

วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Services



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2555

วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Services



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Services



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2555

ปาริฉัตร แก้วเจริญ (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการShare Services. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์

การทำวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการShare จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ช่างเทคนิค และระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี
2. ผลของการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.
3. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ORGANIZATIONAL CULTURE EFFECTING EMPLOYEES ORGANIZATION
COMMITMENT: A CASE STUDY OF SHARE SERVICES GROUP
SECTION OF A COMPANY



AN ABSTRACT
BY
PARICHAT KAEWCHAROEN

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

April 2012

Parichat Kaewcharoen. (2012). *Organizational Culture Effecting Employees Organization Commitment: A Case Study of Share Services Group Section of a Company.*

Master Project, M.B.A.(Management). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor: Dr.Paiboon Archarungroj.

This study aims to investigate the organizational culture effecting employees organization commitment of Share Services Group Section of a company. The sample size of this research were 125 persons. A questionnaire was used to collect data. Data was analyzed by using percentage , mean score , standard deviation , Independent t-test , One way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results revealed as follows:

1. Most of the employees were female , age between 31-40 years old, with single marital status , having education of bachelor degree , holding current position of officer/technician level and had been employed between 1 - 5 years.
2. Employee with different age ,position and years of work were different in term of organizational commitment at 0.5 significant levels.
3. The organizational culture factor in terms of team work , continuous improvement and commitment were correlated with organization commitment.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.ไพฑูลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ไพฑูลย์ อาชารุ่งโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ สิริฐากร ชูทรัพย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ เดือน เมษายน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจากท่อนจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นในการทำวิจัยตลอดจนตรวจแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์จากภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์และคณาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษาและการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ล้ำสัน เลิศกุลประหยัด , อาจารย์ สิทธิจักร ชูทรัพย์ และอาจารย์ ดร.ณภูมิ อติเวทิน ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพของแบบสอบถามรวมถึงให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา, มารดา, ครอบครัว และเพื่อนๆ ภาควิชาบริหารธุรกิจการจัดการรุ่นที่ 10 ทุกคน ที่คอยห่วงใย ให้ความช่วยเหลือ และคอยให้กำลังใจที่ดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน ความมุ่งมั่นและพยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

ปาริฉัตร แก้วเจริญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	3
นิยามศัพท์	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	8
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	75
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินงานศึกษาค้นคว้า.....	75
วิธีดำเนินการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
การอภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก.....	97
ภาคผนวก ข.....	103
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	105

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง.....	47
3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง.....	48
4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง.....	49
5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง.....	50
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง.....	50
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการรักษาพันธสัญญา ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง.....	51
8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง.....	52
9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศ.....	54
10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	55
11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	55
12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	56
13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด ต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	57
14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	59
16	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	60
17	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	61
18	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีมต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง	63
19	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัท.....	65
20	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง	66
21	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง...	68
22	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง	69
23	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	72

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ภาครัฐบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนการลงทุนในภาคเอกชน รวมถึงความมุ่งมั่นที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ใหญ่ที่สุดในทวีปเอเชีย จึงส่งผลให้ธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีอัตราการแข่งขันกันอย่างรุนแรง อีกทั้งมีผู้ประกอบการหลายราย แนะนำรถยนต์รุ่นใหม่ออกสู่ตลาด เช่น รถยนต์ที่ประหยัดพลังงานเชื้อเพลิง และรถยนต์ประหยัดพลังงานมาตรฐานสากล (ECO CAR)

บริษัท แห่งหนึ่ง * เป็นผู้นำในด้านการผลิตชิ้นส่วนต่างๆ ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ เครื่องจักรกลทางการเกษตร และ เครื่องใช้ไฟฟ้า บริษัทมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ เพื่อการผลิตในภาคอุตสาหกรรม การผลิตชิ้นส่วนประกอบประเภทต่างๆ ได้แก่ ชิ้นส่วนการขึ้นรูป , ชิ้นส่วนการประกอบ , ชิ้นส่วนพลาสติกประเภทฉีดและเป่า , แม่พิมพ์โลหะและพลาสติก รวมถึงเครื่องจักรในงานสายการผลิตขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นยังเป็นผู้ให้บริการงานด้านบัญชีการเงิน จัดซื้อ ตรวจสอบ กฎหมายและทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นคุณภาพ และการบริการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐานเดียวกัน ในราคาที่สมเหตุสมผลกับลูกค้า

จากการเติบโตของธุรกิจ ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการตลาด ด้านนโยบาย ด้านรูปแบบองค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นเพื่อให้พนักงานได้รับทราบถึงเป้าหมาย ช่วยให้พนักงานปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีระบบการทำงานเป็นทีม อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงให้พนักงานอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและประพฤติปฏิบัติอย่างเดียวกัน รวมถึงช่วยในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องได้ ในขณะเดียวกันพนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในองค์กรได้

นอกจากองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแล้วนั้น การจะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ องค์กรจะต้องทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงต้องสร้างให้เกิดความยึดเหนี่ยว เป็น

หมายเหตุ * เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทแห่งหนึ่ง

ขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้บริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นนำของประเทศ เป็นองค์กรภาคเอกชน มีระเบียบการบริหารงาน การแบ่งสายงานและลำดับชั้นการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

ในปัจจุบัน บริษัทกำลังประสบปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง จึงส่งผลให้องค์กร ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร และโครงสร้างองค์กรใหม่ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเพื่อใช้ในการบริหารพนักงาน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ การรักษาพันธสัญญาต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และทำให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงเป็นการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้มีความจงรักภักดี เกิดความผูกพันกับองค์กรต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยต้องการที่จะศึกษาว่ามีวัฒนธรรมองค์กรด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อใช้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นๆ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะ ส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้ประกอบการสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสำมะโน (Census) คือ พนักงานกลุ่มงานบริการ Share Services ในบริษัทแห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 125 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2554)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มี 2 ตัวแปร แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20 – 30 ปี

1.1.2.2 31 – 40 ปี

1.1.2.3 41 – 50 ปี

1.1.2.4 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หย่าร้าง

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ระดับชั้นตำแหน่งงาน

1.1.5.1 พนักงานทั่วไป

1.1.5.2 เจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค

1.1.5.3 เจ้าหน้าที่อาวุโส/ชำนาญการ

1.1.5.4 ระดับบริหาร

1.1.6 ระยะเวลาการทำงาน

1.1.6.1 อายุงาน 1- 5 ปี

1.1.6.2 อายุงาน 6 – 10 ปี

1.1.6.3 อายุงาน 11 – 15 ปี

1.1.6.4 อายุงานมากกว่า 15 ปี

1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1.2.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

1.2.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

1.2.3 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

1.2.4 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

1.2.5 การรักษาพันธสัญญาต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน (Commitment)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาการทำงาน

2. **พนักงานกลุ่มงานบริการ Share Service** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ได้แก่ พนักงานบัญชี พนักงานจัดซื้อ พนักงานกฎหมายราชการ พนักงานตรวจสอบภายใน และพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ค่านิยม ที่พนักงานให้การยอมรับยึดถือ ปฏิบัติร่วมกัน และถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

3.1 **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามัคคี มีเป้าหมายร่วมกันและเชื่อใจกัน รวมถึงรับฟังความคิดเห็น เชื่อมั่น รู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3.2 **ความรับผิดชอบต่อสังคม** หมายถึง มีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ร่วมส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

3.3 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง เป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้ เสริมจุดแข็ง ปรับปรุงพัฒนาทบทวนกระบวนการ วิธีปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกล้าเผชิญปัญหา รู้จักใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหา

3.4 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หมายถึง กล้าแสดงความคิดเห็นทั้งในในที่ประชุม มีความคิดเชิงนวัตกรรม สามารถยอมรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ เป็นนักฟัง นักอ่าน นักวิเคราะห์ที่ดี

3.5 การรักษาพันธสัญญาต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การรักษาสัญญาทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและคำพูด มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามแผนงานให้สำเร็จ เป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาระเบียบวินัย ส่งมอบสินค้าที่มีคุณภาพและตรงเวลาให้กับลูกค้า

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความรู้สึก ทศนคติที่ดี ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป



กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่ง สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล (Demographic)

1. เพศ (Gender)
2. อายุ (Age)
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา (Education)
5. ระดับตำแหน่งงาน (Position)
6. ระยะเวลาการทำงาน (Employment Status)

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

1. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
3. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
4. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
5. การรักษาพันธสัญญาต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน (Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท แห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม , ความรับผิดชอบต่อสังคม , การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง , การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ , การรักษาพันธสัญญาต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529: 312 -315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่นพบว่า เด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและ จารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติ และเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี .เมเบิล (C. Maple. n.d.) และไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟ (I.L. Janis; & D.Rife. n.d.) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน และยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความแตกต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มี ผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมในการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

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

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

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางพฤติกรรมต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้ (ประมะ สตะเวทิน. 2533: 112)

1. เพศ ความแตกต่างของเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสาร เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldwater; & Yates. 1980: 87; อ้างอิงจาก ประมะ สตะเวทิน. 2533: 112)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมี

การศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันนั้น มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่งอย่างไร

2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542: 340) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมติ (Assumptions) ค่านิยม (Values) ประเพณี (Traditions) และพฤติกรรม (Behaviors) ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อนำที่การจัดการในการวางแผนการจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน และการควบคุม

สมยศ นาวิการ (2546: 119-120) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของพวกเขา เพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความสามารถแข่งขันได้ แม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่ต่างกันไป วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

โอลีรี (O'Reilly, Chatman; & Caldwell. 1999) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Profile) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร(People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการในลักษณะการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการ แข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างจริงจัง

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึงระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยงได้

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 108) ได้ให้ความหมายคำว่า ทีมงาน คือ กลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกันในหมู่สมาชิกและผู้ที่ป็นหัวหน้าต้องตระหนักว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความรับผิดชอบและความผูกพัน โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพัน ใน 3 ลักษณะ คือ

- 1.1 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร
- 1.2 มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
- 1.3 มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

2. ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าและมีการแลกเปลี่ยน ความคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์กับความก้าวหน้าให้องค์กร

3. ความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ความสามารถของสมาชิกให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญงาน ตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน รวมทั้งการมีที่ปรึกษาเป็นบุคคลที่สาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ข่าวสารย้อนกลับ แก่ไข ปัญหาความขัดแย้ง และการไกล่เกลี่ย

ลัดดา ศุขปรีดี (2549: 23) ได้ให้ความหมายของการมี ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง ความพยายามในการเริ่มทำในสิ่งที่ไม่มีการทำมาก่อน หรือการเปลี่ยนทิศทางการของกิจกรรมบางอย่าง มักแสดงออกในลักษณะการกระตือรือร้น ทำให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วมและความรู้สึกรับผิดชอบ ในงานร่วมกันด้วย พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าคิดเรื่องใหม่ๆ ที่เป็นการสร้างสรรค์ รวมทั้งกล้าแสดงข้อกังวลของตนเองต่อผู้อื่น เพื่อร่วมกันหาหนทางแก้ปัญหา

ฮอฟสเตด (Hofstede; & Greet H. 1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมี ผลทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น

ชีน (Shein. 1992) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นลักษณะที่บ่งบอกได้ถึง สภาพความเป็นอยู่ขององค์กรนั้นๆ ในแง่ของจำนวนสมาชิก และวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะและวิธีการดำเนินงานนั้น ผู้ ก่อตั้งองค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานหรือแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิก ด้วยวิธีการบังคับหรือโฆษณาชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ โดยทั่วไปผู้ก่อตั้งหรือผู้กำหนดแบบ แผนการกระทำของสมาชิกจะรวบรวมจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ เหตุการณ์ และวิกฤติต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในองค์กรตั้งแต่เมื่อองค์กรนั้นเริ่มก่อตั้งขึ้นจนกระทั่งเติบโตตลอดจนการเรียนรู้และแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านมา

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่ร่วมกัน อย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร นั้น วัฒนธรรมจึงเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กรนั้น

ริชาร์ด (Richard L.Daft. 1999: 194) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบ คือ

1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มีมุ่งเน้น ภายในองค์กรโดยมีค่านิยมเกี่ยวกับ

- 1.1 การทำตามประเพณีปฏิบัติ (Traditional)
- 1.2 การคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้อื่น (Social)
- 1.3 การเน้นความเป็นทีม (Team work)
- 1.4 เน้นการมีส่วนร่วม (Participant)

2. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ มั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กร โดยมีค่านิยมเกี่ยวกับ

- 2.1 การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.2 เน้นความเป็นทางการ และระเบียบแบบแผน
- 2.3 เน้นระเบียบคำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ
- 2.4 การเชื่อฟัง ทำตามกฎ และคำสั่งผู้บังคับบัญชา

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือวัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูงและมุ่งเน้นตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกโดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- 3.1 ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ
- 3.2 ส่งเสริมให้ทดลอง ลองทำ
- 3.3 ให้อภัยความเสี่ยง กล้าคิดนอกกรอบได้
- 3.4 การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว
- 3.5 การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ

4. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเสถียรภาพ ความมั่นคงและมุ่งเน้นตอบสนองสภาพแวดล้อมภายใน ออกองค์การ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่อง ยอดขาย กำไร ส่วนครองตลาด และการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยมีค่านิยมในเรื่อง

- 4.1 การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
- 4.2 การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง
- 4.3 การขยันขันแข็งในการทำงาน และทำให้สมบูรณ์ดีที่สุด
- 4.4 การริเริ่มระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การ ได้ว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง การรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนประเพณี ปฏิบัติตนในการทำงาน การตีความค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ อันส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยสมาชิกในองค์การนั้นได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมถึงหากองค์การนั้นมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออกได้เช่นกัน

2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

จิตติมา วงศ์นาค (2544) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์การ และทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์การ ทำให้เกิดความร่วมมือกันนอกจากนี้ยังทำให้เกิดจิตสำนึกซึ่งเป็นกลไกในการควบคุมองค์การ โดยไม่ต้องใช้ระบบการบริหารมาควบคุม

อภิญา วงษ์กุลลาบ (2548) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

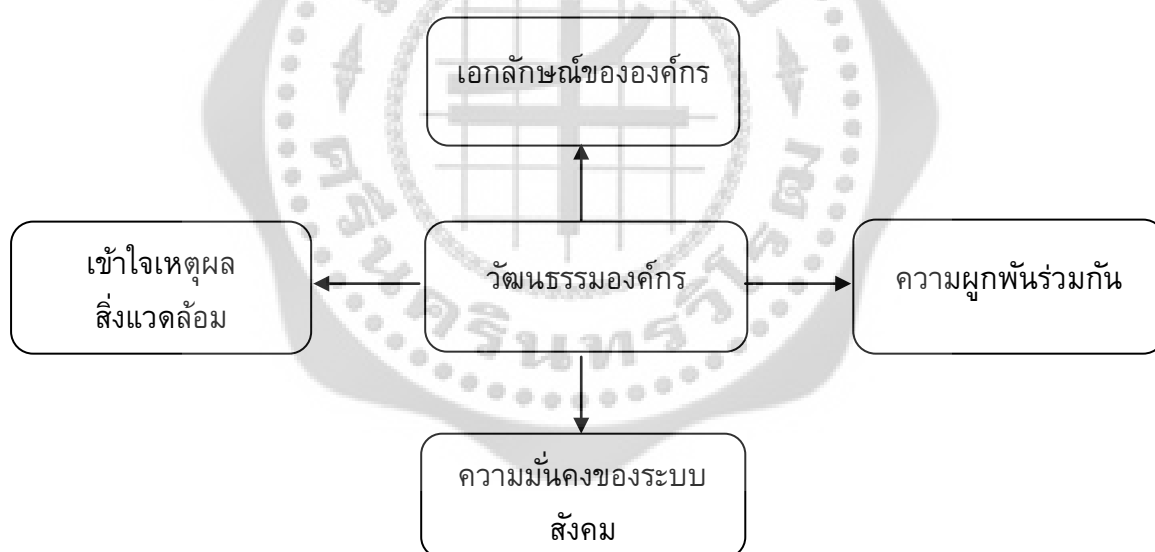
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์ หรือเรื่องราวขององค์การนั้นๆ ในอดีต เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต
2. วัฒนธรรมองค์การช่วย ส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย
3. วัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา

4. วัฒนธรรมองค์กร จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการผลิตโดยตรง

5. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ยิ่งมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัด มากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น

สมยศ นาวิการ (2540: 81) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 ประการ

1. วัฒนธรรมองค์กรจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์กรโดยเฉพาะ ถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของพนักงาน ทุกคนจะทำให้เกิดความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคคลที่มีความสามารถ อยู่กับองค์กรนานๆ
2. วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบของสังคม ในบางบริษัทมีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นระเบียบวินัย เน้นมาตรฐานงาน จนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ไว้วางใจในคุณภาพ
4. วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลสิ่งแวดล้อมของพวกเขา



3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดี และ จะนำพาให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ถ้ามีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าไร เขาก็จะมุ่งมั่นทุ่มเทเต็มที่ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรลดลง จากแนวคิด ของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter; et al. 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความหมายไปถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

โอลิริย์ (O'Reilly. 1981: 597-616) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

สตีเยร์ (Steer. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ

- ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
- เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

บรูซ (Bruce. 1974: 533-546) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะ 3 ประการ

- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติงานยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน
- การเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
- การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

มาวเดย์ และคนอื่นๆ (Mowday; et al. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการ ปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

มาร์ช (Marsh Mannari. 1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ธีระ วีรธรรมสาริต(2532: 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้ง สภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ด้าน คือ ความผูกพันเป็นทางการ (formal attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไป ปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531: 26) กล่าวว่า ให้ความหมายว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์การ หรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการ ของเขาต่างหาก หากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอภยาศัยหัวหน้า หรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญ เขาก็เพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์การนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

กรองทอง อยู่สุข (2533: 35) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้น จะถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายและแม้เมื่อองค์การกำลังตกอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็พยายามช่วยกันแก้ไขปัญหามาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของเขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตผูกพันตลอดจนรักใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายไว้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539: 38-39)

2. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์กรเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน Porter และคณะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Porter; et al. 1974: 607)

3. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย (Angle; & Perry. 1981: 1-13)

สเตียร์ (Steers. 1977: 48) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้ง ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ที่ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 17) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

4. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็น เครื่องกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้การดำเนินการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร แต่ก็ยังมิได้มีการสรุปที่แน่ชัดว่า อะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จนกระทั่ง (Steers; & Porter. 1979) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ คือ ลักษณะส่วนบุคคล, ลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งพอสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1.1 อายุ

นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาล้วนให้ความสำคัญเห็นพ้องต้องกันว่ายิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้น เท่าไร จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าตัวแปรเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรง กับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของ (Hrebiniak; & Alutto. 1990) ที่พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุมากทำให้ตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้น มักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลง เมื่อคนมีอายุมากขึ้น จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และ ทำให้เขามีความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น ตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 เพศ

เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศหญิง ซึ่ง จากผลงานวิจัยของ (Hrebinnik; & Alutto. 1990) พบว่า ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรักและความผูกพัน ต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และ ไม่ต้องการให้องค์กรล้มไปอาจทำให้ต้องหางานใหม่

1.3 สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของ (Lincoln; & Kalleberg. 2000) ได้ทำการศึกษาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ทางด้านภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

1.4 ระดับการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านพบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังเช่น ผลงานวิจัยของ (Hrebiniak; & Alutto. 1990) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร คือผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรืออายุงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่นที่

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 36) ได้เสนอแนะไว้ว่าคนสร้างความผูกพันกับองค์กรตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน (sidebets) การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้น ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้น การที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการ หรือองค์กรนั้น มากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการวิจัยที่จะละทิ้งจากองค์กรไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ (Sheldone. 1995) ได้ทำศึกษานักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัลบำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด งานที่มีบทบาทสอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จากผลงานวิจัยของ (Porter; & Steers. 1995) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (formal-authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.2 งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

ลักษณะงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะการพบปะพูดคุยกับสมาชิกอื่นๆ จะเพิ่มความสนิทสนมระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลงานวิจัยของ (Becker; & Carpar. 1990) พบว่ามีโอกาสร่วมสังคมกับเพื่อนฝูง ในสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Steers. 1990) พบว่ายิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจะทำให้เขามีความรู้สึกแน่นแฟ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะองค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ จากการทำงาน ได้แก่ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กรสามารถพึงพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การทำงานจึงถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกลมเกลียวการเรียนรู้ทางสังคม และเป็นการแสดงอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์กรเป็นผู้สร้างขึ้น

ไมเนอร์ (Miner. 1992: 124) ได้แบ่งปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการที่ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการได้เปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติ ในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้องค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้

จิตติมา วงศ์นาค (2544) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะได้รับผลกระทบจากตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะงาน เช่น บุคคลที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมีแนวโน้มว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า บุคคลที่มีโอกาสจำกัดในการเลื่อนขั้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า สำหรับคนที่เชื่อว่างานของเขามีความสำคัญมากก็จะมี ความผูกพันสูง
2. โอกาสของการว่างงานอื่น ๆ ถ้าบุคคลนั้นมีโอกาสหางานอื่นได้ง่าย ก็จะมี ความผูกพันต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันแบบต่อเนื่อง
3. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น พนักงานที่อายุมาก มีประสบการณ์มาก มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย เพราะเขาจะรู้สึกว่าได้ลงทุนกับองค์การไปมากแล้ว

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow. 1970: 35-46) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้
 - 1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกาย และเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
 - 1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และงาน
 - 1.3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongings and Love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อผู้อื่น
 - 1.4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า
 - 1.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (The Need Self- Actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ความต้องการขั้นต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์จำเป็นที่จะต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อนมนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อ ๆ จนกระทั่งถึงขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเองซึ่งเป็นขั้นที่มีอยู่เฉพาะบางคนเท่านั้นที่จะทำได้หรือสามารถถึงขั้นนี้ได้เท่านั้น

2. ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของเบคเกอร์ (Becker. 1960) ซึ่งให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะดวกสบายที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ (Duanc. 1982: 81)

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวางจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้(Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม
2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาก็คือ รางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า ความคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน

3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงาน ซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคนแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ
เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ
เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ
เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบความสำเร็จแล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ
- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacy Adams โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อน ต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของ

เขาได้ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อวสุ สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ที่ไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาคดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้มีความเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้นการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานใน ระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบคือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไปผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้นผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าเขาได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า) ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

การใช้ทฤษฎีความเสมอภาคในการจูงใจ

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความคาดหวังมีแตกต่างกัน ทำให้การใช้ทฤษฎีนี้ในทางปฏิบัติมีความยุ่งยาก เพราะว่าเราไม่อาจทราบได้แน่ชัดว่ากลุ่มอ้างอิงที่บุคคลใช้เปรียบเทียบกับนั้นคือใคร และความรู้สึกหรือการรับรู้ในความเสมอภาคของเขาเป็นอย่างไร แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีประโยชน์ถ้าหากนำไปใช้โดยมีข้อแนะนำทั่วไปดังนี้

1. หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจไม่ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น หัวหน้าบางคนมีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลยต่อคนอื่นๆ เป็นต้น

2. การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้นผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงานต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ความสามารถหรือตัวป้อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ

5. ทฤษฎีความต้องการสำเร็จของ แมคคิลินแลนด์

หลุยส์ (Lussier. 2001: 42-43) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสำเร็จของ McClelland ไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกันแต่จะน้อยหรือมากแตกต่างกันและความต้องการมนุษย์ มี 3 ข้อคือ

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Need Achievement) บุคคลผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ จะตั้งเป้าหมายถึงความก้าวหน้าของงานที่ยาก และท้าทาย และไม่ชอบการทำงานที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำคนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากตนและไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้อื่น

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Need Power) เป็นความต้องการที่อยากมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มุ่งพยายามแสดงออกเพื่ออำนาจควบคุมทรัพย์สิน สิ่งของหรือในทางสังคมลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้มีลักษณะดังนี้คือ

2.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

2.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

2.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

2.4 เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียง

3. ความต้องการพวกพ้อง (Need Affiliation) เป็นความปรารถนาต้องการมิตรไมตรีและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับน้ำใจตอบแทนจากบุคคลอื่น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรจะเห็นได้ว่า องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง ขณะเดียวกัน จะต้องรู้จักสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น

ผลงานวิจัยในประเทศ

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บัณฑิตบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน บัณฑิตบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ในองค์กร ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

3. ประสพการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2533) ได้ทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุสถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทายโอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นุสาสี จิตราภิรมย์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาวอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบ้างที่แตกต่างกัน

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ดีที่สุดคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นเพศชาย

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริการที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการ ในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท อำเภอมือง จังหวัด ลำปาง อยู่ในระดับผูกพัน นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการ ด้านการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยากาศในการบริการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน

ธานินทร์ สิทธิบุญชู (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของ องค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกที่องค์กร เป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทรถยนต์ โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น

สมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ ลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความ เป็นกลุ่ม นิยม และลักษณะความเป็นเพศหญิง โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัทรถยนต์ได้ร้อยละ 33.30

อรอุมา ศรีสว่าง(2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยค้ำจุนและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการ ทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความ เจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์การ ไม่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน , การมีส่วนร่วมในกา รทำงาน,การเห็นความสำคัญของงาน ,ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบ ัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การและพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์การ ระดับสูง

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

วิลเลียมส์ และคนอื่นๆ (Coates. 1997; Citing Williams; et al. 1992) กล่าวว่าเหตุผล สำคัญที่สุดในการอ้างอิงวัฒนธรรมองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์การ ที่เข้มแข็งจะทำให้องค์กรมี ความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมชนิดเดียวกัน ซึ่งคำกล่าวนี้เป็น สมมติฐานที่นำไปสู่การดำเนินโครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร แต่อย่างไรก็ ตามก็ยังโต้แย้งว่าการ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านบุคคลในระดับที่สูง แม้ว่าจะมีการยอมรับในเพศหญิงมากขึ้นแต่ก็ยังคงมีความแตกต่างกันระหว่างทั้ง 2 เพศ

โรส (Coates. 1997; Citing Rose. 1991) กล่าวว่าหลักการของวัฒนธรรมอง ค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ส่งผลมาจากการบริหารความผูกพันต่อองค์การ (Commitment Management) หรือมาจากการพัฒนา ทางด้านศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งพันธะสัญญาจะนำมาซึ่งการแสดงความคิดเห็นความรู้สึกและความ ไวต่อสภาพที่แท้จริงขององค์กร (Pondy; et al. 1983) และพันธะสัญญานี้ยังจะสนับสนุนไปสู่การมี ประสิทธิภาพ ความต้องการที่จะพัฒนาตลอดจน การตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Dore. 1989)

โคสท์ (Coates.1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศและวัฒนธรรมองค์กร พบว่าองค์ประกอบด้านบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน เมื่อมีการกระจายอำนาจอย่างถูกต้องตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งพนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องก็จะมีการปรับเปลี่ยนการกระทำที่ขาดการไตร่ตรองมาเป็นการกระทำที่ผ่านการไตร่ตรองมาอย่างดี ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มีทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงถึงความต้องการที่จะให้พนักงานมอย้อนกลับไปยังความรับผิดชอบของตนเองและจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ และการเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งความต้องการนี้จะผลักดันให้พนักงานต้องเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในการส่งมอบคุณค่าให้กับองค์กร

ออร์เพน (Orpen. 1993: 577-579) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรทัดฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทดสอบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานมากกว่าองค์กรที่มีบรรทัดฐานของวัฒนธรรมอ่อน ผลจากการศึกษากับพนักงานบริษัท ทสองแห่งรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ผลปรากฏว่าพนักงานใหม่และได้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเฉพาะในองค์กรที่มีบรรทัดฐานทางสังคมแข็งแกร่งเท่านั้น

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57 – 75 Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (DeCotis; & Summers. 1987: 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กรกระบวนการขององค์กร บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน เป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

รีบีนียกและอลูโต้ (กรกฎ พลพานิช 2540: 19; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. n.d.) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพสมรส การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา นโยบายองค์กร โอกาสเข้าสังคม และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่แต่งงานแล้วมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว อาจสรุปได้ว่าการมีครอบครัวทำให้เกิดความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าพนักงานโสด จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่ทั้งนี้ระดับของปัจจัยแต่ละตัวก็ต้องมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

3. โอกาสเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือการทำงานได้มี การพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลาย ลดความตึงเครียดเนื่องจากได้มีการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาในด้านต่างๆ ได้

4. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผันกัน นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ อาจเป็นเพราะโอกาสของการเปลี่ยนงาน และการยอมรับของบุคคลที่มีการศึกษามากทำให้อาจมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย แต่จากการศึกษาของนักวิจัยหลายรายพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในпенชิวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่โสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

แมททิว (Mathieu; & Farr. 1991) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน จากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน จากการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีอิสระจากงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Service ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มงานบริการ Share Service ในบริษัทแห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 125 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2554)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 34-35) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2553: 343)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แห่งหนึ่ง กรณีศึกษา “กลุ่มงานบริการ Share Service” โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะ คำถามเป็นแบบปลายปิด คำถามมีทั้งหมด 6 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) โดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 1.2 อายุ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. 2548: 195)

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

$$\begin{array}{l} \text{ช่วงอายุ} \\ - 20 - 30 \text{ ปี} \\ - 31 - 40 \text{ ปี} \\ - 41 - 50 \text{ ปี} \\ - 51 \text{ ปีขึ้นไป} \end{array} = \frac{60 - 20}{4} = 10$$

ส่วนที่ 1.3 สถานภาพสมรส โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- โสด
- สมรส
- หย่าร้าง

ส่วนที่ 1.4 ระดับการศึกษา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 1.5 ระดับตำแหน่งงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- พนักงานทั่วไป
- เจ้าหน้าที่ช่างเทคนิค
- เจ้าหน้าที่อาวุโส/ชำนาญการ
- ระดับบริหาร

ส่วนที่ 1.6 ระยะเวลาการทำงาน

- อายุงาน 1- 5 ปี
- อายุงาน 6 – 10 ปี
- อายุงาน 11 – 15 ปี
- อายุงานมากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
- การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
- การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- การรักษาพันธสัญญาต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน (Commitment)

โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตรاليةเคอร์ท (Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2541: 168) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายเปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับ 5
ผู้ตอบเห็นด้วย	หมายถึง	ระดับ 4
ผู้ตอบไม่แน่ใจ	หมายถึง	ระดับ 3
ผู้ตอบไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ระดับ 2
ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับ 1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 29)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2541: 168) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ

ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับ 5
ผู้ตอบเห็นด้วย	หมายถึง	ระดับ 4
ผู้ตอบไม่แน่ใจ	หมายถึง	ระดับ 3
ผู้ตอบไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ระดับ 2
ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ระดับ 1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 29)

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตอบ แบบสอบถามนั้น โดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science for Windows Version 11.5 หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรม องค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐาน ส่วนที่ 1 เฉพาะเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 2 และ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2540: 40)

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

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2540: 40)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum Xi$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2540: 40)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

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

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
	$\bar{x}_1$	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

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในเรื่องของตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 144)

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 311-312)

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

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

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (กัลยา วาณิชบัญชา. 2544: 280) ซึ่งความหมายของค่า r มีดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
 2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
 3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
 4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
 5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 316)

กำหนดได้ดังนี้

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา วัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา “กลุ่มงานบริการ Share Service” โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการรักษาพันธสัญญาต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านกา รักษา พันธสัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของของ พนักงาน ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน อายุ และระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	19	15.20
หญิง	106	84.80
รวม	125	100.00
1.2 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	7.20
ปริญญาตรี	106	84.80
สูงกว่าปริญญาตรี	10	8.00
รวม	125	100.00
1.3 สถานภาพสมรส		
โสด	73	58.40
สมรส	50	40.00
หย่าร้าง	2	1.60
รวม	125	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.4 ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไป	10	8.00
เจ้าหน้าที่ช่างเทคนิค	64	51.20
เจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ชำนาญการ	44	35.20
ระดับบริหาร	7	5.60
รวม	125	100.00
1.5 อายุ		
20-30 ปี	54	43.20
31-40 ปี	58	46.40
41 ปีขึ้นไป	13	10.40
รวม	125	100.00
1.6 ระยะเวลาในการทำงาน		
1- 5 ปี	56	44.80
6-10 ปี	51	40.80
11 ปีขึ้นไป	18	14.40
รวม	125	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 125 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 รองลงมาเป็นพนักงาน ที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และเป็นพนักงาน ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสดมากกว่ามีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง ตามลำดับ

ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 พนักงานทั่วไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 พนักงานระดับบริหาร มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 พนักงานที่มีอายุ 41ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการรักษาพันธสัญญา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง
โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.441	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4.42	0.370	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.394	มากที่สุด
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.48	0.540	มากที่สุด
ด้านการรักษาพันธสัญญา	4.49	0.429	มากที่สุด
ผลรวมปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.51	0.273	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่งต่อปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.273 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394

พนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน การทำงานเป็นทีม ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441

พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.429

พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.540 และ พนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.370

ตาราง 3 แสดงระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์กรให้ความสำคัญต่อเป้าหมายทีม	4.60	0.538	มากที่สุด
พนักงานพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.493	มากที่สุด
หน่วยงานนำทักษะ ความสามารถของพนักงานแต่ละคนมาร่วมกันทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.47	0.589	มากที่สุด
มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในหน่วยงาน	4.48	0.547	มากที่สุด
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.441	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม มีการทำงานเป็นทีม ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ องค์กรให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาในข้อ พนักงานพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.493 มีการ

ทำงานเป็นทีมมากที่สุด และในข้อ หน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.547 และในข้อ หน่วยงานนำทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.589 มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

ตาราง 4 แสดงระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะ	4.38	0.488	มากที่สุด
องค์กรมีการควบคุมบำบัดน้ำเสีย	4.43	0.497	มากที่สุด
องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม	4.43	0.497	มากที่สุด
ท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมต่อสังคม ชุมชน	4.45	0.515	มากที่สุด
ผลรวมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4.42	0.370	มากที่สุด

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.370

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ ท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมต่อสังคม ชุมชนได้มีระดับ ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.515 มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อ องค์กรมีการควบคุมบำบัดน้ำเสีย และ ข้อ องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากที่สุด และในข้อ องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.488 มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากที่สุด

ตาราง 5 แสดงระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท
แห่งหนึ่งในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทาง วิธีแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	4.67	0.471	มากที่สุด
องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม ดูงาน	4.66	0.474	มากที่สุด
งานที่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้	4.64	0.496	มากที่สุด
ผลรวมด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.394	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยรวม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทาง วิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอด ดเวลา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อ องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม ดูงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.474 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในระดับมากที่สุด และในข้อ งานที่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด

ตาราง 6 แสดงระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท
แห่งหนึ่งในด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
องค์กรของท่านให้โอกาสท่านแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ	4.56	0.558	มากที่สุด
องค์กรของท่านให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่	4.39	0.781	มากที่สุด
ผลรวมด้านความคิดสร้างสรรค์	4.48	0.540	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวม มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.540

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ องค์กรของท่าน ให้โอกาสท่านแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อ องค์กรของท่านให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

ตาราง 7 แสดงระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในการรักษาพันธสัญญา

ด้านการรักษาพันธสัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์กรมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าและตรงเวลา	4.58	0.494	มากที่สุด
องค์กรมีหน่วยงานตรวจสอบคุณภาพของสินค้า	4.52	0.517	มากที่สุด
องค์กรมีนโยบายสวัสดิการอย่างชัดเจน	4.50	0.502	มากที่สุด
เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้	4.37	0.577	มากที่สุด
องค์กรมีนโยบายที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	4.48	0.501	มากที่สุด
ผลรวมด้านการรักษาพันธสัญญา	4.49	0.429	มากที่สุด

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ด้านการรักษาพันธสัญญา โดยรวม มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.429

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ องค์กรมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าและตรงเวลา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.494 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อ องค์กรมีหน่วยงานตรวจสอบคุณภาพของสินค้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.517 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด

ข้อ องค์กรมีนโยบายสวัสดิการอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด

ข้อ องค์การมีนโยบายที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.501 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด

ข้อ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง
เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
ท่านมีความจงรักภักดี ภาคภูมิใจต่อบริษัทแห่งนี้	4.76	0.447	มากที่สุด
ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ	4.73	0.460	มากที่สุด
ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารของบริษัท	4.46	0.516	มากที่สุด
ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้	4.44	0.530	มากที่สุด
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดี แม้อยู่หน่วยงานอื่นในบริษัท	4.45	0.588	มากที่สุด
ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัท มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าและ ปรารถนาจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป	4.54	0.546	มากที่สุด
ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงาน ประสบความสำเร็จ	4.57	0.527	มากที่สุด
ผลรวมความผูกพัน	4.56	0.356	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทแห่งหนึ่งโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.356 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อท่านมีความจงรักภักดี ภาคภูมิใจต่อบริษัทแห่งนี้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.447 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของ บริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.460 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อ ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.527 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อ ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัท มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าและปรารถนาจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .546 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อ ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.516 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดี แม้อยู่หน่วยงานอื่นในบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อ ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.530 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับขั้นตามตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ชาย	4.69	0.319	1.742	0.084
	หญิง	4.54	0.359		

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันโดยรวมต่อ บริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.814	2	0.907	7.937	0.001*
	ภายในกลุ่ม	13.941	122	0.114		
	รวม	15.754	124			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของ พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งจำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	ระดับชั้นตามอายุ	$\bar{X}$	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41ปีขึ้นไป
ความผูกพัน	อายุ 20-30 ปี	4.43	-	-.24* (0.000)	-.26* (0.014)
	อายุ 31-40 ปี	4.67		-	-.02 (0.830)
	อายุ 41 ปีขึ้นไป	4.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตาม อายุ พบว่า พนักงานที่มี อายุ 20-30 ปี มีความผูกพันต่อ บริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มี อายุ 20-30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มี อายุ 31-40 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24 พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี มี ความผูกพันต่อ บริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มี อายุ 20-30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพัน ต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะ นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการ ทดสอบสมมติฐานดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของ พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.293	2	0.146	1.155	0.318
	ภายในกลุ่ม	15.462	122	0.127		
	รวม	15.754	124			

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่งจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.318 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่งที่มีสถานภาพ สมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.286	2	0.143	1.128	0.327
	ภายในกลุ่ม	15.469	122	0.127		
	รวม	15.754	124			

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.327 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.033	3	0.678	5.974	0.001*
	ภายในกลุ่ม	13.722	121	0.113		
	รวม	15.754	124			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของ พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานใน บริษัท แห่งหนึ่งที่ มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	ระดับชั้นตาม ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	พนักงาน ทั่วไป	เจ้าหน้าที่/ ช่างเทคนิค	เจ้าหน้าที่อาวุโส/ ผู้ชำนาญการ	ระดับ บริหาร
ความ ผูกพัน	พนักงานทั่วไป	4.23	-	-.32* (0.005)	-.39* (0.001)	-.67* (0.000)
	เจ้าหน้าที่ /ช่าง เทคนิค	4.55		-	-.06 (0.339)	-.34* (0.011)
	เจ้าหน้าที่อาวุโส/ ผู้ชำนาญการ	4.62			-	-.28* (0.04)
	ระดับบริหาร	4.90				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของ พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงาน ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ /ช่างเทคนิค มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานระดับบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ชำนาญการ มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานระดับ บริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ชำนาญการ โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

พนักงานทั่วไป มีความผูกพันต่อ บริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานระดับเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานทั่วไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32 พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ชำนาญการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงาน ทั่วไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 และ พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานระดับบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงาน ทั่วไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.758	2	1.379	12.943	0.000
	ภายในกลุ่ม	12.997	122	0.107		
	รวม	15.754	124			

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่งจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	ระยะเวลาในการทำงาน	ระยะเวลาในการ			
		$\bar{X}$	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ความผูกพัน	1-5 ปี	4.44	-	-0.16* (0.011)	-0.44* (0.000)
	6-10 ปี	4.60		-	-0.28* (0.002)
	11 ปีขึ้นไป	4.88			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ใน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการรักษาพันธสัญญา ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการรักษาพันธสัญญามีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ในองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของ ทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว	0.433**	0.000	ปานกลาง
ท่านพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของเพื่อน ร่วมงาน	0.512**	0.000	ปานกลาง
เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงาน ท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน แต่ละคน มาร่วมกันทำงานให้เกิดประโยชน์	0.334**	0.000	ปานกลาง
ในหน่วยงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้	0.248**	0.005	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม	0.464**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยด้าน วัฒนธรรม องค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ ฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวม ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.464 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทาง เดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม พนักงาน ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อเมื่อได้รับมอบหมายให้ ทำงานพิเศษ หน่วยงานท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน มาร่วมกัน ทำงานให้เกิดประโยชน์ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็น ทีม ในข้อเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงานท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของ พนักงานแต่ละคน มาร่วมกันทำงานให้เกิดประโยชน์ มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันโดยรวมของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อท่านพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของท่านร่วมงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อท่านพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของท่านร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวม ของพนักงาน บริษัท แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อท่านพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของท่านร่วมงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงานท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน มาร่วมกันทำงานให้เกิดประโยชน์ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงานท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน มาร่วมกันทำงานให้เกิดประโยชน์ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.334 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กร มีปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงานท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน มาร่วมกันทำงานให้เกิดประโยชน์ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อ ในหน่วยงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้ ค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อ ในหน่วยงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.248 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในด้านการทำงานเป็นทีม ในข้อ ในหน่วยงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเล็กน้อย

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรม สาธารณประโยชน์ต่างๆอยู่เสมอ	0.065	0.474	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์กรของท่านมีการควบคุมและบำบัดน้ำเสียก่อน ปล่อยลงสู่แม่น้ำลำคลอง	-0.118	0.191	ไม่มีความสัมพันธ์
ในองค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ถึง ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำงาน	0.051	0.571	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนที่อยู่ เช่น โครงการ ปลูกป่ากับมูลนิธิไทยซัมมิท	0.106	0.240	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวม	0.036	0.692	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.692 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวม ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.036 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จะไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อองค์กรของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆอยู่เสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.474 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อองค์กรของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆอยู่เสมอ ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวม ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อองค์กรของท่านมีการควบคุมและบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แม่น้ำลำคลอง ค่า Sig เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อองค์กรของท่านมีการควบคุมและบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แม่น้ำลำคลอง ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อ ในองค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.571 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อ ในองค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อท่านให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนที่อยู่ เช่น โครงการปลูกป่ากับมูลนิธิไทยซัมมิท ค่า Sig เท่ากับ 0.240 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อท่านให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนที่อยู่ ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ แนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา	0.345**	0.000	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการ ฝึกอบรม ติวงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	0.288**	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนา ทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้	0.438**	0.000	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยรวม	0.437**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.437 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.345 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ความสัมพันธ์ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ใน ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูกานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูกานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัท แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.288 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ใน ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อ องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูกานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.438 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ความสัมพันธ์ ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อ ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้ ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
องค์กรของท่าน ให้โอกาสท่านในการแสดง ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ	0.174	0.052	ไม่มีความสัมพันธ์
องค์กรของท่านมักจะให้พนักงานได้ร่วมแสดง ความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่เสมอ	0.123	0.171	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยรวม	0.179	0.05	ไม่มี ความสัมพันธ์

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.05 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.179 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในข้อองค์กรของท่าน ให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ค่า Sig เท่ากับ 0.052 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในข้อองค์กรของท่าน ให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวม ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในข้อองค์กรของท่านมักจะให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่เสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.171 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในข้อองค์กรของท่านมักจะให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่เสมอ ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการรักษาพันธสัญญา	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าอย่างแน่นอนและตรงเวลา	0.210*	0.019	ค่อนข้างต่ำ
องค์กรของท่านมีหน่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและหากไม่ผ่านมาตรฐานจะจัดส่งสินค้าตัวใหม่ที่ได้คุณภาพให้ลูกค้าทันที	0.413**	0.000	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีนโยบายอย่างชัดเจนและยุติธรรม	0.309**	0.000	ปานกลาง
หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้	0.217*	0.015	ค่อนข้างต่ำ
ในองค์กรของท่านมีกฎระเบียบ นโยบาย ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	0.328**	0.000	ปานกลาง
ด้านการรักษาพันธสัญญาโดยรวม	0.355**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธุ์สัญญา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธุ์สัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.355 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธุ์สัญญามากขึ้น ก็จะมี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ใน ด้านการรักษาพันธุ์สัญญา ในข้อ องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าอย่างแน่นอนและตรงเวลา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธุ์สัญญา ในข้อองค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าอย่างแน่นอนและตรงเวลา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.210 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธุ์สัญญา ในข้อองค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าอย่างแน่นอนและตรงเวลา ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ใน ด้าน การรักษาพันธุ์สัญญา ในข้อ องค์กรของท่านมีหน่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและหากไม่ผ่านมาตรฐานจะจัดส่งสินค้าตัวใหม่ที่ได้คุณภาพให้ลูกค้าทันที ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธุ์สัญญา ในข้อองค์กรของท่านมีหน่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและหากไม่ผ่านมาตรฐานจะจัดส่งสินค้าตัวใหม่ที่ได้คุณภาพให้ลูกค้าทันที มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.413 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ความสัมพันธ์ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธุ์สัญญา ในข้อ องค์กรของท่านมีหน่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและหากไม่ผ่านมาตรฐานจะจัดส่งสินค้าตัวใหม่ที่ได้คุณภาพให้ลูกค้าทันที ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายอย่างชัดเจนและยุติธรรม ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ใน ด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายอย่างชัดเจนและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.309 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ความสัมพันธ์ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมี ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ใน ด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อ องค์กรของท่านมีนโยบายอย่างชัดเจนและยุติธรรม ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อหากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญาในข้อหากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.217 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อหากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ใน ด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อในองค์กรของท่านมีกฎระเบียบ นโยบาย ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อในองค์กรของท่านมีกฎระเบียบ นโยบาย ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.328 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ความสัมพันธ์ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อในองค์กรของท่านมีกฎระเบียบ นโยบาย ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ตาราง 23 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่งแตกต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5	พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6	พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง		Pearson Correlation
2.1	ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	ในองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	ท่านพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงานท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน มาร่วมกันทำงานให้เกิดประโยชน์	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4.	ในหน่วยงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2	ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ อยู่เสมอ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	องค์กรของท่านมีการควบคุมและบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แม่น้ำลำคลอง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ในองค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4.	ท่านให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนที่อยู่ เช่น โครงการปลูกป่ากับมูลนิธิไทยซัมมิท	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.3	ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูกานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4	ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	องค์กรของท่าน ให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	องค์กรของท่านมักจะให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่เสมอ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5	ด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าอย่างแน่นอนและตรงเวลา	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	องค์กรของท่านมีหน่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและหากไม่ผ่านมาตรฐานจะจัดส่งสินค้าตัวใหม่ที่ได้คุณภาพให้ลูกค้าทันที	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	องค์กรของท่านมีนโยบายอย่างชัดเจนและยุติธรรม	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
4.	หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
5.	ในองค์กรของท่านมีกฎระเบียบ นโยบาย ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา “กลุ่มงานบริการ Share Service” ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ ในการแก้ปัญหาให้พนักงาน เกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น การที่พนักงานมีปัจจัยต่างๆสูง ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน ใช้ความสามารถทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป ผลของการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับบริษัทแห่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาและบริหารบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้ประกอบการสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม , ความรับผิดชอบต่อสังคม , การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง , การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ , การรักษาพันธสัญญาต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสำมะโน (Census) คือ พนักงานกลุ่มงานบริการ Share Services ในบริษัทแห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 125 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานกลุ่มงานบริการ Share Services ในบริษัทแห่งหนึ่งทั้งหมด โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 125 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการรักษาพันธสัญญา

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

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของ พนักงาน จำนวน 7 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 125 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science for Windows Version 11.5) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และระยะเวลา ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1.1 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 เฉพาะเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

4.1.2 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 2 และ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และระยะเวลา ในการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

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

2.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา “กลุ่มงานบริการ Share Service” สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20

2. พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตามลำดับ

3. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

4. พนักงานส่วนใหญ่เป็น พนักงานระดับ เจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 พนักงานทั่วไป มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 พนักงานระดับบริหาร มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

5. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 พนักงานที่มีอายุ 41ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ตามลำดับ

6. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในบริษัทแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของ พนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.273 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394 รองลงมาด้าน ด้านการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 รองลงมา ด้านการรักษาพันธสัญญา ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.429 รองลงมาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.540 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.370 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการทำงานเป็นทีม

พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวม มีการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์การให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 รองลงมาในข้อ พนักงานพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.493 มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด และในข้อ หน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.547 และในข้อ หน่วยงานนำทักษะความรู้ ความสามารถของ พนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.589 มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

พนักงานใน บริษัทแห่งหนึ่ง ต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.370 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมต่อสังคม ชุมชนได้มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.515 มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อองค์กรมีการควบคุมบำบัดน้ำเสีย และ ข้อองค์กรมีการประชาสัมพันธ์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากที่สุด และในข้อ องค์การให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.488 มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พนักงานใน บริษัท แห่งหนึ่ง ตอบปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยรวม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อ องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม ทุน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.474 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด และในข้อ งานที่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับมากที่สุด

ด้านความคิดสร้างสรรค์

พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ตอบปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวม มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.540 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านให้โอกาสท่านแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อ องค์กรของท่านให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

ด้านการรักษาพันธสัญญา

พนักงานใน บริษัท แห่งหนึ่ง ตอบปัจจัย วัฒนธรรมองค์กร ในด้านการรักษาพันธสัญญา โดยรวม มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.429 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าและตรงเวลา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.494 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อ องค์กรมีหน่วยงานตรวจสอบคุณภาพของสินค้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.517 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด

ข้อ องค์กรมีนโยบายสวัสดิการอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด

ข้อ องค์กรมีนโยบายที่พนักงานทุกคนต้อง ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.501 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด

ข้อ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน สามารถปฏิบัติและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.577 มีการรักษาพันธสัญญาในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัทแห่งหนึ่งโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.356 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านมีความจงรักภักดี ภาควุมใจต่อบริษัทแห่งนี้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.447 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.460 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ท่านเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.527 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัท มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าและปรารถนาจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .546 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารของบริษัทโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.516 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดี แม้อยู่หน่วยงานอื่นในบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.530 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มี อายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มี อายุ 41ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานโสด สมรส และหย่าร้าง มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพัน เป็นรายคู่จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ย แตกต่างจาก พนักงาน ระดับบริหาร หมายความว่า พนักงาน ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ /ช่างเทคนิค โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานระดับ เจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้อำนวยการ มีความผูกพันต่อ บริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ย แตกต่างจากพนักงานระดับ บริหาร หมายความว่า พนักงานระดับ เจ้าหน้าที่อาวุโส /ผู้อำนวยการ โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานทั่วไป มีความผูกพันต่อ บริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงาน ระดับ เจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค หมายความว่า พนักงาน ทั่วไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานทั่วไปมีความ ผูกพันต่อ บริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส /ผู้อำนวยการ หมายความว่า พนักงานทั่วไป โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่ อาวุโส/ผู้อำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อ บริษัท แห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานระดับ บริหาร หมายความว่า พนักงาน ทั่วไป โดยเฉลี่ยมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่าง กัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นรายคู่จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานได้ดังนี้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11ปีขึ้นไป หมายความว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานเป็น ทีม ในข้อเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงานท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของ พนักงานแต่ละคน มาร่วมกันทำงานให้เกิดประโยชน์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ในข้อท่านพร้อมให้การ สนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในข้อ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงานท่านจะนำทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน มาร่วมกันทำงานให้เกิด ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 และในข้อ ในหน่วยงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้างานได้ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัท แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในข้อองค์กรของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆอยู่เสมอ ในข้อองค์กรของท่านมีการควบคุมและบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แม่น้ำลำคลอง ในข้อในองค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำงาน ในข้อ ท่านให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนที่อยู่ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในข้อ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้ตลอดเวลา ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น และในข้อ ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในข้อ องค์กรของท่าน ให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และในข้อ องค์กรของท่านมักจะให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่เสมอ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการรักษาพันธสัญญา

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการรักษาพันธสัญญา ในข้อองค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าอย่างแน่นอนและตรงเวลา ในข้อ องค์กรของท่านมีหน่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและหากไม่ผ่านมาตรฐานจะจัดส่งสินค้าตัวใหม่ที่ได้คุณภาพให้ลูกค้าทันที ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายอย่างชัดเจนและยุติธรรม ในข้อหากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้ และในข้อในองค์กรของท่านมีกฎระเบียบ นโยบาย ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา “กลุ่มงานบริการ Share Service” สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี สถานภาพโสด เป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี

ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ผลของ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สูงสุด สถานภาพสมรส ระดับ ขึ้นตามตำแหน่งงาน อายุ และระยะเวลา ในการทำงาน ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า

1.1 พนักงาน ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของ พนักงาน บริษัท แห่งหนึ่ง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันต่อ บริษัท แห่งหนึ่ง ที่ทำ การวิจัย ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพนักงาน เพศชายและเพศหญิง อาจจะเนื่องมาจาก ผู้บริหารขององค์กรมี นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติต่อ พนักงาน ชายและหญิงเหมือนกัน รวมทั้งพนักงาน ชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงาน ไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ซึ่งองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ทุกคนสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้นความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศจึงมีน้อยลง จึงอาจส่งผลให้เพศ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ จิตนุยานนท์(2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก(2541: 47) ได้ทำการศึกษารอง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 พนักงานที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เนื่องจากอายุที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อมุมมองความคิด วุฒิภาวะ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับ วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herbinia and Alutto (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์

2544: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 17. *Administrative Science Quarterly*) ซึ่งผลการศึกษพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อย และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ เซลท (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ 2544: 24-26; อ้างอิงจาก Chelte. 1983. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพ ชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย

1.3 พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงาน จะมีสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน แต่อาจขึ้นอยู่กับ นโยบายการบริหารที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม กิตติขจร (2538: 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นก็คือลูกจ้างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541: 61) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพัน ของพนักงานต่อ บริษัทแห่งหนึ่ง ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ดำนวนรนนท์ (2536: 83) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุปันนนท์ ชนะสงคราม (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.5 พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทแห่งหนึ่ง ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ชำนาญการ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับบริหาร พนักงานทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้ชำนาญการ และ ระดับบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น

หากพนักงานที่ได้ระดับชั้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย อาจจะเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิทย์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ พบว่า ระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทแห่งหนึ่ง ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน ย่อมจะพบกับแรงกดดันหลายรูปแบบจากงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ที่กล่าวว่า บุคลากรโรงพยาบาลหัวใจหัวใจที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และสอดคล้อง กับงานวิจัยของของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อพนักงาน ในด้านการงานเป็นทีม ด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง อันเนื่องมาจากพนักงาน มีทัศนคติและสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเป็นมิตร จึงทำให้พนักงานมีความสุข ผูกพัน อยาก ปฏิบัติงานต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 108) ได้ให้ความเห็นว่า กลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย มีความรับผิดชอบและความผูกพัน ต้องรู้จักพัฒนาและเข้าใจในความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิกให้มีความรู้ความชำนาญ ตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมอทาซ (Mottaz. 1998: 478) ให้ความเห็นว่าแนวทางเกี่ยวกับดำเนินการขององค์กร ทั้งที่เป็นสิ่งที่นับไม่ได้ และไม่สามารถสังเกตได้ เช่น ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ วิธีการต่างๆ เป็นต้น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เฮอริบีนียาคและอัลตูโต (Hrebiniak; & Alutto. 1972) พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม ในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะ องค์กรขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากขึ้น พนักงาน ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ด้วยรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรือเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงการทำงาน การที่ผู้บริหารหรือพนักงานในบริษัทให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและผูกพันกับการทำงานยิ่งขึ้น นอกจากนั้นแล้วนโยบายการสนับสนุนพนักงานให้ได้ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ นำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter and Steers (1995) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐวิชัย ฉัตรศฤงกุล (2551: บทคัดย่อ) พบว่าผู้จัดการสำนักงานการไฟฟ้า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานสนับสนุนให้ทุกคนมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม สามารถเสนอความคิดเห็นในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้มีการนำวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน มีการพัฒนาเรียนรู้ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย พนักงานทุกคนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวม ของพนักงาน แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องมาจาก การสร้างความสำคัญของพนักงานในองค์กร การให้พนักงานในองค์กรคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือมีผลงาน โดยการมีสิ่งล่อหรือรางวัลเพื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งขาด แรงกระตุ้นจากองค์กร รวมถึงการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่ๆ จะเป็นไปตามข้อตกลงที่ทางลูกค้าเป็นผู้กำหนด ซึ่งขัดแย้งกับ งานวิจัยของ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและองค์กรสมาชิกในองค์กรให้ทำงานอย่างมี

ความสุข ผูกพันกับองค์การและสมาชิก ช่วยลดปัญหาการโอนย้าย และลาออกได้อีกทางหนึ่ง และขัดแย้งกับงานวิจัย ของนันทนา ประกอบกิจ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันของพนักงานฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงาน เขตสังกัดกรุงเทพฯ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องมาจากเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์การ

ด้านการรักษาพันธสัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้า องค์การมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ใน ด้านการรักษาพันธสัญญามากขึ้น ก็จะมี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี กลิ่นหอม (2545: 75) พบว่า นโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรส (Rose, 1991) กล่าวว่าหลักการของวัฒนธรรมองค์การ คือความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ส่งผลมาจากการบริหารความผูกพันต่อองค์การ หรือมาจากการพัฒนาทางด้านศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งพันธะสัญญาจะนำมาซึ่งการ แสดงความคิดเห็นความรู้สึกและความไวต่อสภาพที่แท้จริงขององค์การ และพันธะสัญญานี้ยังจะสนับสนุนไปสู่การมีประสิทธิภาพ ความต้องการที่จะพัฒนาตลอดจน การตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่า

ทั้งนี้ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การที่ทำการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2540: 81) ซึ่งได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1.วัฒนธรรมองค์การจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์การ โดยเฉพาะถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของพนักงานทุกคนจะทำให้เกิดความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูด พัฒนา รักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนานๆ 2.วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน 3.วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของ ระบบของสังคม ในบางบริษัทมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นระเบียบวินัย เน้นมาตรฐานงาน จนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ไว้วางใจในคุณภาพ 4.วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลสิ่งแวดล้อมของพวกเขา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา “กลุ่มงานบริการ Share Services” เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและวางแผนระบบการบริหารงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร และเพื่อช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่ต้องการต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเพิ่มขึ้น หรืออาจกระตุ้นขอความคิดเห็นจากพนักงานโดยตรงเช่น ขอความคิดเห็นจากพนักงานในที่ประชุม นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรหาโอกาสพบกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพูดคุยและสร้างความเป็นกันเองให้บรรยากาศเป็นมิตรมากขึ้น

2. ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พบว่า หัวหน้าองค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้ศึกษา อบรมสัมมนา และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสำคัญๆ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งาน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงาน

3. ด้านการรักษาพันธสัญญา พบว่า องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าอย่างแน่นอนและตรงเวลา และ ในองค์กรของท่านมีกฎ นโยบาย ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น บริษัทควรเพิ่มความเข้มงวด และศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจาก บุคลากร หรือ ขั้นตอนการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

2. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม

3. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาควา มผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา “กลุ่มงานบริการ Share Services” เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเปลี่ยนกลุ่มประชากรเป็นพนักงานสังกัดกลุ่มงานอื่น เพื่อจะได้รับทราบความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรรวมทั้งเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน

4. ควรมีการเพิ่มตัวแปรบางตัว ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร





บรรณานุกรม

- สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุลบัณฑิต บัวเทศ. (2552). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การของพนักงาน บริษัท
เอฟแอนด์เอ็น แดรี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย สุวิชาวรพันธุ์. (2548). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์
การของนักวิจัยเทคโนโลยีแห่งศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและ
พนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ:
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2553). การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์. (2549) วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตความ
เป็นอยู่ของพนักงาน บริษัทฟอร์ต โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต
การพิมพ์
- สมยศ นาวิการ. (2546). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- ธานินทร์ สิทธิบุญชร. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะ
กรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- บรรยงค์ โตจินดา. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 9(34): 34-41.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.

Bruening, Thomas H.; & Hoover, Tracy S. (1990, March). The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations. *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3): 49 – 64.

Bruce Buchanan. (1974, March). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533.

Duance, P.S. (1982). *Psychology and Industrial Today*. 3 rd ed. NewYork: Mcmillan Publish Co.

DeCotis, T.A.; & Summer, T.P. (1987, February). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relation*. 40(2): 445 - 470.

Marsh, R.; & Mannari, H. (1977, May). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4): 57.

Steers, R.M. (1977a, March). Antecedemts and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quartery*. 22(1): 46 – 58.

Steers; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill

Vroom, V. H. (1962). *Work and motivation*. New York: Wiley.





เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ **Share Services**

เรียน : ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้ากำลังศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา “กลุ่มงานบริการ **Share Services**” คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยเป็นอย่างมาก ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกผิด เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของท่าน และต้องการคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเท่านั้น

ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาและความพยายามของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวปาริฉัตร แก้วเจริญ รหัสนิสิต 52299130013 เบอร์โทรศัพท์ 086-8928665

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ
- ส่วนที่ 3: ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน

() พนักงานทั่วไป

() เจ้าหน้าที่/ช่างเทคนิค

() เจ้าหน้าที่อาวุโส/ผู้อำนวยการ

() ระดับบริหาร

6. ระยะเวลาในการทำงาน

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

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

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการทำงานเป็นทีม					
1) ในองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว					
2) ท่านพร้อมให้การสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
3) เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษ หน่วยงานของท่านจะนำทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนมาร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
4) ในหน่วยงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเพื่อปรับปรุงคุณภาพงาน					
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
5) องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆอยู่เสมอ					
6) องค์กรของท่านมีการควบคุมและบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แม่น้ำลำคลอง					
7) ในองค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำงาน					
8) ท่านให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนที่อยู่ เช่น โครงการปลูกป่ากับมูลนิธิไทยซัมมิต					
ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
9) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา					
10) องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น					
11) ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถพัฒนาทักษะในตำแหน่งให้ก้าวหน้าได้					
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12) องค์กรของท่าน ให้โอกาสท่านในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ					
13) องค์กรของท่านมักจะให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าชนิดใหม่เสมอ					

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการรักษาพันธสัญญา					
14) องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้าอย่างแน่นอนและตรงเวลา					
15) องค์กรของท่านมีหน่วยงานในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและหากไม่ผ่านมาตรฐานจะจัดส่งสินค้าตัวใหม่ที่ได้คุณภาพให้ลูกค้าทันที					
16) องค์กรของท่านมีนโยบายสวัสดิการพนักงานอย่างชัดเจนและยุติธรรม					
17) หากท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานและส่งมอบได้ตามแผนที่ตั้งไว้					
18) องค์กรของท่านมีกฎ นโยบาย ที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

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

ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทแห่งนี้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1) ท่านมีความจงรักภักดีและรู้สึกภาคภูมิใจต่อบริษัทแห่งนี้					
2) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ					
3) ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารของบริษัท					
4) ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี					
5) ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะอยู่ในหน่วยงานอื่นในบริษัทนี้					
6) ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทแห่งนี้ มีความมั่นคงทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและปรารถนาจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป					
7) ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูงคะ



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ สิริฐากร ชูทรัพย์	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	น.ส.ปาริฉัตร แก้วเจริญ
วันเดือนปีเกิด	19 สิงหาคม 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	117/56 ม.3 ต.บางพลีใหญ่ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่อาวุโส
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท บีซีเนส เอ็กเซลเลนซ์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษา จากโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
พ.ศ. 2541	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากโรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ
พ.ศ. 2543	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี จากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ