเต็มความสามารถ

3. การนำ (Leading) คือการที่หัวหน้างานหรือผู้จัดการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการกระตุ้น ชักจูง และส่งให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการด้วยความเต็มใจ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นการตรวจสอบและประเมินผลว่าแต่ละกิจกรรมที่กระทำตามแผนที่วางไว้สามารถดำเนินไปตามที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ ตลอดจนสมควรที่จะมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

2.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.(2550:313-314) ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยการผสมผสานแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.ปฏิบัติตนให้เป็นแบบแก่สมาชิกในองค์กร (Be visible role model) พนักงานจะ

มองพฤติกรรมของท่านฝ่ายบริหารเป็นเสมือนมาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmark) สำหรับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน เมื่อผู้บริหารระดับสูงได้รับการมองว่าเป็นผู้มีจริยธรรมที่สูงจะทำให้พนักงานทั้งหมดรับรู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติด้านจริยธรรมว่าควรจะต้องเป็นไปในแนวเดียวกันกับผู้บริหารด้วย

2. การสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี (Communicate ethical expectations) จริยธรรมที่คลุมเครือสามารถทำให้ลดลงได้ด้วยการสร้างและการกำหนดรหัสจริยธรรมขึ้นในองค์กร ควรจะประกาศค่านิยมพื้นฐานขององค์กรและกฎเกณฑ์ด้านจริยธรรม ซึ่งพนักงานได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตาม

3. การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม (Provide ethical training) ควรจัดให้มีการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ และโปรแกรมการฝึกอบรมด้านจริยธรรม ในช่วงที่มีการฝึกอบรม จูงใจเสริมแรงให้ปฏิบัติตามจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานขององค์กรโดยทำให้ชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติว่าสิ่งใดควร และไม่ควรกระทำ และระบุถึงแนวทางด้านจริยธรรมที่ถูกต้อง

4. กำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่และบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์กร (Visibly reward ethical acts and punish unethical ones) การยกย่องด้านผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารควรรวมถึงการประเมินอย่างละเอียดในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการตัดสินใจที่มีผลต่อจริยธรรมองค์กร การยกย่องพนักงานควรต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติ บุคคลซึ่งมีการปฏิบัติด้านจริยธรรมที่ดีควรได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัลเช่นเดียวกับพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมก็ควรได้รับการลงโทษ

3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร

Meyer & Allen.1997: ศิริวรรณเสรีรัตน์. (2548:32-33) ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ

1. Continuance Commitment เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ Side – Bets Orientation โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า พนักงานจะพิจารณาถึงการชำระสมาชิกภาพขององค์กรไว้ โดยการประเมินจากต้นทุนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หากจะต้องละทิ้งองค์กรไป

2. Affective Commitment ทฤษฎีนี้ค่อนข้างคล้ายคลึงกับ Organization Goal Congruence Orientation โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่า พนักงานต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป เพราะบุคคลดังกล่าวยอมรับ หรือเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะทำงานด้วย

3. Normative Commitment ทฤษฎีนี้อธิบายว่า พนักงานไม่ต้องการที่จะละทิ้งองค์กร เพราะมีความรู้สึกว่ามีสิ่งที่ผูกมัดให้ต้องทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป โดยสิ่งที่ผูกมัดนั้นเป็นเรื่องของความรู้สึก หรือจริยธรรมเป็นสำคัญ การละทิ้งองค์กรจะไม่เกิดขึ้น ถ้าพนักงานพิจารณาแล้วว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม

เมอร์ไวย์. (Mowday. ณพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์ 2548) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

บุชานัน. (BuchananII 1974:633) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน
2. ความใส่ใจกับองค์การ (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรัก และผูกพันต่อองค์การ

สเติร์. (Streers.1977:46) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) ว่าเป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์การที่เป็นสมาชิกอยู่โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมต่อองค์การ มีความตั้งใจจะทุ่มความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การนอกจากนี้ยังให้ความสนใจในการศึกษาเจตคติที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน (work related behavior) โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่สนใจทำงานจะมีความสุขหรือความพึงพอใจต่องานนั้น หมายถึงความรับผิดชอบที่บุคคลมีต่องานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและมีมาตรฐานสูง
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย
3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์การแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การมีความเชื่อ การรับเป็นตลอดจนค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

พอร์เตอร์. (Porter. 1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบ่งชี้ในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกองค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

จากคำนิยามทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถที่จะแบ่งความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ออกได้เป็น 2 กลุ่ม

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ คือ กลุ่มที่พิจารณาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร จากการวัดความรู้สึกของพนักงาน โดยพนักงานจะต้องรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติที่ดี ตั้งใจทำงาน เนื่องจากตนและองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน รวมถึงการยอมรับคุณค่าขององค์กร นักวิชาการที่ให้คำนิยามในแนวนี้ได้แก่ Marsh และ Mannari, Sheldon, Porter และ Steers เป็นต้น

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม คือกลุ่มที่พิจารณาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร จากการประเมินทางด้านพฤติกรรม เช่นเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมักจะปรับเปลี่ยนหรือย้ายงาน มาทำงานสม่ำเสมอ และไม่ขาดงานโดยไม่จำเป็น การละทิ้งสมาชิกภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการเปรียบเทียบผลดี และผลเสียไว้แล้ว นักวิชาการที่ให้คำนิยามในแนวนี้ได้แก่ Becker, Allen และ Meyer, Hrubiniak และ Alutto เป็นต้น

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีของ Mowday, Poter ,Steers ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่อายุมาก หรืออาวุโสกว่า จะมีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรที่สูง พนักงานเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชาย ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

2. ลักษณะของบทบาทในการทำงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่ดี และมีโอกาสก้าวหน้าสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

3. โครงสร้างของงาน พบว่าองค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรมาก จะมีความความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ทำงาน พบว่า เพื่อนร่วมงาน หน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2541 : 38-39) อธิบายว่าการขาดความผูกพันองค์กรจะนำไปสู่พฤติกรรมทางลบในการทำงาน เช่น การขาดงาน การมาสาย การถ่วงงาน การไม่ตรงต่อเวลาและการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

ได้เสนอแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต้องคิดว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติต่อองค์กร

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต้องคิดว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต้องคิดในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสมาชิกภาพไว้หรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่าไซด์-เบท (Side-bet theory) ซึ่ง ฮาวเวิร์ด เอส เบคเคอร์ (Howard S. Becker) ได้สรุปขึ้นสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งหน้ากันว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนก็จะครบกำหนดที่ได้รับการพิจารณาบำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ความสำคัญของความผูกพัน

ความผูกพัน มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การ(Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อ องค์การไว้ต่างๆ กันไปดังนี้

มาร์ช และมันนารี. (Marsh & Mannari: 1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึงระดับ ความมากหรือน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับ เป้าหมาย ขององค์การ และการประเมิณองค์การในทางที่ดีจากความหมายของความผูกพันต่อ องค์การดังกล่าวที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่ บุคคลในองค์การมีความความรู้สึกต่อองค์การ และได้แสดงออกมา สามารถเห็นได้ลักษณะของทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิก องค์การ ความเสียสละเพื่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ มีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตนทำงานอยู่ ส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ความผูกพันและความมีส่วนร่วมใน บริษัท เปรียบได้กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับ ทัศนคติของพนักงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกเช่น การลาออก และการขาด งาน

(Mowday,Richard T.Porter, Lyman W. and Steers, Richard M.1982) ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัท และความต้องการที่จะอุทิศตนเพื่อ บริษัท ในขณะที่ความมีส่วนร่วม หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท ที่ตั้งใจทำงานให้เกินกว่าที่มาตรฐานของงานได้กำหนดไว้

สเตียร์.(Steers. 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะให้สมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ขององค์การในลักษณะหนึ่ง

Dumham. และคณะ ,สุภาณี กลิ่นหอม . 2545: 51-52) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันขององค์การ 3 ด้านเกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ 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) การรับรู้ว่างานที่ ตนทำอยู่มีความสำคัญ (Task Significance) งานมีเอกลักษณ์ (Task Identity) และงานมีความหลาย

หลายต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill Variety) สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Hackman และ Oldham ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.2 การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ การพึ่งพาองค์การ (Organizational Dependability) คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การในการมองเห็นผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การ

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) คือความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อการต้องได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นและเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์การของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพของตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจที่จะลาออก

3. ความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมขององค์การ (Organizational Socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การตั้งแต่วัยเยาว์ ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มี ความผูกพันองค์การสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์การตั้งแต่วัยเยาว์ได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่า องค์การคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์การให้มากที่สุด

5. ประวัติและความเป็นมาของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2519 โดยเริ่มต้นจากเงินลงทุนเริ่มแรกเพียง 25,000 เหรียญสหรัฐอเมริกา มีพนักงานมากกว่า 35,000 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทต่างๆ ในเครือจำนวน 132 แห่ง ภายใน 41 ประเทศทั่วโลก และจำหน่ายสินค้าให้กับประเทศต่างๆ มากกว่า 100 ประเทศโดยมีโรงงานผลิต (Manufacturing Site) ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ 21 แห่ง กระจายอยู่ในส่วนต่างๆ ของโลก และโรงงานประกอบคอมพิวเตอร์ประมาณ 16 แห่ง ใน 12 ประเทศเพื่อสนองตอบความต้องการของตลาดอย่างใกล้ชิดและรวดเร็ว

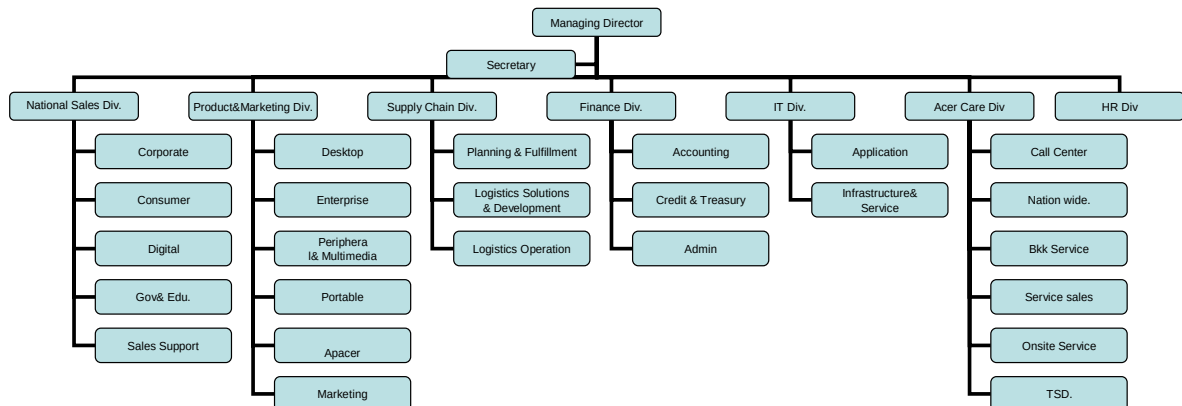
เอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดเป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในประเทศไทยมาแล้ว 20 กว่าปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ มีความภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับ

ความเชื่อถือและไว้วางใจทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ โรงเรียน มหาวิทยาลัย องค์กรธุรกิจขนาด ใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ด้วยพนักงานกว่า 300 คนที่ประจำอยู่ที่สำนักงานที่กรุงเทพฯ เรามี ทีมบริการที่มีความรู้ความชำนาญที่คอยให้คำปรึกษา แก้ปัญหาและการบริการลูกค้าอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีศูนย์บริการทางโทรศัพท์ (Call Center) ที่ให้บริการแก้ปัญหาทางโทรศัพท์โดย ทีมงานมืออาชีพ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนายิ่งขึ้นในการบริการที่ครอบคลุมทั่วประเทศด้วย ศูนย์บริการแต่งตั้งของ เอเซอร์จำนวน 197 ศูนย์ ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ ทุกศูนย์พร้อม ให้บริการลูกค้าอย่างมืออาชีพ

เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

บริษัทมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคง และต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับ ลูกค้า และบุคลากร เป็นสำคัญ ซึ่งมีการส่งเสริมให้มีการสร้างเสริม ศักยภาพของบริษัทใน ทุกๆ ด้านเพื่อการแข่งขันในภาคธุรกิจของบริษัท และเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ อย่างดีที่สุด และเพื่อความมั่นคงของบุคลากร

การจัด องค์กร



6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ลัดดา สัจพันธุ์โรจน์. (2545: 124 -135) ได้ศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัท ชีโน ไทย เอ็นจีเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” ได้ข้อสรุปว่าบรรยากาศขององค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือเมื่อบรรยากาศองค์การดีย่อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และได้สรุปลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อองค์การไว้บางประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้า ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ควรมีอิสระในงานและการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน ซึ่งกล่าวได้ว่า เมื่อบรรยากาศขององค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) ที่ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์การซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างทำงานความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547) ได้ศึกษา ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ระดับการรับรู้ นโยบายขององค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง และในลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าวอยู่ในระดับดี

2. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี คือ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่หน่วยงานต่างๆ โรงพยาบาลของท่านมีนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

3. บุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และโดยรวมอยู่ในระดับสูง

สุภาณี กลิ่นหอม. (2545: 71-77) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การศึกษาระดับปริญญาโทแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด คือปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การต่ำที่สุด คือปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

คมสัน อินกัน. (2547) ได้ศึกษา ทักษะคิดของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับทักษะอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน

2. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรจักร สรยุทธนาวุธ (2545) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การไม่หวังผลกำไร ของพนักงาน กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย จากการวิจัยพบว่า

1.พนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชีย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารงานขององค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พงศกร เฝ้าไพโรจนกร. (2546) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงานความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

โคสท์. (Coates, G. 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร (Gender & Corporate Culture) พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งถ้าพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็จะมีปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมองย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเอง และจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพันธสัญญาของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

Becker. (1900) การที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพวกเขาไม่ต้องการให้บุคคลอื่นมองว่าเป็นผู้ที่เปลี่ยนงานบ่อย

คาลิยามูธี และ โมฮานกุมาร. (S.Kaliyamoorthy & R. Mohan Kumar. 2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และพันธสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดีย 8 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมในด้านมนุษยนิยม (Humanistic Culture) วัฒนธรรมในด้านประเพณีนิยม (Conventional Culture) วัฒนธรรมในด้านความสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมในการพัฒนา (Development Culture) วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผล (Rational Culture) วัฒนธรรมในด้าน

การปกครองตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) วัฒนธรรมในด้านแนวความคิด (Conceptual Culture) และวัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน (Competitive Culture) พบว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาคือวัฒนธรรมในด้านการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีกพบว่าวัฒนธรรมในด้านความเหตุผล และวัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธะสัญญาเช่นเดียวกัน

Hrebiniak and Aluttoo. (1972) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและบาทบาทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส โดยการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. บุคคลที่มีอายุสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานภายในองค์กรไว้มาก
2. เพศ พบว่า เพศหญิง มีแนวโน้มของการเปลี่ยนงานน้อยกว่า เพศชาย
3. คนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือคู่สมรสที่ยาวนาน
4. การศึกษา พบว่า คนที่ตั้งใจจะไม่ศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ตอบว่าไม่แน่ใจ

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์จำกัด ดังนี้

ในด้านวัฒนธรรมองค์การ ใช้แนวคิดของสตีเฟน พี โรบิน และ แมรี เคลาเตอร์ ได้กล่าวไว้ว่า ผลจากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน การใช้ องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของ วัฒนธรรมองค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่ สมาชิกในองค์การถือปฏิบัติอยู่

ในด้านความผูกพันต่อองค์การ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง จะมีอัตราการขาดงานต่ำความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะให้สมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพัน องค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง สตีเยร์ (Steers. 1977)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย 7 ฝ่ายมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป โดยมีพนักงานทั้งหมด 300 คน (ข้อมูล ณ วันที่ วันที่ 17 กันยายน 2550) โดยแยกแต่ละฝ่าย ดังนี้

- | | |
|------------------------|-------|
| 1. National Sales Div | 70 คน |
| 2. Product & Marketing | 20 คน |
| 3. Supply Chain Div. | 87 คน |
| 4. Finance Div. | 20 คน |
| 5. IT Div | 10 คน |
| 6. Acer care Div | 90 คน |
| 7. Human resources | 3 คน |

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย 7 ฝ่ายมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรใช้วิธีคำนวณสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1967:886) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 171 ตัวอย่าง คำนวณได้ดังนี้

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

- n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม
 N แทน จำนวนประชากร
 e แทน สัดส่วนความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0.05)^2} = 171.42$$

จากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ คำนวณขนาดตัวอย่างได้ 171 ตัวอย่าง

ดังนั้น เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 ตัวอย่างแล้ว และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 10% ได้เท่ากับ 17 ตัวอย่างทำการ รวมทั้งหมด 188 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 300 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ตามฝ่ายของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย 10 ฝ่าย โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times 188}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

ฝ่าย	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
National Sales Div.	70 คน	44
Product&Marketing Div.	20 คน	13
Supply Chain Div.	87 คน	54
Finance Div.	20 คน	13
IT Div.	10 คน	6
Acer care Div	90 คน	56
HR Dept	3 คน	2
รวมทั้งหมด	300 คน	188 ตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งอายุพนักงานตอบแบบสอบถามในบริษัท จะมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึงอายุ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วง (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2550)

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

$$= \frac{60 - 20}{4}$$

$$= 10$$

โดยสามารถจัดชั้นได้ดังนี้

20 – 29

30 – 39

40 – 49

50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของ

พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 7 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมาก

คะแนน 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

คะแนน 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี

คะแนน 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย

คะแนน 4.21 - 5.00

คะแนน 3.41 - 4.20

คะแนน 2.61 - 3.40

คะแนน 1.81 - 2.60

คะแนน 1.00 - 1.80

ระดับความคิดเห็น

วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมาก

วัฒนธรรมองค์กรที่ดี

วัฒนธรรมองค์กรที่ปานกลาง

วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี

วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 10 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดีมาก

คะแนน 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดี

คะแนน 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ไม่ดี

คะแนน 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
คะแนน 4.21 - 5.00	วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดีมาก
คะแนน 3.41 - 4.20	วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดี
คะแนน 2.61 - 3.40	วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการปานกลาง
คะแนน 1.81 - 2.60	วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 - 1.80	วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมที่ดีมาก
- คะแนน 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมที่ดี
- คะแนน 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมที่ไม่ดี
- คะแนน 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมที่ไม่ดีอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
คะแนน 4.21 - 5.00	วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมที่ดีมาก
คะแนน 3.41 - 4.20	วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมที่ดี
คะแนน 2.61 - 3.40	วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมปานกลาง
คะแนน 1.81 - 2.60	วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 - 1.80	วัฒนธรรมองค์กรมีจริยธรรมที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ซึ่งมี 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
- คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544:29)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความผูกพัน</u>
คะแนน 4.21 - 5.00	ดีมาก
คะแนน 3.41 - 4.20	ดี
คะแนน 2.61 - 3.40	ปานกลาง
คะแนน 1.81 - 2.60	ไม่ดี
คะแนน 1.00 - 1.80	ไม่ดียิ่ง

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ลักษณะต่างๆที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์

จำกัด

ส่วนที่ 3. วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการของบริษัทเอเซอร์

คอมพิวเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 4. วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของพนักงานพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์

จำกัด

ส่วนที่ 5. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์สารนิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา

(Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก

จากการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ 1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีอย่างน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546:55)

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.901

2. ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ได้ค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ 0.937

3. ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845 ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.962

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม และรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 188 คน

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ต้องเรียบเรียงแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า แล้วบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน e

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ของคะแนน
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39)

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

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

- 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 38)

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

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

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 43)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
k		แทน	จำนวนคำถาม
$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$		แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
		แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 178) ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ โดยมีสูตรในการหาค่า t โดยมีสูตรดังนี้

โดยใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ในด้านเพศ

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

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

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

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

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 293)

โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) หรือ ค่า Brown-Forsythe (B)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

ใช้ค่า Brown –forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดย ค่า $MSW = \sum_{i=1}^K (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

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	$SS_{(T)}$		

ใช้ค่า F –test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

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

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 Squares)
$SS_{(W)}$		แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
$MS_{(B)}$		แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
$MS_{(W)}$		แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 332-333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วาณิชยปัญญา.2545: 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

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

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

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

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{s}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบ เป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 333) มีสูตรดังนี้

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

โดยที่	$n_i \neq n_j$		
เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
			ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n - k
	MSE	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(w)}$)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่มที่ j
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 310-311) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด x และชุด y
	n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของ ค่า r คือ

- 1) ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็น บวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 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) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สากล จริยวิทยานนท์. 2542: 508)

ค่าสัมประสิทธิ์ (r)

0.01 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

ผลของการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอ เซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด” ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลัง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละค่ายกกำลัง (Mean of Square)
F-prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับ หัวข้อเป็นส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของ พนักงานบริษัทเอ เซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
- ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ของบริษัทเอ เซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
- ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของบริษัทเอ เซอร์คอมพิวเตอร์
- ส่วนที่ 5 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ เซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
- ส่วนที่ 6 ผลทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	107	56.9
หญิง	81	43.1
รวม	188	100.0
อายุ		
20-29 ปี	91	48.4
30-39 ปี	81	43.1
40-49 ปี	16	8.5
รวม	188	100.0
สถานภาพ		
โสด	129	68.6
สมรส/อยู่ด้วยกัน	56	29.8
อื่นๆ	3	1.6
รวม	188	100.0
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	25.5
ปริญญาตรี	113	60.1
สูงกว่าปริญญาตรี	27	14.4
รวม	188	100.0
ระยะเวลาทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	103	54.8
5-10 ปี	70	37.2
11-16 ปี	12	6.4
17 ปีขึ้นไป	3	1.6
รวม	188	100.0

เพศ

พนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 ส่วนกลุ่มที่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน มีเพียงร้อยละ 43.1

อายุ

พนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 อายุ 30-39 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 16 คน โดยมีเพียงร้อยละ 8.5

สถานภาพ

พนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม สถานภาพ โสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 อื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

การศึกษา

พนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 มีการศึกษาระดับ สูงปริญญาตรี จำนวน 27 โดยมีเพียงร้อยละ 14.4

ระยะเวลาทำงาน

พนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 ระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ระยะเวลาทำงาน 11-16 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ระยะเวลา 17 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน โดยมีเพียงร้อยละ 1.6

เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพสมรส มีความถี่ของข้อมูลกระจายไม่สม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมข้อมูลใหม่

ตารางแสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	129	68.6
สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่	59	31.4
รวม	188	100.0

พนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 ส่วนกลุ่มที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่ มีเพียง 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ตามลำดับ

ตารางแสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของแบบสอบถาม จำแนกตาม ระยะเวลาทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	103	54.8
5-10 ปี	70	37.2
11 ปีขึ้นไป	15	8.0
รวม	188	100.0

พนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมามีระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ส่วนกลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด โดยมีเพียง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ส่วนที่ 2 ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของ พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของ พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของวัฒนธรรมองค์กร
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัท (มีความคิดสร้างสรรค์_____ขาดความคิดสร้างสรรค์)	3.32	0.77	ปานกลาง
ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน (มาก_____น้อย)	3.55	0.87	ดี
การวัดผลสำเร็จของงาน (วัดจากผลลัพธ์ของงาน _____วัดจากวิธีปฏิบัติงาน)	3.72	0.85	ดี
มีการวัดประเมินผลการทำงานของบุคคล (ดีมาก_____ต้องปรับปรุง)	3.22	0.93	ปานกลาง
การให้ความสำคัญของทีมงาน (สำคัญมาก _____สำคัญน้อย)	3.49	1.12	ดี
การส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุก (สม่ำเสมอ_____ไม่มีเลย)	3.12	1.02	ปานกลาง
รูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่าน (คิดริเริ่ม _____รูปแบบเดิม)	3.06	1.07	ปานกลาง
ภาพรวม	3.36	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของ พนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความเห็นว่าลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การวัดผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีการให้ความสำคัญของทีมงานในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีการวัดประเมินผลการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีรูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการ ในการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของวัฒนธรรม องค์กรและการปฏิบัติ ในการบริหารจัดการ
การวางแผนของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด			
ลักษณะการกำหนดเป้าหมาย (ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม_____เผด็จการ)	3.17	1.26	ปานกลาง
ลักษณะการตัดสินใจ (กระจายอำนาจ _____รวมอำนาจ)	2.93	1.10	ปานกลาง
รวม	3.05	1.10	ปานกลาง
การจัดองค์การของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด			
การใช้อำนาจหน้าที่ (กระจายอำนาจ _____รวมอำนาจ)	3.06	1.12	ปานกลาง
การแสดงความสามารถของท่าน (แสดงออกได้อย่างเต็มที่ _____ไม่สามารถทำได้)	3.23	1.09	ปานกลาง
บุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่งต่างๆ (ยึดความสามารถ_____ยึดความสัมพันธ์)	3.01	1.17	ปานกลาง
การฝึกอบรมให้กับพนักงาน (เป็นประจำ _____น้อยมาก)	2.97	1.28	ปานกลาง
รวม	3.07	0.98	ปานกลาง
ลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด			
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (แบบลูกน้องมีส่วนร่วม_____แบบบงการโดยหัวหน้าเท่านั้น)	2.97	1.25	ปานกลาง
เส้นทางการติดต่อสื่อสาร (รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง_____ไม่ฟังความคิดเห็นของ ลูกน้อง)	3.12	1.20	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการ ในการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของวัฒนธรรม องค์กรและการปฏิบัติ ในการบริหารจัดการ
การควบคุมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด			
ผู้มีอำนาจมีการควบคุม (พนักงานควบคุมตนเอง____หัวหน้าควบคุมอย่างเข้มงวด)	2.99	1.02	ปานกลาง
รูปแบบการควบคุม (ใช้หลายเกณฑ์ร่วมกัน____ใช้เกณฑ์การเงินเท่านั้น)	3.22	1.09	ปานกลาง
รวม	3.11	0.89	ปานกลาง
ภาพรวม	3.07	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดพบว่า พนักงานมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

การวางแผนของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเห็นว่า ลักษณะการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง และ ลักษณะการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ 2.93 ตามลำดับ

การจัดองค์การของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเห็นว่า การแสดงความสามารถของตน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รองลงมาคือการใช้อำนาจหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 บุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 การฝึกอบรมให้กับพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ

ลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดพนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเห็นว่าเส้นทางการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 รองลงมาคือความเป็นผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ

การควบคุมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดพนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับ มีระดับของการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเห็นว่ารูปแบบการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รองลงมาคือผู้มีอำนาจมีการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์

วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของ วัฒนธรรมองค์กรมี จริยธรรม
ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กร	3.44	1.03	ดี
ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	3.25	1.00	ปานกลาง
ผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	3.10	1.01	ปานกลาง
ผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษ	3.31	1.00	ปานกลาง
ภาพรวม	3.28	0.84	ปานกลาง

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ พนักงานมีความเห็นว่าองค์กรมีจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 พิจารณารายข้อพบว่า

ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กร พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือมีผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
รู้สึกว่ายี่ห้อขององค์กรคือปัญหาส่วนตัว	3.10	1.05	ปานกลาง
คิดว่าองค์กรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต	3.62	1.06	ดี
คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร	3.77	0.94	ดี
สิ่งที่ทำให้ทำงานในบริษัทนี้ต่อไปก็คือความก้าวหน้า ในหน้าที่	3.66	1.08	ดี
คิดว่าพนักงานในองค์กรมีความกลมเกลียวรักใคร่ สามัคคีกัน	3.15	1.16	ปานกลาง
ถ้าออกจากงานจะทำให้การดำเนินชีวิตลำบาก	3.04	1.25	ปานกลาง
ภาพรวม	3.39	0.77	ปานกลาง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่าพนักงานมีความผูกพันที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

การที่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือสิ่งที่ทำให้ทำงานในบริษัทนี้ต่อไปก็คือความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 การที่คิดว่าองค์กรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 การที่คิดว่าพนักงานในองค์กรมีความกลมเกลียวรักใคร่สามัคคีกัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 การรู้สึกว่ายี่ห้อขององค์กรคือปัญหาส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และการที่คิดว่าถ้าออกจากงานจะทำให้การดำเนินชีวิตลำบาก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 “ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน” จากสมมติฐานหลักสามารถจำแนกออกเป็น 5 สมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 “พนักงานที่เพศแตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน”

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(P) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายเท่ากับค่าความแปรปรวนของเพศหญิง

H_1 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนของเพศหญิง

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากหาค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 6 ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวน (variance) โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	LEVENE'S TEST FOR EQUALITY OF VARIANCES	F	P	เพศ	T-TEST FOR EQUALITY MEANS					
					n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	P
ความผูกพันของ พนักงาน	Equal variances assumed	7.218*	0.008	ชาย	107	3.38	0.88	-	185.11	0.820
								0.22		
								7		
	Equal variances not assumed			หญิง	81	3.40	0.62			

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(P) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีความน่าจะเป็นดังนี้

ในเรื่องความผูกพันของพนักงาน มีค่า F เท่ากับ 7.218 และมีค่า Probability (P) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มนี้แตกต่างกัน

จากตารางที่ 6 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.820 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 “พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน”

H₀: พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H₁: พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่างๆโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ความผูกพันของพนักงาน	
	$\bar{x}$	S.D.
20-29 ปี	3.36	0.75
30-39 ปี	3.40	0.77
40-49 ปี	3.55	0.96

ตาราง 8 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-RATIO	P
ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ระหว่างกลุ่ม	0.532	2	0.266	0.441	0.644
	ภายในกลุ่ม	111.465	185	0.603		
	รวม	111.997	187			

จากตาราง 8 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (P) เท่ากับ 0.644 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 “พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน”

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(P) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดเท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากหาค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 9 ผลการทดสอบตรวจสอบค่าความแปรปรวน (variance) โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	LEVENE'S TEST FOR EQUALITY OF VARIANCES	F	P	สถาน ภาพ	T-TEST FOR EQUALITY MEANS					
					n	$\bar{x}$	S.D.	t	df	P
ความผูกพัน ของพนักงาน	Equal variances assumed	0.205	0.651	โสด	129	3.40	0.78	0.398	186	0.691
	Equal variances not assumed			สมรส	56	3.36	0.78			
				อยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่						

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(P) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene test พบว่ามีความน่าจะเป็นดังนี้

ในเรื่องความผูกพันของพนักงาน มีค่า F เท่ากับ 0.205 และมีค่า Probability (P) เท่ากับ 0.651 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 9 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test พบว่า มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.689 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 “พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน”

H_0 : พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่างๆโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	ความผูกพันของพนักงาน	
	$\bar{x}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	0.85
ปริญญาตรี	3.28	0.76
สูงกว่าปริญญาตรี	3.54	0.60

ตาราง 11 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-RATIO	P
ความผูกพันของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.556	2	1.778	3.033	0.051
บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ภายในกลุ่ม	108.441	185	0.586		
	รวม	111.997	187			

จากตาราง 11 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (P) เท่ากับ 0.051 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าพนักงานที่มี

การศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 “ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน”

H_0 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ความผูกพันของพนักงาน	
	$\bar{x}$	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	3.35	0.77
5-10 ปี	3.44	0.79
11 ปีขึ้นไป	3.39	0.82

ตาราง 13 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันของพนักงาน	ค่าความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F-RATIO	P
ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ระหว่างกลุ่ม	0.338	2	0.169	0.280	0.756
	ภายในกลุ่ม	111.659	185	0.604		
	รวม	111.997	187			

จากตาราง 13 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (P) เท่ากับ 0.756 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร อันประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 “ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด”

H_0 : ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

H_1 : ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ค่าสถิติ Correlation ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	0.601**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัท	0.351**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

ตาราง 14 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน	0.334**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
การวัดผลสำเร็จของงานวิธีการปฏิบัติงาน	0.236**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
มีการวัดประเมินผลการทำงานของบุคคล	0.527**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
การให้ความสำคัญของทีมงาน	0.525**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
การส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุก	0.618**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง
รูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่าน	0.506**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.601 แสดงว่า

ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัท มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.351 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.334 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. การวัดผลสำเร็จของงานวิธีการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านการวัดผลสำเร็จของงานวิธีการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.236 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อการวัดผลสำเร็จของงานวิธีการปฏิบัติงานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. มีการวัดประเมินผลการทำงานของบุคคล มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านการวัดประเมินผลการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.527 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อ

การวัดประเมินผลการทำงานของบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. การให้ความสำคัญของทีมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านการให้ความสำคัญของทีมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อการให้ความสำคัญของทีมงานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. การส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.618 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุกมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

7. รูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่าน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านรูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.506 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อรูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่านมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 “วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน”

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

H_1 : วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ โดยใช้ค่าสถิติ Correlation ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการโดยรวม	0.579**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
การวางแผนของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด	0.559**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
การจัดองค์การของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด	0.591**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด	0.504**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
การควบคุมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด	0.291**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.579 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. การวางแผนของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านการวางแผนของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้น

2. การจัดองค์การของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ จะมีความผูกพันกับบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัด เพิ่มขึ้น

3. ลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดจำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.504 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการมากขึ้น จะมีความผูกพันกับบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดเพิ่มขึ้น

4. การควบคุมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านการควบคุมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.291 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการมากขึ้น จะมีความผูกพันกับบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดเพิ่มขึ้น

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 “วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านลักษณะภาวะผู้นำ และด้านการควบคุมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด”

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

H_1 : วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านการวางแผนของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้ค่าสถิติ Correlation ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่า น้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านลักษณะภาวะผู้นำ และด้านการควบคุมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพัน โดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
<u>ด้านการวางแผน</u>			
ลักษณะการกำหนดเป้าหมาย	0.537**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ลักษณะการตัดสินใจ	0.506**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
การวางแผนโดยรวม	0.559**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
<u>ด้านการจัดองค์การ</u>			
การใช้อำนาจหน้าที่	0.390**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
การแสดงความสามารถของท่าน	0.473**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
บุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่งต่างๆ	0.542**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
การฝึกอบรมให้กับพนักงาน	0.558**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ด้านการจัดองค์การโดยรวม	0.591**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
<u>ด้านลักษณะภาวะผู้นำ</u>			
ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร	0.478**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
เส้นทางการติดต่อสื่อสาร	0.485**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ด้านลักษณะภาวะผู้นำโดยรวม	0.504**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพัน โดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
ด้านการควบคุม			
ผู้มีอำนาจมีการควบคุม	0.259**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
รูปแบบการควบคุม	0.234**	0.001	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
ด้านการควบคุมโดยรวม	0.291**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านลักษณะภาวะผู้นำ และด้านการควบคุมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรด้านการวางแผนโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการวางแผนโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กร ด้านการวางแผนมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1 ลักษณะการกำหนดเป้าหมายมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการกำหนดเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.537 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้า

พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการกำหนดเป้าหมายมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ลักษณะการตัดสินใจ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.506 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการตัดสินใจมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.591 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. การใช้อำนาจหน้าที่มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการใช้อำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.390 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการใช้อำนาจหน้าที่มากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. การแสดงความสามารถของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการแสดงความสามารถของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.473 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการแสดงความสามารถของพนักงานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. บุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่งต่างๆ ค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านบุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่ง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.542 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านบุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่งมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. การฝึกอบรมให้กับพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.558 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.504 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.478 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. เส้นทางการติดต่อสื่อสาร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรม

องค์กรด้านเส้นทางการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านเส้นทางการติดต่อสื่อสารมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์กรด้านการควบคุมโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการควบคุมโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.291 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการควบคุมโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ผู้มีอำนาจมีการควบคุม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านผู้มีอำนาจมีการควบคุม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.259 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านผู้มีอำนาจมีการควบคุมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. รูปแบบการควบคุม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านรูปแบบการควบคุม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.234 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรด้านรูปแบบการควบคุมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 “วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน”

H_0 : วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

H_1 : วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม โดยใช้ค่าสถิติ Correlation ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันโดยรวม		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยรวม	0.554**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กร	0.455**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี	0.492**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม	0.554**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและ บทลงโทษการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมกับสมาชิกในองค์กร	0.356**	0.000	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยรวมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.554 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.455 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.492 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.554 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและ บทลงโทษการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมกับสมาชิกในองค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและ บทลงโทษการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมกับสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.356 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและ บทลงโทษการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมกับสมาชิกในองค์กรมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ส่วนที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน และวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่ามีสมมติฐานที่ยอมรับและปฏิเสธ

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกันความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	t-test
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	f-test
1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	t-test
1.4 การศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	f-test
1.5 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน	f-test
2 วัฒนธรรมองค์กร อันประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด		
2.1 ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด		
ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
การวัดผลสำเร็จของงานวิธีการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
มีการวัดประเมินผลการทำงานของบุคคลกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
การให้ความสำคัญของทีมงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
การส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุกกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
รูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่ากับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
2.2 วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน		
วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการโดยรวมกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
การวางแผนของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัดกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
การจัดองค์การของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัดกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัดกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
การควบคุมของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัดกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
2.3 วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านลักษณะภาวะผู้นำ และด้านการควบคุมกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด		

ตาราง 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ด้านการวางแผน		
ลักษณะการกำหนดเป้าหมายกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ลักษณะการตัดสินใจกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ด้านการจัดองค์การ		
การใช้อำนาจหน้าที่กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
การแสดงความสามารถของท่านกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
บุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
การฝึกอบรมให้กับพนักงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ด้านลักษณะภาวะผู้นำ		
ความเป็นผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
เส้นทางการติดต่อสื่อสารกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ด้านการควบคุม		
ผู้มีอำนาจมีการควบคุมกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด		Correlation
รูปแบบการควบคุมกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
2.4 วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่างกัน		
วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยรวมกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กรกักกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation

ตารางที่ 18 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation
ผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและ บทลงโทษการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมกับสมาชิกในองค์กรกับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน	Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด เพื่อที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจนำไปพัฒนา และมีข้อเสนอแนะนำไปใช้ในการปรับปรุง เพื่อเพิ่มศักยภาพของบริษัท ฯ ตลอดจนการนำไปพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังต่อไปนี้

สังเขปความมุ่งหมายสมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารของบริษัท เอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
2. ผู้บริหารนำไปปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พนักงานได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์จำกัด โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย 7 ฝ่ายมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป โดยมีพนักงานทั้งหมด 300 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย 7 ฝ่ายมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การ กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบ ทราบจำนวนประชากรใช้วิธีคำนวณสูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane. 1967:886) ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง 171 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แบบกำหนด สัดส่วน (Proportionate) ตามฝ่ายของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย 7 ฝ่าย

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดย เลือกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนวิธีการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close- ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) และ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งอายุพนักงานตอบแบบสอบถามในบริษัท จะมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึงอายุ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วง

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 7 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 10 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Semantic Differential scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ซึ่งมี 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามทั้งหมดมี 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ลักษณะต่างๆที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์

จำกัด

ส่วนที่ 5 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์สารนิพนธ์ตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข
 4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพิ่มเติม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
 5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก
- จากการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ 1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546:55)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม และรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามพื้นที่ในการวิจัย เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 188 คน

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า แล้วบันทึกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน e

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา จะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage)

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) ในการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน บริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 และเพศหญิง มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 20-29 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาอายุ 30-39 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ถัดมาอายุ 40-49 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคนโสด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 113 คน เป็นร้อยละ 60.1 รองลงมาคือการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

ระยะเวลาทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร

ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของ พนักงานบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัดผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระดับปานกลางโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ วัฒนธรรมในองค์กรการวัดผลสำเร็จของงาน ด้านอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือมีความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีการให้ความสำคัญของทีมงานในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีการวัดประเมินผลการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 มีรูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ

การวางแผนของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การวางแผนของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์จำกัด พนักงานมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเห็นว่า ลักษณะการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง และ ลักษณะการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ 2.93 ตามลำดับ

การจัดองค์การของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเห็นว่าการแสดงความสามารถของตน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รองลงมาคือการใช้อำนาจหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 บุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 การฝึกอบรมให้กับพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ

ลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเห็นว่าเส้นทางการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 รองลงมาคือความเป็นผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ตามลำดับ

การควบคุมของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานมีความเห็นว่ารูปแบบการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รองลงมาคือผู้มีอำนาจมีการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม

วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมของบริษัทเอเชอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พนักงานมีความเห็นว่ายู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือมีผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมและบทลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดแตกต่างกันจากสมมุติฐานหลักสามารถจำแนกออกเป็น 5 สมมติฐานย่อยได้ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.4 การศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.5 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สรุปได้ว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร อันประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

จากสมมติฐานหลักสามารถจำแนกออกเป็น 3 สมมติฐานย่อยได้ดังนี้

2.1 ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ในทิศทางระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.601 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ในข้อส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.618 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุกมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ในข้อ การวัดประเมินผลการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านการวัดผลสำเร็จของงานวิธีการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.236 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อการวัดผลสำเร็จของงานวิธีการปฏิบัติงานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในข้อการให้ความสำคัญของทีมพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านการให้ความสำคัญของทีมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อการให้ความสำคัญของทีมงานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อรูปแบบการทำงานพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ด้านรูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.506 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อรูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่านมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อ ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน พนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของ วัฒนธรรมองค์กรด้านความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.334 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับ ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญต่อความเอาใจใส่ในรายละเอียดของ งานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับ ค่อนข้างต่ำ

ในข้อการวัดผลสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ พนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรด้านการวัดผลสำเร็จของ งานวิธีการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.236 แสดงว่าตัว แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะ ต่างๆ ที่สำคัญต่อการวัดผลสำเร็จของงานวิธีการปฏิบัติงานมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในข้อความคิดสร้างสรรค์พนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอ เซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.351 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญ ต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2.2 วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.579 แสดงว่า

ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากข้อ พบว่า

ในด้านการวางแผน พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านการวางแผนของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านการจัดการ พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านการจัดการของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.559 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการมากขึ้น จะมีการจัดการของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านลักษณะภาวะผู้นำ พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดจำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.504 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการมากขึ้น จะมีการจัดการของ บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านการควบคุม พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการด้านการควบคุมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.291 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการมากขึ้น จะมีการจัดการของ บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัดเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมมีความสัมพันธ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.554 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า

ในข้อผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไปในทิศทางเดียวกันในระดับดีพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่สมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.455 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อ ผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษ พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและ บทลงโทษการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมกับสมาชิกในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.356 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและ บทลงโทษการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมกับสมาชิกในองค์กรมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ในข้อผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.492 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดีมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในข้อผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอ

เซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.554 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมด้านผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมมากขึ้น จะมีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยการศึกษาตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้ ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด แตกต่าง

1.1 พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานชายและพนักงานหญิงมีลักษณะการทำงานที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างๆ ได้เท่าเทียมกัน และไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูง ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศใด เป็นไปอย่างเสมอภาค ไม่หลักลั่นกัน พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน จึงทำให้พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของคุชฎี บวรสันติสุทธิ์ (2547) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะของผู้นำ ของผู้บังคับบัญชา บริษัท กระเจิกไทยอาชาฮี จำกัด พบว่า เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ ไชยนันท์ (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท ฯของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทแดนดี จำกัด พบว่าอายุที่ต่างกันอาจมีผลต่อสิ่งอื่นแตกต่างกัน แต่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทฯ ของพนักงานแดนดี

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพที่ต่างกัน ย่อมมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเต็มที่ เนื่องจากองค์กรให้โอกาสแก่ทุกคนสามารถก้าวหน้าในหน้าที่ได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสภาพภาพแตกต่างกัน แต่ความผูกพันของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ปราณี วิจิตร

จิตเลิศ (2547) ซึ่งได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวพบว่าสถานการณ์ที่แตกต่างกันแต่ความผูกพันไม่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการศึกษาของพนักงานบริษัทเอเซอร์ มีการนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาองค์กร มีความตั้งใจ และพยายามทำงานให้มีคุณภาพ เพราะพนักงาน เมื่อทำงานย่อมมีความทุ่มเทกับงานความผูกพันในงาน ดังนั้นการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ ความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ด่านวรรณท์ (2536) ซึ่งศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียวพบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันแต่ความผูกพันไม่แตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่จึงทำให้พนักงานมีความต้องการอยู่กับบริษัทที่มีความมั่นคง เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางฐานะทางการเงิน และครอบครัวแม้ว่าระยะเวลาการทำงานจะแตกต่างกัน แต่มีความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันแต่ความผูกพันไม่แตกต่างกัน

1.2 วัฒนธรรมองค์กร อันประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอเซอร์

คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าบริษัทมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาให้บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นผู้นำเรื่องอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และบริการที่เป็นเลิศ เป็นสิ่งที่ปรากฏกับองค์กรที่เป็นมืออาชีพ ดังนั้นพนักงานเอเซอร์ทุกคนจึงมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงาน และการทำงาน ในองค์กรนี้ ซึ่งพนักงานมีความตั้งใจต่อรายละเอียดต่างๆ ของงานที่รับผิดชอบ และสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้มีคุณภาพ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรได้มีการพัฒนาและส่งเสริมพนักงานทุกคนอย่างไม่หยุดนิ่งเพื่อเป็นเพิ่มคุณค่าแก่องค์กรต่อไป และเป็นพัฒนาระดับความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพอร์เตอร์ และสตีลส์ (Porter and Steers. 1973) ที่กล่าวว่า งานที่มีความท้าทายเป็นงานที่ต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากกว่าเท่าใดยิ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่เขาต้องรับผิดชอบอยู่มากเท่านั้น สตีเฟน พี โรบิน และเมรี คูลเตอร์. (Robin & Coulter.2002:58-59) ได้กล่าวไว้ว่าผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านในการในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กร

2.4 วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติการในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความ

ผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทเอเซอร์มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้าง ดังนั้นในด้านการบริหารจัดการ องค์กร จัดสามารถบริหารได้อย่างดี จึงมีการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถที่ดีในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นในส่วนงานของตนเองที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และสามารถเสนอความคิดเห็นในส่วนงานที่เห็นว่ามีความเหมาะสมต่อองค์กรได้ตลอดเวลา และไม่มีการกีดกันความสามารถ โดยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีโอกาสเติบโตในหน้าที่ได้ ในด้านการควบคุมดูแลเนื่องจากองค์กรเอเซอร์มีพนักงานหลายคนจึงมีกฎระเบียบในการควบคุม แต่คำนึงถึงการทำให้พนักงานมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร เจ้าหน้าที่ และลูกน้อง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกระทึกใจ ผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อเพิ่มระดับความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ด้านวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดีมีคุณธรรม มีส่วนสำคัญในการพัฒนางาน และบุคลากรในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์กร สตีลส์. (Steers.1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะให้สมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง (ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550:307) การแสดงวัฒนธรรมองค์กร ทางเลือกของพนักงานมีความพอใจการทำงานในองค์กรมีลักษณะต่างๆ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์

และการตัดสินใจสรรหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น และเต็มความสามารถ

2.5 วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานโดยรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร และสร้างความสัมพันธ์ในในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความผูกพันกับพนักงาน โดยการบริหารที่มีความยุติธรรม โปร่งใสไม่มีอคติ จะสร้างความน่าเชื่อถือ ในการทำงานที่ดี มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลในองค์กรให้ทำงานอย่างมีความสุข เกิดความผูกพันกับองค์กร เพื่อเพิ่มระดับความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ.(2550:313-314)ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมโดยการผสมผสานแนวทางปฏิบัติ เมื่อผู้บริหารระดับสูงได้รับการมองว่าเป็นผู้มีจริยธรรมที่สูงจะทำให้พนักงานทั้งหมดรับรู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติด้านจริยธรรมว่าควรจะต้องเป็นไปในแนวเดียวกันกับผู้บริหารด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอ เซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

1. หัวหน้างานควรส่งเสริม และ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีการกระตุ้นหากผลงานความคิดเห็นใครได้รับคัดเลือกจะได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้ผู้แสดงความคิดเห็นเกิดแนวคิดใหม่ๆ มานำเสนอ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความคิดสร้างสรรค์มีผลค่อนข้างต่ำจึงควรสร้างแรงผลักดัน หรือจูงใจในการแสดงออกด้านความคิดที่มีประโยชน์ต่อองค์กร
2. ผู้บริหารควรให้ความสนใจใส่ใจในผลงานของพนักงาน โดยมีการให้รางวัล ยกย่อง สร้างความรู้สึกให้พนักงานทราบงานงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กรที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์กรควรให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน ในการสร้างสรรค์ผลงาน เกิดความท้าทายในการทำงานเพื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
4. ควรมีการกระตุ้น ให้พนักงานมีความกล้าตัดสินใจมากในการทำงานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เช่นการออกแบบรูปแบบการทำงาน
5. บริษัทควรให้มีการอบรมพัฒนาพนักงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และมีความชำนาญงานในส่วนงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการก้าวหน้าในหน้าที่ต่อไป
6. จัดให้มีกิจกรรมที่ลดความตึงเครียดจากงาน อาทิเช่น การจัดกีฬาสันทนาการในองค์กรเพื่อ

สร้างความสามัคคี และความผูกพันในองค์กร และเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานใหม่กับพนักงานเก่าได้มีกิจกรรมร่วมกัน

7. บริษัทต้องสร้างความน่าเชื่อถือในด้านการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม อันนำไปสู่ความจงรักภักดีของพนักงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีเพิ่มขึ้น และผูกพันกับองค์กร

8. บริษัทควรเอาใจใส่ดูแลกลุ่มพนักงานระดับล่าง โดยการเข้าไปพูดคุยให้ทราบปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้จะมีความคิดเห็นแนวลบกับองค์กร เพราะจะมีความรู้สึกว่าไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร

9. ควรจัดให้มีกิจกรรม การยกย่อง ชมเชย สร้างความรู้สึกให้พนักงานทราบว่า งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กร รวมถึงการเพิ่มสำคัญของงาน ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กรที่ได้รับการไว้วางใจที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบถึงความผูกพันที่พนักงานเอเซอร์มีต่อบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ดังนั้นในการศึกษามีความชัดเจนยิ่งขึ้นควรทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารงาน และ ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพัน และจงรักภักดีกับองค์กรต่อไป

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความพอใจในชีวิตของพนักงานของฝ่ายต่าง ๆ ในบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจะเห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจต่อองค์กรได้ละเอียดมากยิ่งขึ้นและนำมาปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2549). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา เทียรสิงห์ (2547) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทหลักทรัพย์ พัฒนสิน จำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- คมสัน อินกัน. (2547) *ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาเฉพาะ กรณีบริษัท ฟอสเตอร์ วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ. ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่าย เอกสาร
- ณรงค์กรณ ไชยพันธ์ (2546) พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทแดนดี จำกัด สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
- ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์. (2548) *วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550) *พฤติกรรมองค์กร Organization Behavior (OB)*. กรุงเทพฯ บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด
- นราศรี ไววานิซกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547) *ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ระดับการรับรู้นโยบายองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545) *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในทรศณะของพนักงานบริษัท ชีโนไทย เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด*.วิทยานิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545) *องค์การและการจัดการ O&M Organization and Management*. กรุงเทพฯ บริษัท ธรรมสาร จำกัด

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ,สมชาย หิรัญกิตติ และ สิริอร จำปาทอง.(2548) *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ
บริษัทธรรมสาร จำกัด
- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การศึกษาระดับปริญญาตรีแห่ง
ประเทศไทย สำนักงานใหญ่* วิทยานิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- สนธยา พลศรี (2545) *หลักสังคมวิทยา* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2541 : 38-39) “ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment),”
จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์.9(34) : 34-41.
- อรจักร สรญาธนาวุธ.(2545). *ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน กรณีศึกษา
สถาบันคีนันแห่งเอเซีย*. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Beaker, H.G. (1900) “ Note on the concept of commitment, “ *American journal of Sociology*,
(66) : 32-40
- Bruce Buchanan Building Organizational Commitment (1974, March)”*The Socialization of
Mangters in Work Organizations*”,*Administrative Science Quaterly* (19):633
- Coates, G (1997) *Organization Men-Women and Organizational Culture*. (Online)
- Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the
Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*. 15 :
555-572.
- Meyer,J.P. 1989.” Organizational Commitment and Job Performance: It’s the Nature of the
Commitment the Counts”. *Journal of Applied Psychology* .74 (March 1989):152-156
- Porter L.W. (1982)” Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among
Psychiatric Technicians” .*Journal of Applied Psychology* .59 (May 1974):603-609
- Portet Lyman W and Steer, Richard M (1983) *Organization Work Personal Factor in
Employee And Absenteeism* “*Psychological Bulletin* 2 (80): 151-179
- Robbins, Stephen P& Coulter, Mary. (2002) *Management*. USA: Prentce Hall,
- S,Jaliyamooerthy & R. Mohan Kumar. (2001). *Organisation Culture and Commitment in
Public Limited Companies*. (Online)
- Sorrors James C., and others. (2002).*The Oranaizational Culture Profile of Australian
Enterprises*. (Online)
- Steer Richard M March (1977) “ Antecedents and Outcome of Organizational Commitment”
Administrative Science Quarterly (22):46-56

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

โครงการวิจัย เรื่อง

“ วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ”

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึง “ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติการในด้านบริหารจัดการที่มีจริยธรรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อพนักงาน บริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด”

โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผลการปฏิบัติงานของท่านและจะไม่มีการเปิดเผยที่ใดๆ เป็นรายบุคคล นอกจากนำผลรวมต่างๆ ไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววรรณิ์ ท้วมวรเดช

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- | | | |
|---------------------|---|---|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง |
| 2. อายุ | ☐ 20-29 ปี | ☐ 30-39 ปี |
| | ☐ 40-49 ปี | ☐ 50 ปีขึ้นไป |
| 3. สถานภาพ | ☐ โสด | ☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน |
| | ☐ อื่น โปรดระบุ_____ | |
| 4. การศึกษา | ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| | ☐ สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 5. ระยะเวลาการทำงาน | ☐ ต่ำกว่า 5 ปี | ☐ 5- 10 ปี |
| | ☐ 11- 16 ปี | ☐ 17 ปีขึ้นไป |

2. ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับวัฒนธรรมในองค์กรของท่านมากที่สุด
 เพียงคำตอบเดียว

1.1 ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัท มีความคิดสร้างสรรค์ _ : _ : _ : _ : _ ขาด
 ความคิดสร้างสรรค์

5 : 4 : 3 : 2 : 1

1.2 ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน มาก _ : _ : _ : _ : _ น้อย
 5 : 4 : 3 : 2 : 1

1.3 การวัดผลสำเร็จของงาน วัดจากผลลัพธ์ของงาน _ : _ : _ : _ : _ วัดจาก
 วิธีการปฏิบัติงาน

5 : 4 : 3 : 2 : 1

1.4 มีการวัดประเมินผลการทำงานของบุคคล ดีมาก _ : _ : _ : _ : _ ต้อง
 ปรับปรุง

5 : 4 : 3 : 2 : 1

1.5 การให้ความสำคัญของทีมงาน สำคัญมาก _ : _ : _ : _ : _ สำคัญ
 น้อย

5 : 4 : 3 : 2 : 1

1.6 การส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาเชิงรุก สม่ำเสมอ _ : _ : _ : _ : _ ไม่มี
 เลย

5 : 4 : 3 : 2 : 1

1.7 รูปแบบการทำงานในหน่วยงานท่าน คิดริเริ่ม _ : _ : _ : _ : _ รูป
 แบบเดิม

5 : 4 : 3 : 2 : 1

3. วัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติการในการบริหารจัดการของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

การวางแผนของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

3.1 ลักษณะการกำหนดเป้าหมาย ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม _ : _ : _ : _ : _ เติบโต
5 : 4 : 3 : 2 : 1

3.2 ลักษณะการตัดสินใจ กระจายอำนาจ _ : _ : _ : _ : _ รวมอำนาจ
5 : 4 : 3 : 2 : 1

การจัดองค์การของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

3.3 การใช้อำนาจหน้าที่ กระจายอำนาจ _ : _ : _ : _ : _ รวมอำนาจ
5 : 4 : 3 : 2 : 1

3.4 การแสดงความสามารถของท่าน แสดงออกได้อย่างเต็มที่ _ : _ : _ : _ : _ ไม่สามารถทำได้
5 : 4 : 3 : 2 : 1

3.5 บุคคลที่ได้รับเลือกดำรงตำแหน่งต่างๆ ยึดความสามารถ _ : _ : _ : _ : _ ยึดความสัมพันธ์
5 : 4 : 3 : 2 : 1

3.6 การฝึกอบรมให้กับพนักงาน เป็นประจำ _ : _ : _ : _ : _ น้อยมาก
5 : 4 : 3 : 2 : 1

ลักษณะภาวะผู้นำของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด

3.7 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร แบบลูกน้องมีส่วนร่วม _ : _ : _ : _ : _ แบบบังคับโดย
หัวหน้าเท่านั้น
5 : 4 : 3 : 2 : 1

3.8 เส้นทางการติดต่อสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง _ : _ : _ : _ : _ ไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง
5 : 4 : 3 : 2 : 1

การควบคุมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด

3.9 ผู้มีอำนาจมีการควบคุม พนักงานควบคุมตนเอง _ : _ : _ : _ : _ หัวหน้าควบคุมอย่างเข้มงวด
5 : 4 : 3 : 2 : 1

3.10 รูปแบบการควบคุม ใช้หลายเกณฑ์ร่วมกัน _ : _ : _ : _ : _ ใช้เกณฑ์การเงินเท่านั้น
5 : 4 : 3 : 2 : 1 (ยอดขาย – กำไร)

4. วัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรมของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
4.1 ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่มีแก่มหาชนในองค์กร					
4.2 ผู้บริหารมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี					
4.3 ผู้บริหารมีการจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม					
4.4 ผู้บริหารมีการกำหนดรางวัลด้านการปฏิบัติจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมกับสมาชิกในองค์กร					

5. ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเอเซอร์คอมพิวเตอร์จำกัด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
6.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือปัญหาส่วนตัวของท่าน					
6.2 ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของท่าน					
6.3 ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร					
6.4 สิ่งที่ทำให้ท่านทำงานในบริษัทนี้ต่อไปก็คือความก้าวหน้าในหน้าที่ และความมั่นคงในชีวิต					
6.5 ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีความกลมเกลียวรักใคร่สามัคคี กันให้การทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ					
6.6 ถ้าท่านออกจากงานจะทำให้การดำเนินชีวิตลำบาก					

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

อาจารย์รักษพงศ์ วงศาโรจน์

กรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววรรณีย์ ท้วมวรเดช
วันเดือนปีเกิด	2 เมษายน 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	68/7 หมู่ 8 ถนนสุขสวัสดิ์ แขวงราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ 10140
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Business Manager
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด 191/62-63 อาคารซีทีไอ ถนนรัชดาภิเษก เขตคลองเตย แขวงคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	วิชาการจัดการ (บริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (วิชาการจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ