

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2555

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2555

นวลพรรณ วุฒิชัยนานนท์. (2555). **วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อ**

ประสิทธิผลขององค์การ. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินูญานิพนธ์: อาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานและมีโรงงาน ประเภทละ 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงาน แบบมีโรงงาน และแบบโดยรวม มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ประสิทธิภาพขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวม ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม และประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม และประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่าง

บริษัทที่ไม่มีโรงงาน 1. การบรรลุเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และลักษณะป้องกันตัวแบบรุก 2. ความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ

บริษัทที่มีโรงงาน 1. การบรรลุเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก และความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม 2. ความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

บริษัทโดยรวม

1. การบรรลุเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และลักษณะป้องกันตัวแบบรุก 2. ความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ
ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ



ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMITMENT AFFECTING
ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS



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

May 2012

Nuanphan Vutthichainanon. (2012). **Organizational Culture and Commitment affecting Organizational Effectiveness**. Master's thesis, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Dr. Panid Kulsiri.

This research aims to study the influence of an organization culture and commitment on the organization effectiveness. The total sample of 400 employees comprises 200 subjects from companies with manufacturing plant and 200 subjects from companies without manufacturing plant. The tool used for data collection was the questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, means and standard deviation, T test and multiple regression analysis at the statistical significance level of 0.05.

The results are as follows:

Private companies with and without manufacturing plant, and in the overall had organizational culture in the aspects of constructive styles, passive-defensive styles, aggressive-defensive styles, organizational commitment in terms of attitude, behavior, and righteous or social norms; and organization effectiveness in terms of achievement and adaptive capacity at high level.

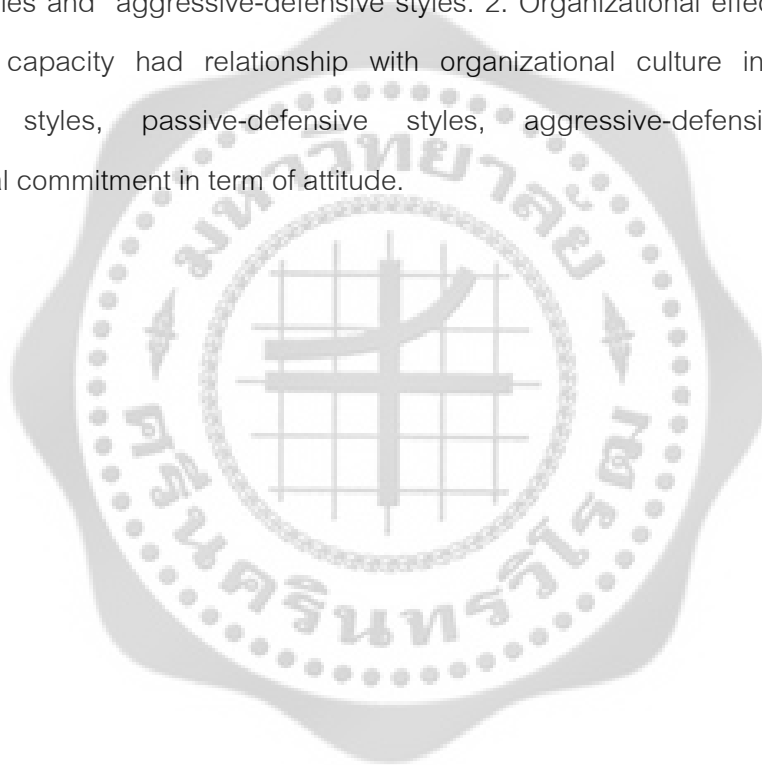
Results of the hypotheses test suggested as follows:

Companies with and without manufacturing plant are different in organizational culture in terms of constructive styles, passive-defensive styles, aggressive-defensive styles; organizational commitment in terms of righteous or social norms; and organizational effectiveness in terms of achievement. In the meantime, organizational commitment in terms of attitude, behavior; and organizational effectiveness in terms of adaptive capacity of those companies are not different.

Company without manufacturing plant: 1. Organizational effectiveness in terms of achievement had relationship with organizational culture in the aspects of constructive styles, passive-defensive styles and aggressive-defensive styles. 2. Organizational effectiveness in terms of adaptive capacity had relationship with organizational culture in the aspects of passive-defensive styles and aggressive-defensive styles.

Company with manufacturing plant: 1. Organizational effectiveness in terms of achievement had relationship with organizational culture in the aspects of constructive styles, aggressive-defensive styles and organizational commitment in term of righteous or social norms. 2. Organizational effectiveness in terms of adaptive capacity had relationship with organizational culture in the aspects of passive-defensive styles, aggressive-defensive styles, organizational commitment in terms of attitude and righteous or social norms.

The overall company: 1. Organizational effectiveness in terms of achievement had relationship with organizational culture in the aspects of constructive styles, passive-defensive styles and aggressive-defensive styles. 2. Organizational effectiveness in terms of adaptive capacity had relationship with organizational culture in the aspects of constructive styles, passive-defensive styles, aggressive-defensive styles and organizational commitment in term of attitude.



ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ดร. พนิต กุลศิริ ซึ่ง
กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ความเอาใจใส่ และตรวจแก้ไข จน
การค้นคว้าฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่
กรุณาให้ความรู้ รวมถึงการแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขจนการค้นคว้าฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด สุดท้ายนี้
ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่น้อง ทุกท่านที่มีส่วนในการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ จนทำให้การ
ค้นคว้าครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

การค้นคว้านี้ผู้วิจัยได้พยายามทุ่มเทและตั้งใจอย่างเต็มที่ในการศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะเป็นประโยชน์กับผู้สนใจ หากผิดพลาดประการใดก็ขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นวลพรรณ วุฒิชัยนานนท์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	41
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
ความมุ่งหมายของการวิจัย	95
ความสำคัญของการวิจัย	95
ขอบเขตของการวิจัย	95
สมมติฐานในการวิจัย	96
สรุปผลการวิจัย	99
อภิปรายผล	107
ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย	112
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	113
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	119
ประวัติย่อผู้ทำวิจัย	130

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แนวทางการวัดประสิทธิผลขององค์การ 4 รูปแบบ	13
2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	47
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์.....	57
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัว แบบตั้งรับ	59
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัว แบบรุก	60
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ.....	62
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม.....	64
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความ ถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม	65
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุ เป้าหมายขององค์การ	66
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การด้านความ สามารถในการปรับตัว	68
11 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับเพศ	70
12 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับอายุ	71
13 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษา	71
14 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน	72
15 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับประเภทขององค์การ	72
16 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	73
17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ตามประเภทของบริษัท	74
18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ตามประเภทของบริษัท	76

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพขององค์การของพนักงานบริษัทเอกชน ตามประเภทของบริษัท	78
20 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ของบริษัทที่ไม่มีโรงงาน	81
21 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ของบริษัทที่มีโรงงาน	83
22 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ของบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน	85
23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ของบริษัทที่ไม่มีโรงงาน	87
24 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ของบริษัทที่มีโรงงาน	89
25 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ของบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน	91
26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-3	93
27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4-9	94

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
---------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การธุรกิจมีการเติบโตและมีการแข่งขันกันอยู่ตลอดเวลาท่ามกลางสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การที่ต้องการการอยู่รอดนั้นต้องสามารถปรับเปลี่ยนองค์การของตนให้เข้ากับสภาวะการที่เปลี่ยนไปได้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยการเปลี่ยนแปลงองค์การในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น โครงสร้าง กระบวนการการทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ฯลฯ มาใช้ในองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์การ อย่างไรก็ตามปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การ คือ พนักงานในองค์การ ทุกองค์การล้วนต้องการพนักงานที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Change Readiness) มีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การไปใน ทิศทางที่องค์การพึงประสงค์ บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การที่องค์การจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานภายใต้ภาวะดังกล่าวนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ มีการเตรียมความพร้อมและสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงานในองค์การ มีแผนงานการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน มีทีมงานบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีความสามารถ มีเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้นล้วนมีรากฐานสำคัญมาจากวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของฐานคิดร่วมกันที่กลุ่มเรารู้ว่าเป็นสิ่งที่แก้ปัญหาของการปรับตัวภายนอก และบูรณาการจากภายใน ซึ่งทำหน้าที่ได้ดีมากและถูกพิจารณาว่าเชื่อถือได้ จึงส่งผลสมาชิกใหม่ว่าเป็นวิธีที่ถูกต้องที่จะรับรู้คิดและรู้สึกเมื่อสัมผัสกับปัญหาเหล่านั้น ชีน (สุนทร วงศ์ไวยศวรรณ. 2540: 13-21; อ้างอิงจาก Schein. 1992) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่หล่อหลอมบุคลากรในองค์การให้มีค่านิยม ความเชื่อ วิธีการทำงาน และพฤติกรรมในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น อุทิศตน เสียสละให้แก่องค์การ ทำงานร่วมกัน ตัดสินใจสื่อสาร ผูกพันกับองค์การ เป็นต้น และพฤติกรรมเหล่านี้ของพนักงานมีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ตามแนวคิด “The Behavioral Perspective” ไรท์, สมาร์ท และแม็กแมเฮิน (Wright, Smart; & McMahan. 1995) เห็นว่าพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางสำคัญนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ องค์การจึงดำเนินวิธีการต่างๆเกี่ยวกับพนักงาน (Various Employment Practice) เพื่อควบคุมและทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการ เนื่องจากทัศนคติและพฤติกรรมมีผลต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสำเร็จในการแข่งขันแก่องค์การ ดังนั้นองค์การจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้พนักงานมีแนวทางสำหรับนำไปปฏิบัติ ตลอดจนให้ข้อมูล

ย้อนกลับไม่ว่าจะเป็นผลทางบวก เช่น ให้การยอมรับ ชมเชย ยกย่อง หรือให้ผลทางลบแก่พนักงาน เช่น ตำหนิ ไม่สมาคมด้วย เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมดังที่องค์การต้องการอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่เดียวกันก็ละเว้นพฤติกรรมที่องค์การไม่ปรารถนา ฉะนั้น องค์การต้องใช้ประโยชน์และควบคุมทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานด้วยวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากพฤติกรรมของพนักงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยหลักที่มีส่วนสำคัญในการชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้เป็นอย่างดี ในภาวะวิกฤติที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดและก้าวหน้าต่อไปได้ การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับองค์การนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง (Strong Organizational Culture) สามารถควบคุมพฤติกรรมขององค์การได้ (Organizational Behavior) เป็นตัวกำหนดว่าพนักงานต้องทำอะไร คิดและทำในแนวทางเดียวกับวัฒนธรรมขององค์การ กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 2003: 526) วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์การอยู่รอดแต่ยังช่วยสร้างพื้นฐานความได้เปรียบทางการแข่งขัน ความสามารถที่แตกต่างจากองค์การอื่น และคู่แข่งจะเลียนแบบได้ยากมาก บาร์นี, วีแลน และฮังเกอร์ (Barney. 1997; citing Wheelen; & Hunger. 2002: 89)

นอกจากองค์การจะต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานขององค์การแล้ว องค์การยังต้องพยายามรักษามูลค่าที่มีคุณภาพเอาไว้ด้วย ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเทความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่นั้น องค์การต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การจะมีการประเมินผลองค์การในทางบวก และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เชลดอน (Sheldon. 1971: 143) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน ถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากรและความเต็มที่ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การที่ตนเป็นสมาชิกตลอดไป ความผูกพันต่อองค์การไม่เพียงแต่หมายถึง ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของบุคคลในองค์การที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จและความสุขสมบูรณ์ขององค์การ การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะทำให้ความสนใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น สเตียร์ส

(Steers. 1977) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเสริมสร้างและพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอด และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กรระหว่างบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงานกับบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กรระหว่างบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงานกับบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เพื่อนำมาสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนให้แกร่ง (Strong)
2. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรทราบถึงความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรม รวมถึงความเป็นเอกลักษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะให้เกิดขึ้นกับองค์กร
4. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 26) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน และสำรองไว้ 15 คน รวมเป็น 400 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 วัฒนธรรมองค์การ

1.1.1 วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์

1.1.2 วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ

1.1.3 วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก

1.2 ความผูกพันต่อองค์การ

1.2.1 ด้านทัศนคติ

1.2.2 ด้านพฤติกรรม

1.2.3 ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพขององค์การ

2.1.1 การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.1.2 ความสามารถในการปรับตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. **วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ในด้านต่อไปนี้

1.1 **วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์** หมายถึง องค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน ที่เน้นความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร ได้แก่ ความกระตือรือร้นและความสุขในการทำงาน ความสามารถและความพร้อมในการทำงาน การให้ความสำคัญแก่บุคลากร และความมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร

1.2 **วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ** หมายถึง องค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นความต้องการความมั่นคงของสมาชิก และการมีผู้นำที่เน้นบุคคล ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร การปฏิบัติตนเป็นผู้ตามที่ดี และการเลือกปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงน้อย การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

1.3 **วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก** หมายถึง องค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นผู้นำและเน้นความมั่นคงของสมาชิก พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิก ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ต้องเผชิญปัญหา ความต้องการเลื่อนตำแหน่งเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่ชอบการแข่งขัน และรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ

2. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานและพฤติกรรมที่พนักงานแสดงต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมาย และค่านิยมขององค์กร แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ในการวิจัยนี้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 **ความผูกพันด้านทัศนคติ** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์กร การมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ

2.2 **ความผูกพันด้านพฤติกรรม** หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาขององค์กร ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2.3 ความผูกพันด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ได้แก่ ความรู้สึกที่คิดว่าองค์กรนี้คือครอบครัว ความรู้สึกที่คิดว่าตนมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์กร และการตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

3 ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง ดังนี้

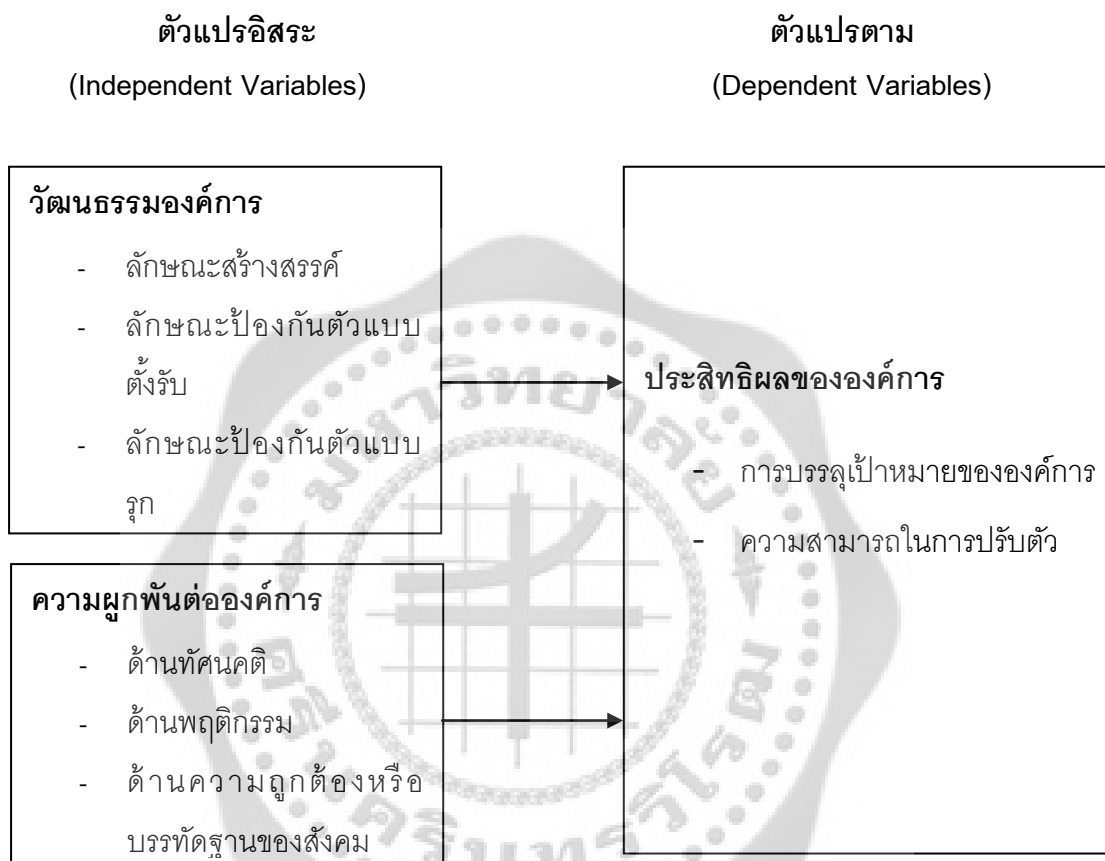
3.1 การบรรลุเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ การมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายขององค์กร ความร่วมมือของบุคลากรในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์กรและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และการสร้างและรักษาความเข้าใจอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4 องค์กร หมายถึง บริษัทเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ คูก และลาฟเฟอร์ที (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. 2539; อ้างอิงจาก Cooke;& Lafferty. 1989) แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen;& Meyer. 1993) แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การของ อาโนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold;& Feldman. 1986) และโรบบินส์ (Robbins. 1987) มาใช้ในการสร้างกรอบความคิด กำหนดตัวแปรต้น ตัวแปรตาม กำหนดนิยามศัพท์ สร้างแบบสอบถามและเพื่อใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
2. ความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
3. ประสิทธิภาพขององค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
5. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ

องค์การ

6. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
7. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
8. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
9. ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลขององค์การ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

1.1 ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการนิยามความหมายแตกต่างกัน โดยมีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามต่าง ๆ กัน ดังนี้

เอทซีโอนี (Etzioni, 1964: 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึงขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

จ็อบฟัลลอส และเทนเนนเบอม (มัชวาน สุวรรณเรือง, 2536: 7; อ้างอิงจาก Georgopoulos; & Tannenbaum) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหมายถึง การที่องค์กรในฐานะที่เป็นระบบทางสังคม สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และไม่ สร้างความเครียดแก่สมาชิก

จ็อบฟัลลอส และเทนเนนเบอม (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529: 65; อ้างอิงจาก Georgopoulos; & Tannenbaum) ได้ให้ ทศนะว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) หมายถึงความมากมาย (Extent) ของการที่องค์กร ในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตขององค์กร ความยืดหยุ่นขององค์กรในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์กร และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์กรระหว่างหน่วยงานในองค์กร

ฮอลล์ (Hall. 2002: 7) กล่าวถึงการที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์การใหม่โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์การ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้ากระบวนการภายในขององค์การ และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์กรปรารถนา

ฮาร์มอน และเมเยอร์ (Harmon; & Mayer. 1986: 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ จะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับแนวคิดของ Eddy (1981: 106-107) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ตัดสินใจนั่นเอง

ไพรัช (มัชวาน สุวรรณเรือง. 2536: 7; อ้างอิงจาก Price) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การไว้เพียงว่า เป็นความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย

โรบบินส์ (Robbins. 1990: 49) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงการที่องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชีน (Schein. 1970, p. 117) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึงสมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษา สภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลุล่วง

สตีแยร์ส, อังสัน และมาวเดย์ (Steers, Ungson; & Mowday. 1985: 72) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์การว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการใช้ทรัพยากร บริหารอย่างคุ้มค่า และได้ประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้ผู้รับบริการจากองค์การพึงพอใจในงานและองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้

1.2 การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ

การศึกษา "ประสิทธิภาพขององค์การ" เป็นเป้าหมายของทุกองค์การโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์เสนอเป็นแนวความคิด ทฤษฎี และตัวแบบ ของประสิทธิภาพขององค์การออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกันตามแนวความคิดของแต่ละลักษณะสาขาแต่ก็ยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์การเป็นหลักของทฤษฎีองค์การทั้งหลาย ซึ่งทำให้เห็นได้ถึง ความสอดคล้องตรงกันที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไปว่าความมีประสิทธิภาพใดมีความสำคัญต่อองค์การนั้นมากที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ ได้รับการพัฒนาขยายความมาในหลาย ๆ แนวคิดและทฤษฎีพอจะสรุปการให้ความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การได้ดังนี้

อาโนลด์ และเฟลด์แมน (Arnold; & Feldman. 1986: 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่องค์การคาดหวัง หรือ วางแผนไว้สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. การเจริญเติบโตขององค์การ (Growth) เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการที่เพิ่มขึ้น
2. การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ (Resource Acquisition) เป็นความสามารถขององค์การในการสรรหาปัจจัยนำเข้าตามกรอบการพิจารณาองค์การ ได้แก่ ทุน คน วัตถุดิบและแนวความคิดใหม่ ๆ เป็นต้น
3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ขององค์การภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในส่วนของผู้รับบริการ คู่แข่งขัน พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
4. นวัตกรรม (Innovation) คือ ความสามารถขององค์การในการคิดสิ่งใหม่ๆ เช่น การให้บริการรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือระบบการจัดการที่ทันสมัย เป็นต้น
5. ผลผลิตการให้บริการ (Productivity) คือ การจัดหาบริการที่มีคุณค่าในระดับสูง โดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือความมีประสิทธิภาพในการจัดการ
6. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer/Client Satisfaction) และความพึงพอใจความผูกพันของพนักงาน หรือสมาชิกที่มีต่อองค์การ

เอตซियोนี (Etzioni. 1964: 8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization Effectiveness) กำหนดจากระดับความมากน้อยในการบรรลุเป้าหมาย หรือการทำเป้าหมายให้เป็นจริงขององค์การ และยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การใน 2 รูปแบบ คือ

1. ตัวแบบเป้าหมาย (Goal Model) คือ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การโดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเครื่องวัดผลการทำงาน
2. ตัวแบบเชิงระบบ (Systemmodel) ซึ่งวัดประสิทธิภาพขององค์การจากความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรไปยังส่วนต่างๆ ขององค์การเพื่อสนองตอบความต้องการให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้ Etzioni ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของตัวแบบทั้งสองในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ โดยกล่าวถึงตัวแบบเป้าหมายว่าสามารถปฏิบัติได้ง่ายกว่า แต่มีข้อบกพร่อง ได้แก่ การที่องค์การโดยมากจะมีหลายเป้าหมายและหลายผู้กำหนด เช่น ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หรือเจ้าของกิจการ อีกทั้งระยะเวลาและมิติของการบรรลุเป้าหมาย เช่น ระยะยาว หรือระยะสั้น และเป็นเป้าหมายด้าน

เทคนิค หรือด้านการบริการซึ่งเป็นการยาก ที่จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายใด และอาจทำให้การวัด ประสิทธิภาพผลคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง กล่าวโดยสรุป คือ Etzioni ให้ความสำคัญกับตัวแบบเชิง ระบบ (System Model) มากกว่า

เอ็ดดี้ (Eddy. 1981: 107) กล่าวว่า หากจะมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลควร คำนึงถึงระดับในการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับจัดการ และระดับองค์การโดยมีวิธีการวัด ประสิทธิภาพขององค์การในระดับองค์การ 4 แนวทาง คือ โรบบินส์ (Robbins. 1990: 53-77)

1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal-Attainment Approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จาก ความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ ภายใต้สมมติฐาน ที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมาย ขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันเป้าหมายและต้องสามารถวัด ได้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไรก็ตาม วิธีการวัด ประสิทธิภาพขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายของ องค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจผู้กำหนด เป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก องค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งใน บางครั้งก็ขัดแย้งกันเองและการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิผลขององค์การจากเป้าหมาย ระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว นอกจากนั้น แม้ว่าองค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แต่ องค์การอาจไม่มีประสิทธิผลก็ได้ถ้าหากเป้าหมายนั้นต่ำเกินไปว่างเป้าหมายผิด หรือเป้าหมายนั้นเป็น อันตรายต่อองค์การ คาเมรอน (Cameron. 1981: 6)

2. วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (System Approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้น การให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่ง ครอบคลุมส่วนอื่นๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยการวัดประสิทธิผลของ องค์การตามแนวคิดนี้ จะคำนึงถึง ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถของ องค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต ความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของ องค์การจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย ระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดขึ้นมา ประเมินประสิทธิผลขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัด ของแนวคิดนี้ คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก นอกจากนั้นยังทำให้นักวิชาการสนใจศึกษาถึงวิธีการทำงาน (Means) มากกว่าเป้าหมายที่แท้จริง (Ends) ขององค์การ

3. วัดจากความสามารถขององค์การในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์การ (Strategic Constituencies Approach) องค์การที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์การที่สามารถรู้ได้ว่ากลุ่มใด บุคคลใดมีความสำคัญต่อองค์การและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์การ ดังนั้น องค์การจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ดีข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่า ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์การ และการหาข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากลำบาก

4. วัดจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกในองค์การ (Competing-Values Approach) แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหาร ฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การเป็นหลักการวัดโดยดูจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกขององค์การ (Competing-Value Approach) นี้ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาค่านิยมที่ขัดแย้งกันของคนในองค์การใน 3 ประเด็น คือ การมองโครงสร้างองค์การว่าเน้นความยืดหยุ่นหรือการควบคุม การมองว่าควรจะเน้นคนหรือองค์การ และการมองถึงกระบวนการภายในว่ามีวิธีการและเป้าหมายอย่างไร ซึ่งมีแนวทางการวัด 4 รูปแบบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แนวทางการวัดประสิทธิผลขององค์การ 4 รูปแบบ

รูปแบบ	การเน้น	มาตรวัดประสิทธิผล	
		วิธีการ	เป้าหมาย
มนุษย์สัมพันธ์	คนและความยืดหยุ่น	ขวัญและสามัคคี	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เปิด	องค์การและความยืดหยุ่น	ความยืดหยุ่นและความพร้อม	การเจริญเติบโต การหาทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอก

ตาราง 1 (ต่อ)

รูปแบบ	การเน้น	มาตรวัดประสิทธิผล	
		วิธีการ	เป้าหมาย
มีเหตุผล	องค์การและการควบคุม	การวางแผนและ การกำหนดเป้าหมาย	ประสิทธิภาพและผลผลิต สูง
กระบวนการ ภายใน	คนและการควบคุม	ระบบข้อมูลข่าวสารและ การติดต่อ	เสถียรภาพและ การควบคุม

ที่มา: ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 5, หน้า 193), โดย พิทยา บวรวัฒนา. 2541, กรุงเทพมหานคร

โรบบินส์ (Robbins. 1987: 22) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์การว่ามีแนวความคิดและเกณฑ์การวัดที่แตกต่างกัน และได้แนวทางในการศึกษา เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์การไว้เป็น 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Goal-Attainment Approach) โดยวัดประสิทธิผลขององค์การจากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แนวทางนี้ยึดหลักว่า องค์การมีความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยอาจมีเป้าหมายเดียวหรือหลายเป้าหมายก็ได้ แนวทางที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย คือ องค์การจะต้องมีความมั่นคง มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายที่แท้จริง

2. แนวทางเชิงระบบ (Systems Approach) วัดประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดเชิงระบบที่มีทรัพยากรนำเข้า กระบวนการแปรรูปทำให้เกิดผลผลิต การศึกษา ในแนวนี้นอกจากจะมุ่งเน้นเป้าหมายแล้ว ยังมุ่งเน้นวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-เฉพาะส่วน (Strategic-Constituencies Approach) กล่าวถึงการที่องค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา ได้แก่ ความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ แต่จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ คือ กลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อองค์การ ดังนั้น ความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดหาและรักษาทรัพยากรจะแสดงถึงระดับความมีประสิทธิภาพขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (Competing-Values Approach) กล่าวถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ มาจากบุคคลที่กำหนดเป้าหมายที่มีค่านิยมต่างกัน ดังนั้น การวัดประสิทธิผลขององค์การจึงขึ้นกับค่านิยม (Values) ความพึงพอใจ (Preferences) และความสนใจ (Interests) ของผู้ประเมินหรือวัดประสิทธิผลขององค์การ

ข้อความดังกล่าว Robbins ยังกล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ (Determinants of Organization Structure) โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การจัดรูปแบบองค์การ (Organization Design) และการบริหารจัดการ (applications) เป็นต้น

สก๊อต (Scott. 1977: 63-64) กล่าวว่า ประเด็นเรื่องประสิทธิผล มีแนวความคิดของนักวิชาการที่ขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกันหลายประการ เช่น ประเด็นที่ว่าใครจะเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ตัวแปรที่ใช้ในการประเมินนั้นคืออะไรบ้าง และลักษณะขององค์การที่จะตรวจสอบหรือประเมินนั้นควรมีลักษณะอย่างไรเป็นต้น ฉะนั้น การที่จะแสวงหาเกณฑ์ในการวัดที่เป็นสากลจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเนื่องจากมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินองค์การที่มีความหลากหลาย และใช้เกณฑ์ในการประเมินที่แตกต่างกัน และมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่แตกต่างและขัดแย้งกันอีกด้วย

ซีซอ (Seashore. 1983: 63) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การนั้นสามารถวัดได้จากมุมมองที่แตกต่างกัน เช่น จากกลุ่มคนที่มีตำแหน่งสูงในองค์การ จากสมาชิกภายในองค์การ หรือจากลูกค้าที่ใช้บริการ เป็นต้น

สตีแยร์ส (Steers. 1980: 442) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Organizational Performance) ว่าจะมีประสิทธิผล (Effectiveness) หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยลักษณะองค์การ (Organizational Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างและเทคโนโลยี
2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งหมายถึง บรรยากาศขององค์การ
3. ปัจจัยลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristics) ประกอบด้วย การปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ
4. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ (Managerial Policies and Practices) ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัว ขององค์การและนวัตกรรม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

สำหรับคำนิยาม และความหมายของวัฒนธรรมองค์การนั้น ได้มีนักคิด นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย โดยสามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

ชีน (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540: 13-21; อ้างอิงจาก Schein. 1992) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วม ที่กลุ่มเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่แก้ปัญหาของการปรับตัวภายนอก และบูรณาการจากภายใน ซึ่งทำหน้าที่ได้ดีมากและถูกพิจารณาว่าเชื่อถือได้ จึงส่งสอนสมาชิกใหม่ว่าเป็นวิธีที่ถูกต้องที่จะรับรู้คิดและรู้สึก เมื่อสัมพันธ์กับปัญหาเหล่านั้น

ฮอฟสตีต (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540: 13-21; อ้างอิงจาก Hofstede. 1991) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กรรวมไปถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ และครอบคลุมไปถึงสิ่งที่สามารถวัดได้

ร็อบบินส์ (วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2546: 20; อ้างอิงจาก Robbins. 1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององค์การ

ชาร์ลอตเตอร์ (วิลาวรรณ ตันติสิทธิพร. 2541: 46; อ้างอิงจาก Chariotter) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและองค์กร สมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีความสุข ผูกพันกับองค์กรและสมาชิก ช่วยลดปัญหาการโอนย้าย และลาออก ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมยศ นาวิการ (2546: 78) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของค่านิยมร่วม สมมติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ทำให้สมาชิกขององค์กรเป็นหนึ่งเดียว สมาชิกจะทำตามค่านิยมร่วม และคุณลักษณะอย่างอื่นของวัฒนธรรมองค์การ พฤติกรรมของพวกเขา มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 1) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งอันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของสมาชิกจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

ผลิน ภูเจริญ (2546: 153-165) ได้นิยามว่า วัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ประเพณี กรอบแนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติ ที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่สำคัญคือจะมีผลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์การ

เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง (2544: 5) ให้ความหมายว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบการดำเนินการร่วมกันภายในองค์กรที่มีการยึดถือโดยสมาชิกขององค์การ ซึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่น วัฒนธรรมองค์การ เป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิก ทุกองค์กรมีระบบหรือมีแบบแผนของค่านิยม สัญลักษณ์ ความเชื่อ และการปฏิบัติที่มีวิวัฒนาการตลอดเวลา เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา วัฒนธรรมองค์การ จะช่วยให้คิดพิจารณาวิเคราะห์และแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้อง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนและนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์กรได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

คูก และลาฟเฟอร์ที (อัญชลี วิสิทธิ์วงศ์. 2539: 29-32; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty. 1989) นำทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของสมาชิกซึ่งมีความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางการประพฤติปฏิบัติ ตามบรรทัดฐานขององค์กรนั้นพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงออกในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้สมาชิกขององค์กรรุ่นต่อไป ซึ่งแนวปฏิบัติหมายถึงวัฒนธรรมองค์การ นำแนวคิดมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐาน ที่คาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นเรียกว่า การสำรวจวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Inventory: OCI) โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกได้ 3 ลักษณะ คือ

1) ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงาน ที่เน้นความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งมีการส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ และสนับสนุนรักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน สมาชิกจะมีพฤติกรรมที่ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายตลอดเวลา สมาชิกผูกพันกับองค์กรพร้อมจะปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ ให้ความรักใคร่ ยกย่องและยอมรับ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จากลักษณะการปฏิบัติงานจะส่งผลให้้องค์การประสบผลสำเร็จ โดยลักษณะสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 มุ่งความสำเร็จ (Achievement Dimension) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกในการทำงานที่ดี บุคลากรทำงานด้วยหลักการ มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มี เหตุผลของการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะเด่น คือบุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและรู้สีกว่างานนั้นท้าทายความสามารถ

มิติที่ 2 มุ่งสัจการแห่งตน (Self-Actualizing Dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่า ปริมาณ มุ่งเน้นความต้องการตามที่บุคลากรในองค์การคาดหวัง คือในด้านความภาคภูมิใจในงานของ ตน มีความเต็มใจในการทำงานนั้น ๆ ด้วยการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนาและสร้างงานใหม่ๆ ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์การ ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีความพร้อมในการทำงานสูง

มิติที่ 3 มุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging Dimension) คือ องค์การที่ มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ การทำงานของบุคลากรนั้นจะมีการ ติดต่อดสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ภูมิใจ มีความสุข สนุกกับการนิเทศ การสอนงานและบทบาทที่เลี้ยง บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้บุคลากรมี ความภาคภูมิใจและมีความสุข ลักษณะเด่น คือ บุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

มิติที่ 4 มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative Dimension) คือ องค์การที่มีบุคลากร มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และเน้นบรรยากาศที่อบอุ่น ในการทำงาน บุคลากรในองค์การจึงมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกซึ่งกันและ กันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่นคือบุคลากรมีความเป็นเพื่อน และจริงใจต่อกัน

2) ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่ มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกเน้นความต้องการความมั่นคงของสมาชิก และการมีผู้นำที่เน้น บุคคล พฤติกรรมแสดงออกของสมาชิกมีลักษณะคล้ายตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฟังพา ผู้บริหาร และยึดถือกฎระเบียบแบบแผนเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่จะยอมรับ การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปในลักษณะที่ต้องการปกป้อง ตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัย ก้าวหน้าในการทำงาน การปฏิบัติงานให้ เหมือนกับบุคคลอื่นในองค์การ ยึดกฎระเบียบเป็นบรรทัดฐาน ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่ สนใจคุณภาพของงาน มุ่งแต่ปกป้องตนเอง โดยปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ะมัดระวังตัวเองใน การปฏิบัติงานสูง หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด โดยลักษณะลักษณะ ป้องกันตัวแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติคือ

มิติที่ 1 มุ่งการเห็นพ้องด้วย (Approval Dimension) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นด้วยการ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็นของกันและกัน บุคลากรในองค์การจะปฏิบัติตัวให้ เหมือนกับคนส่วนใหญ่ในองค์การ การคล้อยตามกันนี้เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การพึงพอใจ ลักษณะเด่นคือ บุคลากรต้องประพฤติและปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การและการเห็นด้วย กับแนวทางความคิดของผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

มิติที่ 2 มุ่งกฎระเบียบ ยึดกฎเกณฑ์ (Conventional Dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะอนุรักษนิยม แบบแผนการปฏิบัติงานจึงเป็นระบบราชการ บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบที่ระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด จะขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่นคือ บุคลากรปฏิบัติตามแบบอนุรักษนิยม และ ยึดกฎระเบียบราชการเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

มิติที่ 3 มุ่งการพึ่งพา (Dependent Dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกโดยยึดตามสายงานบังคับบัญชา และศูนย์รวมการบริหารจัดการบุคลากรจะต้องปฏิบัติงาน ตามการตัดสินใจผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องโดยไม่สนใจถึงคุณภาพหรือ ความท้าทายของงาน บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานของตนเองและของ องค์การ มุ่งแต่การปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำที่ให้คำแนะนำ เพื่อเป็นการปกป้องตัวเอง ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความระมัดระวังตัวสูงในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ตามที่ดี

มิติที่ 4 มุ่งเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance Dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน และทำงานประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่ได้รับรางวัล ซึ่งผลจากการบริหารงานในลักษณะนี้ทำให้บุคลากรหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่ อาจทำให้ถูกตำหนิหรือก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน แต่เมื่อทำงานผิดพลาด บุคลากรเหล่านี้ จะรู้สึกผิด ตำหนิตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า นอกจากนี้บุคลากรทุกคนจะหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ ต้องตัดสินใจ และการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ลักษณะเด่น คือ บุคลากรหลีกเลี่ยงการ ตัดสินใจแต่เลือกปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด

3) ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของผู้เน้นงานและเน้นความมั่นคงของสมาชิก พฤติกรรมแสดงออกของสมาชิก มีการเผชิญหน้า ชอบการมีอำนาจ การแข่งขันที่ต้องมีแพ้-ชนะ หลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น สมาชิกแสดงความขัดแย้ง ไม่ไว้ใจใจ ตำหนิและต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง ต่อต้านและมีข้อขัดแย้ง ตำหนิกันเป็นประจำ ชอบควบคุมบุคคลอื่น ชอบแข่งขัน และการ

แข่งขันที่ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ชอบความเป็นระเบียบ และจะตำหนิความผิดพลาดของตนเอง โดยลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว มีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 มุ่งเห็นตรงกันข้าม (Oppositional Dimension) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมที่เน้นการเจรจาต่อรอง บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้า จึงทำให้ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า มักก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ บุคลากรจะแสดงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น ต้านและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ ลักษณะเด่นคือ บุคลากรชอบตำหนิและต่อต้านทุกสิ่ง ตลอดจนเกิดความขัดแย้งกันเป็นประจำ

มิติที่ 2 มุ่งใช้อำนาจ (Power Dimension) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง บุคลากรชอบเป็นผู้นิเทศและสอนเพื่อนร่วมงาน รางวัลหรือผลงานที่ได้รับจากองค์การคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องการมีอำนาจควบคุมบุคลากรในระดับต่ำกว่า บุคลากรทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการเป็นผู้นำและต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคงในการทำงาน ลักษณะเด่นคือ บุคลากรชอบการควบคุมคนอื่น และมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

มิติที่ 3 มุ่งการแข่งขัน (Competitive Dimension) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการแข่งขันโดยมีการแพ้ ชนะเกิดขึ้น บุคลากรต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ดังนั้นทุกคนจึงมุ่งแข่งขันและวัดผลสำเร็จของการทำงานเอง รักษาคุณค่าของตนเองซึ่งได้รับการแบ่งระดับในที่ทำงานที่ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกคนยอมรับและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกัน จึงจะประสบผลสำเร็จ ลักษณะเด่นคือ บุคลากรชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน

มิติที่ 4 มุ่งความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic Dimension) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ บุคลากรทำงานหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมาก แต่บรรลุเป้าหมายขององค์การน้อย มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง จึงทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ผลงานและผลผลิตที่เกิดขึ้นน้อย ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงาน เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบ ลักษณะเด่นคือ เน้นความระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

จากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวก (Excellent Organization) ในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิด

ให้การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ร่วมกันจัดตั้งไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์การให้มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ และรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด ในทางตรงข้ามวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์การ กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะการต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยลักษณะและรายละเอียดของทั้งสองรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยและเหตุให้สมาชิกในองค์การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบหรือแบบแผนที่มีอัตราการเสี่ยงต่อการผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการทำงาน รวมถึงการยอมรับการเป็นสมาชิกในระบบสังคมนั้นๆ ดังนั้นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

โดยสรุปจากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีปัจจัยหลายปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับรูปแบบและลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ปรากฏในแต่ละองค์การ กรณีที่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะเข้มแข็ง คือ อยู่ในทิศทางบวก เป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และมีจุดมุ่งหมาย เช่น การทำงานเป็นทีม การยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นต้น นับเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ในทางตรงข้ามถ้าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะอ่อนแอ หรือเป็นไปในทิศทางลบ เช่น มีการแข่งขัน ต่อต้านและไม่ไว้วางใจกัน เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุให้ความรู้สึกร่วมและตรงกันของค่านิยมระดับสมาชิกในองค์การไม่สอดคล้องกัน เป็นผลให้เกิดความสับสนและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานลดลงได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การข้างต้น วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อพนักงานและกระบวนการทำงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง (Strong Organizational Culture) สามารถควบคุมพฤติกรรมขององค์การได้ (Organizational Behavior) เป็นตัวกำหนดว่าพนักงานต้องทำอะไร คิดและทำในแนวทางเดียวกับวัฒนธรรมขององค์การ กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 2003: 526) หรือกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เช่น อุทิศตน เสียสละให้แก่องค์การ ทำงานร่วมกัน ตัดสินใจ สื่อสาร ผูกพันกับองค์การ เป็นต้น และพฤติกรรมเหล่านี้ของพนักงานมีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ตามแนวคิด “The

Behavioral Perspective” ซึ่ง ไรท์, สมาร์ท และแม็กแมเฮน (Wright, Smart and McMahan. 1995) เห็นว่าพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางสำคัญนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ องค์การจึงดำเนินวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับพนักงาน (Various Employment Practice) เพื่อควบคุมและทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการ เนื่องจากทัศนคติและพฤติกรรมมีผลต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแก่องค์การ ดังนั้น องค์การจึงกำหนดวัฒนธรรมขององค์การเพื่อให้พนักงานมีแนวทางสำหรับนำไปปฏิบัติ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับไม่ว่าจะเป็นผลทางบวก เช่น ให้การยอมรับ ชมเชย ยกย่อง หรือให้ผลทางลบแก่พนักงาน เช่น ตำหนิ ไม่สมาคมด้วย เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมดังที่องค์การต้องการอย่างสม่ำเสมอ ในขณะเดียวกันก็จะเว้นพฤติกรรมที่องค์การไม่ปรารถนา ฉะนั้น องค์การต้องใช้ประโยชน์และควบคุมทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานด้วยวัฒนธรรมขององค์การ เนื่องจากพฤติกรรมของพนักงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

มีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การกับผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลขององค์การมาเป็นเวลานานแล้ว

นับตั้งแต่ 360 ปี ก่อนคริสตกาล อริสโตเติล (Aristotle; qouted in Shafritz et al. 2005: 11) กล่าวไว้ในงานเขียนชื่อ The Politics ว่า สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) มีผลต่ออำนาจและหน้าที่การบริหาร (Executive Powers and Functions) ทำให้รัฐ (States) หรือองค์การ (Organizations) มีความแตกต่างกัน

ในปี 1377 นักวิชาการชาวมุสลิม ชื่อ คอลดูน (Khaldun; qouted in Shafritz et al. 2005: 12) เขียนหนังสือชื่อ The Muqaddimah: An Introduction to History ซึ่งกล่าวว่า วิธีการพัฒนาองค์การสามารถทำได้โดยศึกษาศาสตร์ของวัฒนธรรม (The Science of Culture)

มาโย (Mayo.1924; qouted in Shafritz; et al. 2005: 14) ทำการทดลองชื่อ Hawthorne Studies เพื่อทดสอบว่าสภาพการทำงานที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ แต่กลับพบว่า ปทัสถานทางสังคม (Social Norms) เป็นตัวกำหนดผลผลิตของพนักงาน ไม่ใช่สภาพการทำงาน พฤติกรรมของพนักงานถูกกำหนดโดยความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม คือ คนงานมีความคาดหวังและความเชื่อร่วมกันในกลุ่ม หรือ วัฒนธรรมของกลุ่มมีอิทธิพลควบคุมการทำงานของพนักงาน เนื่องจากคนงานในกลุ่มมีข้อตกลงร่วมกันว่าจะผลิตสินค้าจำนวนเท่าใด โดยมีได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน แต่รู้กันเป็นนัยว่าเมื่อคนงานคนใดทำงานมากกว่าปริมาณที่ตกลงกันไว้ ก็จะเตือนกันด้วยการตบไหล่ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2547: 202)

ไรท์ (Whyte.1956; qouted in Shafritz; et al. 2005: 16) เขียน The Organization Man ว่า พนักงานที่ยอมรับต่อค่านิยมขององค์การ จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์การเป็นอย่างดี สอดคล้องกับเพิร์สทัส (Presthus. 1962) ที่กล่าวไว้ใน The Organizational Society ชาฟริทซ์ และคณะ (Shafritz et

al. 2005: 18) ว่าวิธีการที่ทำให้บุคคลเหมาะสมหรือสะดวกสบายในองค์การ คือ ยอมรับค่านิยมขององค์การ ส่วนบุคคลที่ปฏิเสธค่านิยมขององค์การ ก็จะหาความพึงพอใจจากปัจจัยอื่นนอกเหนือจากงาน

อูชิ (Ouchi. 1981) ยังเสนอรูปแบบวัฒนธรรมที่เรียกว่า “Type Z Culture” บรูณาการวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเข้าไว้ด้วยกัน โดยพนักงานร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและพัฒนาความรู้สึกเป็นชุมชนในองค์การ ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วยการสนับสนุนให้พนักงานรับผิดชอบส่วนบุคคลในขณะเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ

ฮอฟสตีด (Hofstede. 2003: www.geert-hofstede.com) ความสำเร็จที่เกิดขึ้นขององค์การนั้น มีปัจจัยเบื้องหลังความสำเร็จที่สำคัญหลายปัจจัย รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์การขับเคลื่อนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้องค์การปัจจุบันเริ่มหันมาให้ความสนใจในเรื่องการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมากขึ้น เพื่อเป็นตัวแปรในการผลักดันให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ แต่ความสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การนั้น ต้องเข้าใจให้ถูกต้องว่าไม่ใช่ทุกองค์การจะมีวัฒนธรรมองค์การที่เหมือนกัน หรือมีค่านิยมแบบเดียวกัน ดังนั้นการเลียนแบบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เหมือนกับองค์การที่ประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียงจะไม่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแต่อย่างใด แต่หากผู้บริหารนำเอาเทคนิคทางการจัดการที่ประยุกต์ใช้แนวคิดในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ มาใช้ในการขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันขององค์การ โดยใช้ตัวผลักดัน คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ขององค์การที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับลักษณะธรรมชาติขององค์การที่บริหารอยู่ และพัฒนาให้เกิดค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และธรรมเนียมปฏิบัติที่มีความเหมาะสมลงตัวกับคุณสมบัติและลักษณะขององค์การตัวเองเป็นสำคัญ ก็จะสามารถสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีความเหมาะสมและเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การนำรูปแบบของวัฒนธรรมในการมีส่วนร่วมของคนในองค์การมานั้น เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดในการทำให้องค์การมีความโดดเด่นในสังคม วัฒนธรรมองค์การยังจะต้องมีลักษณะเด่นเฉพาะที่ทำให้สมาชิกในองค์การนำวัฒนธรรมมาใช้ในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมในองค์การ หรือเพียงมีส่วนเกี่ยวข้องเฉพาะในเวลาทำงานหรือการตัดสินใจลาออกจากองค์การ ในแต่ละองค์การจึงมีลักษณะของวัฒนธรรมที่เป็นแนวทางที่คนในองค์การมีความเชื่อ และประพฤติปฏิบัติตามมีลักษณะแตกต่างกันไป และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์การ และวัฒนธรรมในองค์การนี้เอง ที่จะสร้างสายสัมพันธ์ และเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันภายในองค์การ นอกจากนี้ในแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมหลักที่จะบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ หรือวิถีปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในองค์การยอมรับ

และประพจน์ตามวัฒนธรรมนั้นแล้ว ยังมีวัฒนธรรมย่อยในองค์กรอีกหลายรูปแบบ ที่แต่ละกลุ่มย่อยๆ ในองค์กรให้ความสำคัญและปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่องค์กรมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง ดังนั้นความสำคัญคือการสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่เหมาะสม และสามารถทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรมการทำงานเหล่านี้ให้ยั่งยืน รวมทั้งทำให้วัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์กรมีความแข็งแกร่ง และมีการยอมรับในความเป็นจริงของบริบทองค์กร

งานเขียนของ ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peter and Waterman. 1982) ชื่อ In Search of Excellence เป็นงานเขียนที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กร โดยสังเกตการณ์องค์กรที่ประสบความสำเร็จจำนวน 62 แห่ง เช่น Hewlett-Packard, McDonald's, Disney Productions, Levi Strauss และ Johnson and Johnson และสรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์กรสำคัญ 8 ประการที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ 1) มุ่งเน้นการปฏิบัติ (A Bias for Action) คือ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว เมื่อองค์กรพบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ผู้บริหารเข้าถึงปัญหาของพนักงานจากการเดินไปพบปะกับพนักงานโดยตรง (Walk Around) และใช้นโยบายเปิดประตู (Open Door Policy) ติดต่อสื่อสารหลายช่องทางอย่างไม่เป็นทางการ และแบ่งหน่วยงานออกเป็นกลุ่มย่อยๆ เพื่อให้การบริหารงานยืดหยุ่นและคล่องตัว 2) ใกล้ชิดลูกค้า (Closeness to the Customer) การเรียนรู้จากลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นค่านิยมสำคัญสำหรับองค์กรนำไปสู่การบริการลูกค้าที่เป็นเลิศ ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพตลอดจนมีความน่าเชื่อถือสูงโดยองค์กรใส่ใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอก กำหนดให้ความจงรักภักดีของลูกค้าเป็นกลยุทธ์สำคัญที่สร้างผลกำไรระยะยาว ด้วยบริการที่มีคุณภาพ และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากลูกค้าหาช่องทางตลาดเสนอสินค้าและบริการตรงกับความต้องการของลูกค้า ให้ความสำคัญแก่ลูกค้ามากกว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายหรือเทคโนโลยี ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ 3) มีอิสระและมีความเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and Entrepreneurship) องค์กรที่เป็นเลิศกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovativeness) โดยพัฒนาโครงสร้างที่สนับสนุนส่งเสริม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) กล้าเปลี่ยนแปลง (Change) และสร้างสิ่งใหม่ ๆ (Innovation) หน่วยงานมีขนาดเล็กลงเพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของ (A Sense of Belonging) และรู้สึกสะดวกสบายเมื่อเสนอแนะสิ่งใหม่ คณะผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่ให้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมการแข่งขันภายในองค์กร โดยติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ อย่างไรก็ตามพนักงานต้องอดทนต่อความล้มเหลว ในกรณีสร้างนวัตกรรมไม่สำเร็จหรือไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) เพิ่มผลผลิตจากพนักงาน (Productivity Through People) องค์กรเห็นว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เนื่องจากพนักงานเป็นแหล่งของคุณภาพและสามารถ

เพิ่มผลผลิตแก่องค์กรได้ องค์กรมีหลักปรัชญาร่วมกัน ได้แก่ ให้ความสำคัญต่อบุคคล เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีวุฒิภาวะ เป็นต้น บริหารงานด้วยสายการบังคับบัญชาที่ยืดหยุ่น สร้างภาษาที่ใช้ร่วมกัน จัดงานรื่นเริงหรืองานเฉลิมฉลองเพื่อกระตุ้นหรือสร้างแรงใจแก่พนักงาน 5) สัมผัสใกล้ชิดคลุกคลีกับงาน ใช้ค่านิยมผลักดันงาน (Hands-On, Value - Driven) ผู้บริหารขององค์กรที่เป็นเลิศ ต้องกำหนดค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน แล้วสื่อสารไปยังพนักงานระดับล่างสุด ให้เข้าใจค่านิยมแนวทาง และการปฏิบัติขององค์กรอย่างชัดเจน 6) ดำเนินธุรกิจที่สามารถทำได้เป็นเลิศ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะดำเนินธุรกิจที่ตนรอบรู้ หรือมุ่งเน้นธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งที่มีความเชี่ยวชาญเท่านั้น ไม่ควรดำเนินธุรกิจหลากหลายประเภทจนเกินไป 7) มีรูปแบบที่เรียบง่าย ประหยัดจำนวนพนักงาน (Simple Form, Lean Staff) คือ มีโครงสร้างไม่ซับซ้อน ประกอบด้วยตำแหน่งงานจำนวนน้อย เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ลำดับชั้นการบังคับบัญชาไม่เกิน 5 ชั้น ถึงแม้เพิ่มขนาดองค์กรก็ไม่ควรเพิ่มชั้นการบังคับบัญชา โยกย้ายสับเปลี่ยนพนักงานข้ามแผนกงานอยู่เสมอ 8) ให้ความสำคัญแก่ความเข้มงวดและความยืดหยุ่นพร้อมๆ กัน (Simultaneous Loose-Tight Properties) องค์กรที่เป็นเลิศต้องมีทั้งให้อำนาจหรือควบคุมอย่างหลวม ๆ และรวบอำนาจหรือควบคุมอย่างเข้มงวดควบคู่กันไปและในปีเดียวกันนี้ ยังมีงานเขียนของ ดีล และเคนเนดี (Deal; & Kennedy. 1982) ชื่อว่า Corporate Culture ที่เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจและการสร้างกลยุทธ์ของผู้บริหาร เพราะวัฒนธรรมองค์กรขึ้นอยู่กับระดับของความเสี่ยง (Risk of Risk) และความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับ (Speed of Feedback) นอกจากนี้ยังมีงานเขียนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในวารสาร Business Week' s จำนวนมาก

เดนิสัน (Denison. 1990) ศึกษาวิจัยและตีพิมพ์เป็นหนังสือชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร (Corporate Culture and Organizational Effectiveness) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เริ่มต้นจากเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามที่วัดบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนเป็นผู้สำรวจไว้ สอบถามองค์กรจำนวน 34 แห่ง ใช้ระยะเวลารวบรวมข้อมูลบรรยากาศองค์กร 5 ปี นอกจากนี้ เดนิสัน (Denison. 1990) ยังเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ จำนวน 25 ครั้ง ในองค์กร 5 แห่ง รวมทั้งศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ประกอบ และพบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรในรูปของผลประกอบการ

ชีน (Schein. 1992: 51) กล่าวว่า ทุกหน่วยงานมีปัญหาหลักที่ต้องแก้ไขอยู่ 2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) และการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร (Internal Integration) เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างประสานสอดคล้องกัน และ

รายละเอียดของหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาลึก 2 ประการอาจแยกเป็นหน้าที่ย่อย โดยการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อความอยู่รอด ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจและกลยุทธ์ (Mission and Strategy) การกำหนดเป้าหมาย (Goals) และแนวทางในการปฏิบัติ (Means) ตลอดจนการวัดประเมินผล (Measurement) และการปรับปรุงแก้ไข (Correction) ซึ่งองค์การต้องเข้าใจลักษณะที่แท้จริงคือวัฒนธรรมองค์การ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการบูรณาการภายในวัฒนธรรมองค์การจะมีส่วนในการกำหนดกรอบรูปแบบการประพฤติปฏิบัติและวิธีการดำเนินการภายใน ทั้งในส่วนของภาษาและแนวคิดความยึดมั่นผูกพัน การใช้อำนาจตามสถานภาพ ฯลฯ ซึ่งถ้าองค์การสามารถบูรณาการภายในให้เกิดการผสมผสานอันถือเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมแล้ว ย่อมลดปัญหาความขัดแย้งอันจะนำไปสู่ความอยู่รอดขององค์การต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาจำนวนมากที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่แกร่ง (Strong Corporate Culture) ทำให้ผลประกอบการทางการเงินสูงขึ้น เช่น งานวิจัยของ คาโลรี และซานิน (Calori; & Sanin. 1991: 49-74), คอทเลอร์ และเฮสเคตต์ (Kotter; & Heskett . 1992), กอร์ดอน และดิโทมาโซ (Gordon; & DiTomaso. 1992: 783-798), เดนิสัน และมิชรา (Denison and Mishra. 1995: 204-203) เป็นต้น

นักวิชาการในทศวรรษที่ 21 ก็ยอมรับว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง (Strong) และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง เช่น กรีนเบิร์ก และบาร์ตัน (Greenberg; & Barton. 2003: 256-258) กล่าวถึงงานวิจัยในบริษัทผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา ในต้นทศวรรษที่ 20 มีอัตราการเข้าออกของพนักงานสูงและยอดขายสินค้าคงที่ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจึงสร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อให้พนักงานมีค่านิยม 10 ประการ คือ ซื่อสัตย์ มีความเป็นเจ้าของไว้วางใจกัน ให้ความสำคัญแก่ลูกค้า ผูกพันต่อองค์การ สนุกสนาน สร้างนวัตกรรม รวดเร็วและเร่งรีบ ทำงานเป็นทีม และนับตั้งแต่ปี 1998 ที่พนักงานมีวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว จนถึง ปี 2001 พบว่ายอดขายสินค้าเพิ่มขึ้นร้อยละ 83 และผลกำไรสูงขึ้นถึงร้อยละ 336 รวมทั้งอัตราเข้าออกของพนักงานลดน้อยลงและสามารถรวบรวมกิจการกับบริษัทอื่น ๆ ได้ง่ายอีกด้วย

จะเห็นได้ว่ามีงานวิจัยจำนวนไม่น้อย แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลประกอบการทางการเงิน (Finance) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อผลลัพธ์องค์การ (Organizational Outcomes) หรือความสำเร็จขององค์การ โดยมีวัฒนธรรมองค์การอำนวยความสะดวกให้ เทสลุก และคณะ (Tesluk; et al. 2002: 457)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาเรื่องความหมายของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) พบว่ามีนักวิชาการอธิบายความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์การ” ว่าหมายถึง

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบหลักคือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้

เบ็คเกอร์ (Becker. 1960: 35) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า “การที่บุคคลหนึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ (Engage) กับการกระทำบางอย่าง เนื่องจากเขาได้ลงทุนและพลังงานให้กับสิ่งนั้น” เขาเรียกสิ่งการลงทุนและพลังงานลงไปว่า “Side Bet”

เชลดอน (Sheldon. 1971: 143) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทิศนคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การจะมีการประเมินผลองค์การในทางบวก และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บุชานันท์ (Buchanan. 1974: 533) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์การ

เบียร์ และคณะ (Beer; et al. 1984: 19) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยมีความผูกพันทางจิตใจรู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

3.2 แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดของความผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจจากนักวิจัยและนักบริหารองค์การเพื่อหาวิธีเพิ่มความคงอยู่และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษาความผูกพันต่อองค์การนั้น มาวเดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday; Steers; & Porter. 1979: 225) ได้แบ่งแนวคิดในการศึกษาไว้เป็น 2 ลักษณะคือ แนวคิดด้านพฤติกรรม และแนวคิดด้านทัศนคติ

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม

แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้ มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์การ และกลัวเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนทำงานในองค์การมานาน

2. แนวคิดด้านทัศนคติ

แนวคิดด้านทัศนคติมีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าเขาเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เชลดอน (Sheldon. 1971: 143) หรือมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การในการทำงานของเขาและองค์การมีความสอดคล้องกัน ฮอลล์, ชไนเดอร์ และนิกริน (Hall; Schneider; & Nygren. 1970: 176) ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การมีความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้ที่ศึกษาแนวคิดด้านทัศนคตินี้ที่มีชื่อเสียงคือ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974) ซึ่งได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1993) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 พวก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่ ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่อยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ หมายถึงการ แสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ หนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสถานะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่

ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีนี้มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side – bet ของ Haward S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ ทুমเพกปฏิบัติงานให้กับองค์กร

3.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในหลายทาง ไม่เพียงแต่หมายถึง ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของบุคคลในองค์กรที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จและความสุขสมบูรณ์ขององค์กร การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะได้ให้ความสนใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น สเตียร์ส (Steers. 1977) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน สเตียร์ส, นีล และนอร์ทคราฟ (Steers. 1977: 54, Neale; & Northcraft. 1991: 290) นั่นคือความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตำแหน่งงาน มาวเดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday; & Steers; & Porter. 1979) การที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรผู้บริหารจะต้องมีนโยบายของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่จะลาออกจากองค์กร จากการศึกษาของ สเตียร์ส, มาวเดย์, สเตียร์ส, พอร์เตอร์, แองเจิล และเพอร์รี่ (Steers. 1977; Mowday; & Steers; & Porter. 1979; & Angel; & Perry. 1981) พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการย้ายงานต่ำ

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร สเตียร์ส (Steers. 1977) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน วิลเลียม และเฮเซอร์, วิลสัน และดิวิก (Williams; & Hazer. 1986; Glisson; & Durick. 1988; Mathieu.

1991) และยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวขององค์กร แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981) รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวทำนายการลาออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน สตีเยอร์ส (Steers. 1977: 46) มาวเดย์, สตีเยอร์ส และพอร์ตเตอร์ Mowday; & Steers; & Porter. (1979: 226) กล่าวว่า ในการศึกษาแนวคิดทางทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากแนวคิดของความพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งจะสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเงื่อนไขของงานในหน้าที่ของตนแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นความรู้สึกที่มั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

จตุพร จุ้ยใจงาม (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ และระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลจากการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ตั้งรับ-เฉื่อยชา ตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและความผูกพันโดยรวมรวมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิลาสินี ศรีไวพจน์ (2554) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ดำรง ลาฟอย (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไฟฟ้าไฮดรอลิก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไฟฟ้าไฮดรอลิก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ทั้ง 8 ด้าน คือ 1. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท และอัตรารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

สุวิมล นามมนตรี (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ระหว่าง สาขาสยามสแควร์ กรุงเทพมหานคร กับสาขานนหน้าเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1. ทั้งสองสาขามีวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสาขาสยามสแควร์ มีวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นภารกิจเป้าหมาย (Mission Culture) แบบป้องกันตัวแบบตั้งรับ (Passive-Defensive Styles) สำหรับสาขานนหน้าเมือง แยกเป็น 2 วัฒนธรรมย่อย กล่าวคือในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี จะมีลักษณะวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์สูง (Constructive Styles) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปทำงานมานานกว่า 11 ปี จะมีวัฒนธรรมการทำงานแบบลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (Passive-Defensive Styles)

2. ปัญหาและอุปสรรคจากวัฒนธรรมการทำงานในสาขาสยามสแควร์ คือ พนักงานขาดขวัญและกำลังใจ และขาดความร่วมมือในการทำงาน เนื่องจากลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารที่ใช้อำนาจสั่งการแบบลำดับชั้น (Hierarchy) และมีการทำงานแบบแข่งขันกัน ทำให้ขาดความสามัคคีในการทำงาน สำหรับสาขานนหน้าเมือง ปัญหาและอุปสรรคจากวัฒนธรรมการทำงานคือ พนักงานขาดความรู้ความชำนาญในการทำงาน เนื่องจากเป็นพนักงานใหม่ ส่วนพนักงานที่ทำงานมานานกว่าปี จะขาดแรงจูงใจในการทำงานและมีความยึดติดกับสถานที่ จึงไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งไม่มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน

สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบว่า

1. ข้าราชการพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี 9 เดือน การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท และมีอายุงานเฉลี่ย 14 ปี 11 เดือน

2. ข้าราชการพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คือ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี คือ ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก ด้านการร่วมมือกันทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการและมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิด ด้านการอดทนต่อความเสี่ยง ด้านเกณฑ์การให้รางวัล ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์

3. ข้าราชการพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์การ มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

4. ข้าราชการพยาบาลที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการพยาบาลที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับข้าราชการ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางเดียวกัน ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความเสี่ยง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเกณฑ์การให้รางวัล สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางตรงกันข้าม โดยตัวแปรอิสระสามารถทำนายได้ร้อยละ 39.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พินิจ หนูเกตุ (2550) ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ได้แก่ ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิติการให้ความสำคัญกับบุคคลและการกระตุ้น วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติมุ่งคัดค้าน และมิติมุ่งการแข่งขัน

จิระชัย ยมเกิด (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีความ

เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน แต่ระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ความมีอิสระ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ ผลป้อนกลับ และปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก็มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร

ธนวิน ทองแพง (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศขององค์กร ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 57 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 นอกจากนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร และบรรยากาศขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นุชรา โพธิ์งาม (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด พบว่า

1. พนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. พนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการจากงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. พนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานและเวลาในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. พนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกแบบยึดมั่นในหลักการ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานและเวลาในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ปัจจัยมุ่งใจตามทฤษฎี ERG ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ ปัจจัยมุ่งใจตามทฤษฎี Y และปัจจัยมุ่งใจตามทฤษฎีความต้องการแสวงหาด้านแรงจูงใจใฝ่อาณาจ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ปัจจัยมุ่งใจตามทฤษฎีความต้องการแสวงหาด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ปัจจัยมุ่งใจตามทฤษฎี ERG ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยมุ่งใจตามทฤษฎี Y สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์ (2549) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้า ดิโอลด์ สยามพลาซ่า พบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้า ดิโอลด์ สยามพลาซ่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมในระดับเหมาะสม ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าพนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีการรับรู้บรรยากาศด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบรางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับเหมาะสม ยกเว้นด้านความอบอุ่นที่พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับดี พนักงานฝ่ายขายและการตลาด มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาดมีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติ พฤติกรรม และบรรทัดฐานทางสังคมในระดับปานกลาง พนักงานฝ่าย

ชายและการตลาดมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตในระดับค่อนข้างจะทำงานต่อ พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างการทำงาน ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีรายได้แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ความผูกพันองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

กัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพ และการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัท TRUE ที่มีตำแหน่งในองค์กรแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยบุคลิกภาพไม่สามารถทำนายความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานได้

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตามทฤษฎีของ Hofstede มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน พบว่า

1. พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงานระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบางด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.7 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นเพศชาย

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พรทิพย์ เตชะอารณรัชย์ (2543: 149) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลขององค์การ โดยเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ใช้การตั้งรับเป็นแนวทางที่จะทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน

สการวัฒน์ อินทุสมิต (2543) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเก็บตัวอย่างเป็นจำนวน 368 คน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ พนักงานมีสถานภาพการสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยมความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานรัฐวิสาหกิจ 1 องค์การและพนักงานองค์การเอกชน 2 องค์การ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมตามที่เป็นจริงแตกต่างกับตามที่ต้องการในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กลุ่มนิยมความเป็นหญิง ส่วนวัฒนธรรมองค์การในมิติอื่น พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติพนักงานรัฐวิสาหกิจมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พนักงานบริษัทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและมิติความเป็นชาย และช่องว่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกยึดมั่นผูกพันองค์กร

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เบชเชอร์ และโบเออร์แมน (Bechger; & Boerman. 1997: 189 – 213) ศึกษาการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของเนเธอร์แลนด์พบว่า การกระจายอำนาจการตัดสินใจส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการอยู่ในระดับกลาง

มาร์ติน และฮาเฟอร์ (Martin; & Hafer. 1995: 106-111) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงาน พบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง, สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

อูชิ (Ouchi. 1981) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในบริษัทญี่ปุ่นขนาดใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จในเวทีการแข่งขันระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้บริษัทประสบผลสำเร็จได้แก่ การที่พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นได้รับการประกันการจ้างงานตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหาร วัฒนธรรมการบริหารที่เน้นการทำงานเป็นทีมและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งต่างจากวัฒนธรรมการบริหารของบริษัทอเมริกาที่เน้นความสามารถเฉพาะตัว ฉะนั้นหากบริษัทอเมริกาต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีการค้าระหว่างประเทศแล้วควรปรับปรุงการบริหารให้ดีขึ้นโดยใช้ทฤษฎี Z

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเปลี่ยนงาน โดยทำการศึกษาในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ได้พบความสัมพันธ์ในทางกลับกันหรือผกผันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการโยกย้ายเปลี่ยนงานของพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาทำงาน ในขณะที่กลุ่มพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออกโยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นจะลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร จากการศึกษาได้ข้อสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนงานของสมาชิกภายในองค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือพยากรณ์ที่ดีกว่าความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเคยได้รับการเชื่อกันว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในอดีต

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 45 – 65) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนอง

เดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

แคทซ์ และคาห์น (Katz; & Kahn. 1966: 362) พบว่าการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

สเติร์ส (ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2532: 29; อ้างอิงจาก Steers. n.d.) ให้ทัศนะว่า ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ทำนองเดียวกับความพอใจในงาน เขาสรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ความมีอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน จะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ได้มาจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกรอีก 19 คน และบอกว่าตัวแปร ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน และสำรองไว้ 15 คน รวมเป็น 400 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549: 28)

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	Z	แทน	ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ที่มีค่าเท่ากับ 95% โดยที่ $\alpha = .05$ หรือ $1 - \alpha/2 = .975$ จะทำให้ $Z = 0.975 = 1.96$
	E	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน = .05

โดยแทนค่าดังนี้

$$n = \frac{1.96^2}{4(.05)^2} = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

ผู้วิจัยได้เผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามอีก 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ดังนี้

1. การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายในแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจและโรงงาน โดยวิธีการคัดเลือกเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 เขต จากเขตทั้งหมด 50 เขต ได้แก่ เขตสาทร เขตบางรัก เขตปทุมธานี เขตบางแค เขตตลิ่งชัน โดยจะแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน

2. การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง

3. การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน ตามแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จนครบจำนวนตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การจำนวน 14 ข้อ เป็นคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรม 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง

ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

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

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนวัฒนธรรมองค์การ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของลักษณะ
4.21 – 5.00	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การจำนวน 11 ข้อ เป็นคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับการรับรู้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

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

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนประสิทธิผลขององค์กร

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของลักษณะ
4.21 – 5.00	มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีลักษณะประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้อธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ได้นำมาศึกษาเป็นตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของบริษัท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) มีจำนวน 6 ข้อ มีระดับการวัดข้อมูล ดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

2.1 18-27 ปี

2.2 28-37 ปี

- 2.3 38-47 ปี
- 2.4 เท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
 - 3.1 ปวช./ปวส. หรือต่ำกว่า
 - 3.2 ปริญญาตรี
 - 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
 - 4.1 ผู้บังคับบัญชา
 - 4.2 ผู้ปฏิบัติการ
 - 4.3 อื่นๆ
5. ประเภทของบริษัท ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
 - 5.1 บริษัทที่ไม่มีโรงงาน
 - 5.2 บริษัทที่มีโรงงาน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
 - 6.1 น้อยกว่า 1 ปี
 - 6.2 1-2 ปี
 - 6.3 3-4 ปี
 - 6.4 เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหา

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา) ดังนี้

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

เมื่อ α	แทน	ความเชื่อมั่นของชุดคำถาม
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคำถาม

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของชุดคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการทดสอบครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.915

ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
วัฒนธรรมองค์การ	0.809
วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	0.711
วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ	0.716
วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก	0.748
ความผูกพันต่อองค์การ	0.859
ด้านทัศนคติ	0.809
ด้านพฤติกรรม	0.712
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม	0.830

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ประสิทธิผลขององค์การ	0.875
การบรรลุเป้าหมายขององค์การ	0.708
ความสามารถในการปรับตัว	0.875

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวน ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1. ค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของบริษัท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทของบริษัท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.3. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความสามารถในการปรับตัว

1.4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความสามารถในการปรับตัว

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1. สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test

2.2. สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test

2.3. สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test

2.4. สมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.5. สมมติฐานข้อที่ 5 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.6. สมมติฐานข้อที่ 6 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.7. สมมติฐานข้อที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.8. สมมติฐานข้อที่ 8 ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.9. สมมติฐานข้อที่ 9 ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทาง สังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 4 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2548: 214)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \left[\frac{f}{n} \right]$$

เมื่อ	(P)	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ใน แบบสอบถาม ส่วนที่ 1, 2 และ 3 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 65)

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

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

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

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 1, 2 และ 3 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 65)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

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

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของชุดคำถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 35)

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

เมื่อ α	แทน	ความเชื่อมั่นของชุดคำถาม
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม ต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคำถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชบัญชา. 2548: 313)

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

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

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom):

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

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

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom):

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)

5.3.2. สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3, 4, 5, 6, 7 และ 8

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่	X	=	ตัวแปรตาม
	Y	=	ตัวแปรต้น
	β_0	=	ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วย โดยที่ $X_2, X_3, \dots, X_k$

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i = j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ โดยมีเงื่อนไขที่เพิ่มจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

สรุปการใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท โดยใช้ Independent t-test
2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท โดยใช้ Independent t-test
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท โดยใช้ Independent t-test
4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ Multiple Regression Analysis
5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ Multiple Regression Analysis
6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ Multiple Regression Analysis
7. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ Multiple Regression Analysis
8. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8 ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ Multiple Regression Analysis
9. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 9 ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ” ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized)
Adjusted R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณ
Y_1	แทน ประสิทธิภาพขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ
Y_2	แทน ประสิทธิภาพขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว
X_1	แทน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
X_2	แทน วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ
X_3	แทน วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก
X_4	แทน ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ
X_5	แทน ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม
X_6	แทน ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์การ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 5 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 6 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 8 ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 9 ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง 3-5

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์การเน้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.90	0.71	มาก	3.63	0.64	มาก	3.77	0.69	มาก
2. องค์การเน้นการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน	3.84	0.73	มาก	3.57	0.73	มาก	3.70	0.74	มาก
3. องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูง	3.93	0.69	มาก	3.60	0.70	มาก	3.76	0.71	มาก
4. องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานสูง	3.87	0.76	มาก	3.50	0.72	มาก	3.68	0.76	มาก
5. องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง	3.62	0.84	มาก	3.45	0.77	มาก	3.53	0.81	มาก
6. บุคลากรในองค์การเน้นการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.96	0.79	มาก	3.54	0.79	มาก	3.75	0.82	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
รวม	3.85	0.56	มาก	3.55	0.59	มาก	3.70	0.59	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์โดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ บุคลากรในองค์การเน้นการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูง องค์การเน้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานสูง องค์การเน้นการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.93, 3.90, 3.87, 3.84 และ 3.62 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์โดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเน้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูง องค์การเน้นการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์การเน้นการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานสูง องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.60, 3.57, 3.54, 3.50 และ 3.45 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์โดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเน้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูง บุคลากรในองค์การเน้นการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์การเน้นการให้บุคลากรมีความสุขในการ

ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานสูง องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.76, 3.75, 3.70, 3.68 และ 3.53 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ

วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัว แบบตั้งรับ	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. องค์การเชื่อว่าสิ่งที่ถูกต้องใน การทำงาน คือ การประพฤติปฏิบัติ ให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์การ	3.71	0.70	มาก	3.45	0.72	มาก	3.58	0.72	มาก
2. องค์การเน้นการยอมรับและ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	3.86	0.70	มาก	3.53	0.74	มาก	3.70	0.74	มาก
3. องค์การเน้นให้บุคลากรทำงาน ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ มีการโต้แย้ง	3.61	0.84	มาก	3.46	0.72	มาก	3.54	0.78	มาก
4. องค์การเน้นการหลีกเลี่ยงการ ปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความ ผิดพลาด	3.86	0.72	มาก	3.54	0.72	มาก	3.70	0.74	มาก
รวม	3.76	0.54	มาก	3.49	0.58	มาก	3.63	0.58	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเน้นการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด และองค์การเน้นการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ รองลงมา ได้แก่ องค์การเชื่อว่าสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ การประพฤติ

ปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์กร องค์กรเน้นให้บุคลากรทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่มีการโต้แย้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.86, 3.71 และ 3.61 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์กรเน้นการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด รองลงมา ได้แก่ องค์กรเน้นการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร องค์กรเน้นให้บุคลากรทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการโต้แย้ง องค์กรเชื่อว่าสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ การประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.53, 3.46 และ 3.45 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์กรของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์กรเน้นการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รองลงมา ได้แก่ องค์กรเน้นการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด องค์กรเชื่อว่าสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ การประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์กร องค์กรเน้นให้บุคลากรทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการโต้แย้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.70, 3.58 และ 3.54 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก

วัฒนธรรมลักษณะ ป้องกันตัวแบบรุก	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. องค์กรขอการทำงานที่ดีต้องมี การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.57	0.90	มาก	3.36	0.82	ปาน กลาง	3.47	0.87	มาก
2. องค์กรเชื่อว่าการเลื่อน ตำแหน่ง คือ การประสพ ความสำเร็จในการทำงาน	3.84	0.71	มาก	3.57	0.77	มาก	3.70	0.75	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมลักษณะ ป้องกันตัวแบบรุก	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
3. องค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรแข่งกับผลงานที่ผ่านมาของตัวเอง	3.78	0.72	มาก	3.43	0.79	มาก	3.60	0.77	มาก
4. องค์การมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.71	0.91	มาก	3.46	0.76	มาก	3.58	0.85	มาก
รวม	3.72	0.54	มาก	3.45	0.63	มาก	3.59	0.60	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุกโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรแข่งกับผลงานที่ผ่านมาของตัวเอง องค์การมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ องค์การชอบการทำงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.78, 3.71 และ 3.57 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุกโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ องค์การเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน องค์การมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ องค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรแข่งกับผลงานที่ผ่านมาของตัวเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57, 3.46 และ 3.43 ตามลำดับ ข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ องค์การชอบการทำงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.60, 3.58 และ 3.47 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุกโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี

ลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรแข่งกับผลงานที่ผ่านมาของตัวเอง และองค์การมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ องค์การชอบการทำงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.60, 3.58 และ 3.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง 6-8

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ

ความผูกพันด้านทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์การ	3.58	0.82	มาก	3.43	0.78	มาก	3.50	0.81	มาก
2. เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ	3.70	0.75	มาก	3.49	0.74	มาก	3.59	0.75	มาก
3. ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.05	0.73	มาก	3.63	0.71	มาก	3.84	0.75	มาก
4. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.98	0.79	มาก	3.57	0.73	มาก	3.77	0.79	มาก
5. ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ	3.52	1.09	มาก	3.37	0.88	ปานกลาง	3.44	0.99	มาก
รวม	3.76	0.66	มาก	3.50	0.63	มาก	3.63	0.66	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ความพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานของ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.98, 3.70, 3.58 และ 3.52 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ความพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานของ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63, 3.57, 3.49 และ 3.43 ตามลำดับ และข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ความพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานของ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.77, 3.59, 3.50 และ 3.44 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการพฤติกรรม

ความผูกพันด้านพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
1. ปัญหาต่างๆขององค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง	3.65	0.91	มาก	3.41	0.82	มาก	3.53	0.87	มาก
2. การลาออกจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆต่อองค์กรเป็นอย่างมาก	3.21	1.08	ปานกลาง	3.28	0.92	ปานกลาง	3.25	1.00	ปานกลาง
3. เป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากองค์กรขณะที่องค์กรประสบกับปัญหา	3.68	0.94	มาก	3.41	0.89	มาก	3.54	0.92	มาก
รวม	3.51	0.80	มาก	3.37	0.76	มาก	3.44	0.78	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์กรของตนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการพฤติกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ เป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากองค์กรขณะที่องค์กรประสบกับปัญหา ปัญหาต่างๆขององค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.65 ตามลำดับ และข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ การลาออกจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่างค์กรของตนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการพฤติกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ เป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากองค์กรขณะที่องค์กรประสบกับปัญหา ปัญหาต่างๆขององค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ การลาออกจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ เป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากองค์กรขณะที่องค์กรประสบกับปัญหา ปัญหาต่างๆขององค์กร คือ ปัญหาของตัวเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ 3.53 ตามลำดับ และข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ การลาออกจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรนี้ คือครอบครัวของท่าน	3.73	0.84	มาก	3.51	0.77	มาก	3.62	0.81	มาก
2. การมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์กร	3.81	0.88	มาก	3.56	0.78	มาก	3.68	0.84	มาก
3. การตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	4.11	0.71	มาก	3.69	0.73	มาก	3.90	0.75	มาก
รวม	3.89	0.71	มาก	3.59	0.68	มาก	3.73	0.71	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ การตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำ รองลงมา ได้แก่ การมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรนี้ คือครอบครัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 3.81 และ 3.73 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ การตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำ รองลงมา ได้แก่ การมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์การ องค์การนี้ คือครอบครัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.56 และ 3.51 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ การตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำ รองลงมา ได้แก่ การมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์การ องค์การนี้ คือครอบครัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.68 และ 3.62 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์การ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์การ โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง 9-10

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ระดับความคิดเห็น									
ประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. องค์การมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.73	0.76	มาก	3.58	0.59	มาก	3.65	0.68	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ประสิทธิผลขององค์การด้าน การบรรลุเป้าหมายขององค์การ	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
2. องค์การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.86	0.68	มาก	3.53	0.69	มาก	3.69	0.71	มาก
3. องค์การเข้าใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.84	0.79	มาก	3.59	0.67	มาก	3.71	0.75	มาก
รวม	3.81	0.60	มาก	3.57	0.56	มาก	3.69	0.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุดคือ องค์การของท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมา องค์การเข้าใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ องค์การมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.84 และ 3.73 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุดคือ องค์การเข้าใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ รองลงมา องค์การมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การของท่านได้รับความร่วมมือจาก

บุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.58 และ 3.53 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเข้าใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ รองลงมา องค์การของท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์การมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.69 และ 3.65 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว

ประสิทธิผลขององค์การด้าน ความสามารถในการปรับตัว	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. องค์การมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์การและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.81	0.79	มาก	3.53	0.70	มาก	3.67	0.76	มาก
2. องค์การมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.83	0.75	มาก	3.55	0.66	มาก	3.69	0.72	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลขององค์การด้าน ความสามารถในการปรับตัว	ระดับความคิดเห็น								
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน			บริษัทที่มีโรงงาน			บริษัทโดยรวม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
3. องค์การสามารถรักษา สัมพันธภาพอันดีกับบุคคลและ หน่วยงานต่างๆท่ามกลาง สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	3.82	0.74	มาก	3.51	0.70	มาก	3.66	0.74	มาก
รวม	3.82	0.69	มาก	3.53	0.62	มาก	3.67	0.67	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา องค์การสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์การและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.82 และ 3.81 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา องค์การมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์การและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการ

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์การสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55, 3.53 และ 3.51 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา องค์การมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์การและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์การสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.67 และ 3.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทขององค์การ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นำเสนอโดยแจกแจงเป็นความถี่และร้อยละ

ตาราง 11 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	208	52.0
หญิง	192	48.0
รวม	400	100.00

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ตาราง 12 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
18-27 ปี	130	32.5
28-37 ปี	157	39.3
38-47 ปี	101	25.3
เท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี	12	3.0
รวม	400	100.00

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 28-37 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคืออายุ 18-27 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีอายุ 38-47 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 มีอายุเท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตาราง 13 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปวส./ปวช. หรือต่ำกว่า	144	36.0
ปริญญาตรี	232	58.0
สูงกว่าปริญญาตรี	24	6.0
รวม	400	100.00

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับ ปวส. /ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน

144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตาราง 14 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ตำแหน่งงาน		
ผู้บังคับบัญชา	45	11.3
ผู้ปฏิบัติการ	337	84.3
อื่นๆ....	18	4.5
รวม	400	100.00

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติการ จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 รองลงมามีตำแหน่งงานเป็นผู้บังคับบัญชา จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 มีตำแหน่งงานอื่นๆ โปรตระกูล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ตาราง 15 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับประเภทขององค์กร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประเภทขององค์กร		
บริษัทที่ไม่มีโรงงาน	200	50.0
บริษัทที่มีโรงงาน	200	50.0
รวม	400	100.00

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับประเภทขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นบริษัทที่ไม่มีโรงงาน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และเป็นบริษัทที่มีโรงงาน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

ตาราง 16 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	40	10.0
1-2 ปี	112	28.0
3-4 ปี	117	29.3
เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี	131	32.8
รวม	400	100.00

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอกชน แตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 17

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานความแปรปรวน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานเท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มีโรงงาน

H_1 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มี

โรงงาน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนตามประเภทของบริษัท

		Levene's Test for		t-test for Equality of Means				
วัฒนธรรมองค์การ	ประเภทของบริษัท	Quality of Variance						
		F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t	Sig(2-tailed)	
ลักษณะสร้างสรรค์	ไม่มีโรงงาน	Equal variances assumed	1.434	.232	.305	.058	5.299 [*]	.000
	มีโรงงาน	Equal variances not assumed			.305	.058		
ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ	ไม่มีโรงงาน	Equal variances assumed	2.680	.102	.265	.562	4.715 [*]	.000
	มีโรงงาน	Equal variances not assumed			.265	.562		
ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก	ไม่มีโรงงาน	Equal variances assumed	6.148	.014	.269	.059		
	มีโรงงาน	Equal variances not assumed			.269	.059	4.575 [*]	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างวัฒนธรรมองค์การ ตามประเภทของบริษัท พบว่า

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.232 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 18

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมี สมมติฐานความแปรปรวน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานเท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มีโรงงาน

H_1 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มี โรงงาน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชน ตามประเภทของ บริษัท

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance		t-test for Equality of Means				
		F	Sig	X̄	S.D	t	Sig(2- tailed)	
ด้านทัศนคติ	ไม่มีโรงงาน	.480	.489	.268	.065	4.121*	.000	
	มีโรงงาน			.268	.065			
ด้านพฤติกรรม	ไม่มีโรงงาน	1.211	.272	.143	.078	1.839	.067	
	มีโรงงาน			.143	.078			
ด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทาง สังคม	ไม่มีโรงงาน	.868	.352	.293	.070	4.212*	.000	
	มีโรงงาน			.293	.070			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การ ตามประเภทของบริษัท พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.480 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.352 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิภาพขององค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิภาพขององค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 19

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานความแปรปรวน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานเท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มีโรงงาน

H_1 : ค่าความแปรปรวนบริษัทที่ไม่มีโรงงานไม่เท่ากับค่าความแปรปรวนบริษัทที่มีโรงงาน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพขององค์การของบริษัทเอกชน ตามประเภทของบริษัท

ประสิทธิผลของ องค์การ	ประเภทของ บริษัท	Levene's Test for Quality of Variance		t-test for Equality of Means				
		F	Sig	$\bar{X}$	S.D	t	Sig(2- tailed)	
การบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ	ไม่มีโรงงาน	.072	.788	.238	.058	4.113 [*]	.000	
	assumed							
	มีโรงงาน			.238	.058			
	not assumed							
ความสามารถใน การปรับตัว	ไม่มีโรงงาน	.067	.795	.288	.065	4.414	.067	
	assumed							
	มีโรงงาน			.288	.065			
	not assumed							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ตามประเภทของบริษัท พบว่า

ประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.788 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนด้านประเภทของบริษัท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.795 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

H_1 : วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 5 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

H_1 : วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ.

สมมติฐานข้อที่ 6 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

H_1 : วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ.

สมมติฐานข้อที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ.

สมมติฐานข้อที่ 8 ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 9 ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ของบริษัทที่ไม่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.546	.277	-	1.969	.050
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ (X_1)	.184	.079	.171	2.328*	.021
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2)	.218	.073	.197	2.967*	.003
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบรุก (X_3)	.240	.081	.218	2.964*	.003
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ทัศนคติ (X_4)	.084	.084	.093	.997	.320
ความผูกพันต่อองค์การด้าน พฤติกรรม (X_5)	.078	.057	.105	1.376	.171
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ทางสังคม (X_6)	.064	.075	.076	.860	.390
F = 25.151			Adjusted R ² = .421		
Sig = .000			SE = .455		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) และลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Y_1) ได้ร้อยละ 42.1 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .455

ค่า Unstandardized (B) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_1 = .546 + .184X_1 + .218 X_2 + .240 X_3$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .184 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .218 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .240 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .218, .197 และ .171 ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ของบริษัทที่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.784	.169	-	4.630	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ (X_1)	.181	.066	.193	2.723*	.007
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2)	.080	.069	.083	1.155	.250
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบรุก (X_3)	.305	.067	.343	4.571*	.000
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ทัศนคติ (X_4)	.061	.078	.069	.780	.436
ความผูกพันต่อองค์การด้าน พฤติกรรม (X_5)	.023	.054	.031	.427	.670
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ทางสังคม (X_6)	.145	.072	.177	2.004*	.046
F = 50.883			Adjusted R^2 = .602		
Sig = .000			SE = .353		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) และความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (X_6) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Y_1) ได้ร้อยละ 60.2 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .353

ค่า Unstandardized (B) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_1 = .784 + .181 X_1 + .305 X_3 + .145 X_6$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .181 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .305 หน่วย เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (X_6) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .145 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ลักษณะสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .343, .193 และ .177 ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ของบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่
มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.669	.147	-	4.543	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ (X_1)	.191	.051	.193	3.740*	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2)	.160	.049	.157	3.263*	.001
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบรุก (X_3)	.265	.052	.270	5.085*	.000
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ทัศนคติ (X_4)	.066	.057	.074	1.157	.248
ความผูกพันต่อองค์การด้าน พฤติกรรม (X_5)	.056	.039	.074	1.432	.153
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ทางสังคม (X_6)	.093	.052	.112	1.806	.072
F = 75.389			Adjusted R^2 = .529		
Sig = .000			SE = .405		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) และลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Y_1) ได้ร้อยละ 52.9 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .405

ค่า Unstandardized (B) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_1 = .669 + .191 X_1 + .160 X_2 + .265 X_3$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .191 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .160 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มขึ้น .265 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .270, .193 และ .157 ตามลำดับ

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ของบริษัทที่ไม่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.042	.309	-	-.135	.893
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ (X_1)	.337	.088	.273	3.810*	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2)	.269	.082	.213	3.286*	.001
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบรุก (X_3)	.154	.090	.123	1.708	.089
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ทัศนคติ (X_4)	.160	.094	.155	1.711	.089
ความผูกพันต่อองค์การด้าน พฤติกรรม (X_5)	.068	.064	.080	1.074	.284
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ทางสังคม (X_6)	.033	.083	.035	.400	.690
F = 28.172			Adjusted R ² = .450		
Sig = .000			SE = .508		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) และลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว (Y_2) ได้ร้อยละ 45.0 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .508

ค่า Unstandardized (B) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_2 = -.042 + .337 X_1 + .269 X_2$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .337 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .269 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .273 และ .213 ตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ของบริษัทที่มีโรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.306	.171	-	1.788	.075
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ (X_1)	.068	.067	.065	1.013	.312
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2)	.166	.070	.155	2.375*	.019
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบรุก (X_3)	.352	.067	.357	5.217*	.000
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ทัศนคติ (X_4)	.196	.079	.201	2.483*	.014
ความผูกพันต่อองค์การด้าน พฤติกรรม (X_5)	-.031	.055	-.038	-.569	.570
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน ทางสังคม (X_6)	.169	.073	.188	2.321*	.021
F = 67.537			Adjusted R ² = .668		
Sig = .000			SE = .357		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (X_4) และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (X_6) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว (Y_2) ได้ร้อยละ 66.8

ค่า Unstandardized (B) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_2 = .306 + .166 X_2 + .352 X_3 + .196 X_4 + .169 X_6$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .166 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .352 หน่วย เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (X_4) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .196 หน่วย หน่วย เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (X_6) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .169 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .357, .201, .188 และ .155 ตามลำดับ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ตัวแปร วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ของบริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มี โรงงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.115	.160	-	.715	.475
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ (X_1)	.223	.056	.199	4.005*	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2)	.242	.054	.209	4.521*	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ป้องกันตัวแบบรุก (X_3)	.240	.057	.216	4.239*	.000
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ทัศนคติ (X_4)	.167	.062	.165	2.697*	.007
ความผูกพันต่อองค์การด้าน พฤติกรรม (X_5)	.028	.042	.033	.659	.510
ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความถูกต้องหรือบรรทัด ฐานทางสังคม (X_6)	.078	.056	.083	1.389	.165
F = 86.640			Adjusted R ² = .564		
Sig = .000			SE = .441		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (X_4) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว (Y_2) ได้ร้อยละ 56.4

ค่า Unstandardized (B) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_2 = .115 + .223 X_1 + .242 X_2 + .240 X_3 + .167 X_4$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .223 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .242 หน่วย เมื่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .240 หน่วย เมื่อความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (X_4) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย องค์การจะมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวเพิ่มขึ้น .167 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .216, .209, .199 และ .165 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

หมายเหตุ : / หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

× หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-3

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
	ประเภทของบริษัท
1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	/
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก	/
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรับ	/
4. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ	/
5. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม	×
6. ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม	/
7. ประสิทธิภาพขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ	/
8. ประสิทธิภาพขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว	×

ตาราง 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 -9

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	ประสิทธิผลขององค์การ					
	บริษัทที่ไม่มีโรงงาน		บริษัทที่มีโรงงาน		บริษัทโดยรวม	
	การบรรลุเป้าหมายขององค์กร	ความสามารถในการปรับตัว	การบรรลุเป้าหมายขององค์กร	ความสามารถในการปรับตัว	การบรรลุเป้าหมายขององค์กร	ความสามารถในการปรับตัว
1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	/	/	/	×	/	/
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ	/	/	×	/	/	/
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก	/	×	/	/	/	/
4. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ	×	×	×	/	×	/
5. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม	×	×	×	×	×	×
6. ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม	×	×	/	/	×	×

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเหมาะสมกับองค์การของตน และเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์การ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การระหว่างบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงานกับบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลขององค์การระหว่างบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงานกับบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. องค์การรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพื่อนำมาสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนให้แกร่ง (Strong)
2. องค์การทราบถึงความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรม รวมถึงความเป็นเอกลักษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะให้เกิดขึ้นกับองค์การ
4. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 26) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน และสำรองไว้ 15 คน รวมเป็น 400 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

1. การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายในแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจและโรงงาน โดยวิธีการคัดเลือกเขตในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 เขต จากเขตทั้งหมด 50 เขต ได้แก่ เขตสาทร เขตบางรัก เขตปทุมธานี เขตบางแค เขตตลิ่งชัน โดยจะแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน

2. การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง

3. การเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน ตามแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จนครบจำนวนตัวอย่าง

สมมติฐานในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
2. ความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
3. ประสิทธิภาพขององค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท
4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
5. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
6. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
7. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
8. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
9. ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ เป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ เป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์การ เป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) จำนวน 6 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา)
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวน ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1. ค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.2. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.3. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การ

1.4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การ

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1. สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test

2.2. สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพขององค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test

2.4. สมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.5. สมมติฐานข้อที่ 5 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.6. สมมติฐานข้อที่ 6 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.7. สมมติฐานข้อที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.8. สมมติฐานข้อที่ 8 ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

2.9. สมมติฐานข้อที่ 9 ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

1.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์โดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ บุคลากรในองค์การเน้นการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูง องค์การเน้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานสูง องค์การเน้นการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์โดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเน้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูง องค์การเน้นการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์การเน้นการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานสูง องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์โดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเน้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

รองลงมา ได้แก่ องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูง บุคลากรในองค์การเน้นการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์การเน้นการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน องค์การเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานสูง องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง

1.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเน้นการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด และองค์การเน้นการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ รองลงมา ได้แก่ องค์การเชื่อว่าสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ การประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์การ องค์การเน้นให้บุคลากรทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการโต้แย้ง

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเน้นการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด รองลงมา ได้แก่ องค์การเน้นการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ องค์การเน้นให้บุคลากรทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการโต้แย้ง องค์การเชื่อว่าสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ การประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์การ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเน้นการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ รองลงมา ได้แก่ องค์การเน้นการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด องค์การเชื่อว่าสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ การประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์การ องค์การเน้นให้บุคลากรทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการโต้แย้ง

1.3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุกโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเชื่อว่าการเล่นตำแหน่ง คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรแข่งกับผลงานที่ผ่านมาของตัวเอง องค์การมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ องค์การชอบการทำงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุกโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ องค์การเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน องค์การมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ องค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรแข่งกับผลงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57, 3.46 และ 3.43 ตามลำดับ ข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ องค์การชอบการทำงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์การของตนมีวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุกโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์การมีนโยบายการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรแข่งกับผลงานที่ผ่านมาของตนเอง และองค์การมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ องค์การชอบการทำงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ความพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานของท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ ความพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงาน และข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการ

ทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ความพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานของ ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ

2.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ เป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากองค์การขณะที่องค์การประสบกับปัญหา ปัญหาต่างๆขององค์การ คือ ปัญหาของตัวเอง และข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ การลาออกจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆต่อองค์การเป็นอย่างมาก

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ เป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากองค์การขณะที่องค์การประสบกับปัญหา ปัญหาต่างๆขององค์การ คือ ปัญหาของตัวเอง และข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ การลาออกจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆต่อองค์การเป็นอย่างมาก

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะในระดับมาก ได้แก่ เป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากองค์การขณะที่องค์การประสบกับปัญหา ปัญหาต่างๆขององค์การ คือ ปัญหาของตัวเอง และข้อที่มีลักษณะในระดับปานกลาง คือ การลาออกจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆต่อองค์การเป็นอย่างมาก

2.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ การตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำ รองลงมา ได้แก่ การมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์การ องค์การนี้ คือครอบครัวของท่าน

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ การตั้งใจ

ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำ รองลงมา ได้แก่ การมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์การ องค์การนี้ คือครอบครัวของท่าน

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ การตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำ รองลงมา ได้แก่ การมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์การ องค์การนี้ คือครอบครัวของท่าน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการปรับตัวของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

3.1 การบรรลุเป้าหมายขององค์การ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การของท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมา องค์การเข้าใจและตระหนักถึงการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ องค์การมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่าองค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเข้าใจและตระหนักถึงการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ รองลงมา องค์การมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การของท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่าองค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การเข้าใจและตระหนักถึงการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ รองลงมา องค์การของท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์การมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ความสามารถในการปรับตัว จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนแบบไม่มีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา องค์การสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์การและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

พนักงานบริษัทเอกชนแบบมีโรงงานมีความเห็นว่างค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา องค์การมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์การและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์การสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมมีความเห็นว่างค์การของตนมีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีลักษณะในระดับมาก โดยข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ องค์การมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง รองลงมา องค์การมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์การและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์การสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่มีโรงงาน จำนวน 200 คน และพนักงานบริษัทเอกชนที่มีโรงงาน จำนวน 200 คน

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 208 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 28-37 ปี จำนวน 157 คน รองลงมา มีอายุ 18-27 ปี จำนวน 130 คน มีอายุ 38-47 ปี จำนวน 101 คน และมีอายุเท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี จำนวน 12 คน

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน รองลงมา มีการศึกษาในระดับ ปวส. /ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 144 คน และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติการ จำนวน 337 คน รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นผู้บังคับบัญชา จำนวน 45 คน และมีตำแหน่งงานอื่นๆ โปรตรระบุ จำนวน 18 คน

ระยะเวลาในการปฏิบัติการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี จำนวน 131 คน รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี จำนวน 117 คน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 112 คน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และลักษณะป้องกันตัวแบบรุกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิผลขององค์การของบริษัทเอกชนแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บริษัทที่ไม่มีโรงงานและบริษัทที่มีโรงงาน มีประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 - 9 จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

บริษัทที่ไม่มีโรงงาน

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บริษัทที่มีโรงงาน

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก และความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล

ขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บริษัทโดยรวม

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ ลักษณะป้องกันตัวแบบรุก และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นสิ่ง แสดงถึงค่านิยมและเอกลักษณ์เฉพาะแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละองค์การและรูปแบบประเภทงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอฟสตีต (สุนทร วงศ์ไวยศวรรณ. 2540: 13-21; อ้างอิงจาก Hofstede. 1991) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กรรวมไปถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ และครอบคลุมไปถึงสิ่งที่สามารถวัดได้

2. ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันตามประเภทของบริษัท ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์การ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ บูชานันท์ (Buchanan. 1974: 533) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์การ

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของพนักงาน เป็นการทำงานอย่างมีความกระตือรือร้นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นท้าทายความสามารถและสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ พนักงานมีความรักและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน จึงมีผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรา โพธิ์งาม (2549: 120) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ หนูเกตุ (2550) ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้แก่ ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิติการให้ความสำคัญกับบุคคลและการกระตุ้น วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติมุ่งคัดค้าน และมิติมุ่งการแข่งขัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชารอตเตอร์ (วิลารรณ ตันติสิทธิพร. 2541: 46; อ้างอิงจาก Chariotter) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและองค์การ สมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีความสุข ผูกพันกับองค์การและสมาชิก ช่วยลดปัญหาการโอนย้าย และลาออก ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวก (excellent organization) ในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิด ให้การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ร่วมกันจัดตั้งไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์การให้มีสภาพแวดล้อม

เหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ และรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด

4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของพนักงานที่คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีการประพฤติปฏิบัติตัวให้เหมือนกับบุคคลอื่นในองค์การ ไม่ทำตัวให้แตกต่าง จึงทำให้ง่ายต่อการควบคุมและเกิดเป็นแนวทางเดียวกันที่เหมาะสมในการที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543: 149) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลขององค์การ โดยเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ใช้การตั้งรับเป็นแนวทางที่จะทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์, 2539: 29-32; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty, 1989) ในสองมิติ ได้แก่ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย คือ องค์การที่มีค่านิยมและการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ และมิติเน้นการพึ่งพา คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่สะท้อนถึงสายการบังคับบัญชา ศูนย์รวมของการบริหารจัดการอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องมุ่งที่ปกป้องตัวเอง

5. วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของพนักงานที่มุ่งเน้นการเผชิญหน้ากับปัญหา มีการแก้ไขเฉพาะหน้าอยู่เสมอ มีการแข่งขันกันเพื่อเป้าหมายของตนเอง และการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานโดยมุ่งหวังให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน และจงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ หนูเกตุ (2550) ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การได้แก่ ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิติการให้ความสำคัญกับบุคคลและการกระตุ้น วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว มิติมุ่งคัดค้าน และมิติมุ่งการแข่งขัน สอดคล้องกับแนวคิดของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์, 2539: 29-32; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty, 1989) ในสองมิติ ได้แก่

มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมในการบริหารงานที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานจะรู้สึกมีคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และมิติเน้นการแข่งขัน คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกพนักงานต้องชนะและดีกว่าคนอื่น ทำให้ทุกคนมุ่งการแข่งขัน เพื่อรักษาความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และเป็นการวัดผลของการทำงานในรูปของผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ

6. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีเป้าหมายของตนเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ รวมไปถึงการมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากาญจน์ วิฑูรพงษ์ (2549: 155) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยาม พลาซ่า พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติเพิ่มขึ้น แนวโน้มที่พนักงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะมีมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1993) ที่กล่าวว่า การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น และจะหาแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย

7. ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมแล้ว จะมีความรู้สึกจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ โดยจะรู้สึกว่าเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะถือเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และมีความเหมาะสมที่ควรจะทำ ทำให้เกิดเป็นความผูกพันที่คิดว่าพนักงานในองค์กรจะต้องมีต่อหน้าที่ ทุ่เมเทปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ศรีไวพจน์ (2554) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทาง

สังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลภายในเขตอำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากาญจน์ วิฑูรพงศ์ (2549: 155) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็กทรอนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยาม พลาซ่า พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้นแนวโน้มที่พนักงานจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะมีมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1993) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ ทুমเทพปฏิบัติงานให้กับองค์การ

8. การที่บริษัทที่ไม่มีโรงงาน บริษัทที่มีโรงงาน และบริษัทโดยรวมมีวัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกันนั้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง แตกต่างกันไป โดยจะมีวัฒนธรรมองค์การที่จะสร้างประโยชน์หรือประสิทธิผลให้แก่องค์การนั้น ๆ แต่ขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์การบางอย่างก็ทำให้เกิดจุดอ่อนกับองค์การอื่นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮอฟสเต็ด (Hofstede. 2003: www.geert-hofstede.com) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นขององค์การนั้น มีปัจจัยเบื้องหลังความสำเร็จที่สำคัญหลายปัจจัย รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันให้องค์การขับเคลื่อนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้องค์การปัจจุบันเริ่มหันมาให้ความสนใจ ในเรื่องการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมากขึ้น เพื่อเป็นตัวแปรในการผลักดันให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ แต่ความสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การนั้น ต้องเข้าใจให้ถูกต้องว่าไม่ใช่ทุกองค์การจะมีวัฒนธรรมองค์การที่เหมือนกัน หรือมีค่านิยมแบบเดียวกัน ดังนั้นการเลียนแบบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เหมือนกับองค์การที่ประสบความสำเร็จ และมีชื่อเสียงจะไม่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแต่อย่างใด แต่หากผู้บริหารนำเอาเทคนิคทางการจัดการที่ประยุกต์ใช้แนวคิดในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ มาใช้ในการขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันขององค์การ โดยใช้ตัวผลักดัน คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ขององค์การที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับลักษณะธรรมชาติขององค์การที่บริหารอยู่ และพัฒนาให้เกิดค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และธรรมเนียมปฏิบัติที่มีความเหมาะสมลงตัวกับ

คุณสมบัติและลักษณะขององค์การตัวเองเป็นสำคัญ ก็จะสามารถสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีความเหมาะสมและเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การที่บริษัทที่ไม่มีโรงงาน บริษัทที่มีโรงงาน และบริษัทโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกันนั้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การที่เป้าหมายและค่านิยมของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน ก็จะทำให้ความผูกพันที่มีต่อองค์การแตกต่างกันตามแต่ละประเภทขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุชานันท์ (Buchanan. 1974: 533) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวก ในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้ความพึงพอใจกับสมาชิกในองค์การภายใต้ระบบการทำงานแบบเปิด ให้การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งร่วมกันไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์การให้มีสภาพสอดคล้องเหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพบนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ และรวมไปถึงการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด ในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์การ กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยลักษณะรายละเอียดของทั้งสองรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยและเป็นเหตุให้สมาชิกยึดติดอยู่กับกฎระเบียบหรือแบบแผนที่มีอัตราเสี่ยงต่อการผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน รวมถึงการยอมรับการเป็นสมาชิกในระบบสังคมนั้นๆ ดังนั้น รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันตัวแบบรุก จะเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ดังนั้นในแต่ละองค์การควรมีการส่งเสริมให้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์คงอยู่และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการ

ทำงานร่วมกัน รวมถึงมีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการส่งเสริม ปรับกลยุทธ์ขององค์การให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่วัฒนธรรมองค์การ ในขณะที่เดียวกันก็จำเป็นที่จะต้องลดวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ และวัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับให้น้อยลง โดยยืดหยุ่นการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กระจายอำนาจการบริหารงานให้อิสระมาก

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม พบว่าด้านทัศนคติและด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นทางองค์การจึงควรมีการชี้แจงเป้าหมายหรือนโยบายในการทำงานขององค์การให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจที่ตรงกันกับองค์การ รวมถึงเปิดโอกาสให้กับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นหรือนโยบายต่างๆ กับองค์การ เพื่อให้องค์การนำความคิดเห็นที่เหมาะสมไปปรับใช้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ทำการศึกษา เนื่องจากพบว่ามีตัวแปรอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่เป็นผลเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์การ ในแง่ของพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การลาออก เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น
3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นการศึกษารoundต่อไปควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในต่างจังหวัดเพิ่มเติม เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่าง
4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทเอกชนเท่านั้น หากเป็นไปได้ ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นระบบราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้สามารถมองเห็นถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกันได้



บรรณานุกรม

- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). **วัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพ และการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2550). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2548). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2544. **การจัดการและการพัฒนาองค์กร**. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ].
- จตุพร จุ้ยใจงาม. (2554). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). **ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูศรี วงษ์รัตนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดำรง ลาผอย. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรีไซเคิลเคดริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา**. ปริญญาโท นพ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุชรา ไพธิงาม. (2549). **ปัจจัยจูงใจ บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุสสาณี จิตราภิรมย์. (2545). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ สุขแก้ว. (2544). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจราจรตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ผลิน ภูจุณญ. (2546). **การจัดการธุรกิจร่วมสมัย: กรอบแนวคิดในทางการจัดการในการสร้างและพัฒนาพลวัตในการแข่งขัน**. กรุงเทพมหานคร: เอกพิมพ์ไท.
- พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย. (2543). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มัชวาท สุวรรณเรือง. (2536). **ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้ง ของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัด นครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สการวัฒน์ อินทุสมิต. (2543). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารการปฏิบัติการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ รป.ด. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สมยศ นาวิการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออกจำกัด.
- สุกฤษฎิ์ เจริญคงอยู่. (2550). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทร์เพช.

- สุวิมล นามมนตรี. (2552). **ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารองค์การและการจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- Arnold, H.J; & Feldman, D.c. (1986). **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1993). **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization**. *Journal of Occupational Psychology*. 6 : 1-18.
- Barney, Jay B. (1986). **Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?** *Academy Of Management Review*. 11, 3 (July): 656 - 665.
- Buchanan II, B. (1974. March). **Building organizational commitment: The socializational of managers in work organizations**. *Administrative Science Quarterly*. 19: 553-546.
- Cameron, Kim S. 2005. **Organizational Effectiveness: Its Demise and Re-emergence Through Positive Organizational Scholarship**. In **Great Minds in Management: the Process of Theory Development**. Ken G. Smith and Michael A. Hitt. eds. New York: Oxford University Press. Pp. 304-330.
- Cooke, C.W. (2001). **Management and Organization Behavior**. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dension, D. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. The United States of America.
- Eddy, W. B. (1981). **Public organization behavior and development**. Cambridge,MA: Winthrop.
- Etzioni, A. (1964). **Modern organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Franklin, J. I. (1975). **Dow the Organization: Influence Processes Across Levels of Hierchy**. *Administrate Science Quarterly*. 20(2): 153-164.
- Georgopoulos; & Tanenbaum. AS (1971). **Ghorpade, Assessment of Organizational Effectiveness**. Calif: Goodyear Publisher.

- Gray, C. F; & E. W. Larson. (2002). **Project Management : The Managerial Process**. Singapore : McGraw-Hill .
- Hall, M. J. (2002). **Aligning the organization to increase performance results**. The Public Manager, 31(2), 7-10.
- Herberg, Frederick. (1966). **Work and the Nature of Man**. New York: The World Publishing.
- Harmon, M. M; & Mayer, R. T. (1986). **Organization theory for public administration**. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Hofstede, G. (1997). **Cultures and organizations: software of the mind**. New York: McGraw-Hill.
- John, R. Schermerhorn; James, G. Hunt; & Richard, N. Osborn (1994). **Organization Behavior**. New York: Wiley.
- Katz, D; & Kahn, R. (1966). **The Social Psychology of Organization**. New York: John Wiley;& Sons, Inc.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Mowday, T.R; & Lewicki.; J Roy.;& Minton, W. John. (1982). **Organizational Justice : The Search of Fairness in the Workplace**. New York : An Imprint of Macmilan.
- Ouchi, William G. (1981). **Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. Reading, MASS: Addison-Wesley.
- Peters, Thomas J. and Waterman, Robert H. (1982). **In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies**. New York: Harper & Row.
- Porter.; L.W., R.M. Steers.; R.T. Mowday.; P.V. Boulian. (1974). **Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician**. Journal of Applied Psychology. 59 (3): 89- 121
- Porter, L. W.; & R. M. Steers R. T. Mowday and P. V. Boulian. (1974). **"Organizational Commitment, job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Techincian"** Journal of Applied Psychology. 59 : 603 - 609.
- Porter, L. W.; & R. M. Steers. (1973). **"Organization work and Personal Factor in Employee Turnover and Absenteeism"**, Psychological Bulletin. 80 : 151 - 179.

- Robbins, J. P. (1987). **Organization theory: Structure, design and applications** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. (1990). **Training in Inter-personal Skills: Tipsm for managing People at Work**. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P; & Coulter, Mary. (1999). **Management**. 6th ed. USA: Prentice-Hall.
- _____. (2003). **Management**. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Schein, E. H. (1970). **Organizational psychology** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, Edgar H. (1992). **Organizational Culture and Leadership**. 2nd ed. California: Jossey-Bass.
- Schein, Edgar H. (1999). **The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Change**. California: Jossey-Bass.
- Scott, W. R. (1977). **Effectiveness of organizational effectiveness studies**. In P. S. Goodman & J. M. Pennings (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness* (pp. 63-95). San Francisco: Jossey-Bass.
- Seashore, S. E. (1983). **A framework for an integrated model of organizationaleffectiveness**. In K. S. Cameron & D. A. Whetton (Eds.), *Organizational effectiveness: A comparison of multiple models* (pp. 55-70). New York: Academic
- Steer, Richard M. (1977, March). **Antecedents and Outcome of Organizational Commitment**, *Administrative Science Quarterly*. 22 (1) : 46-56
- Steers, R. M. (1980). **When is an organization effective?. A process approach to understanding effectiveness**. *Organizations Dynamics*, 5, 50-63.
- Steers, R.W.; & L.W. Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York: MC Graw-Hill.
- Steers, R. M., Ungson, G. R.; & Mowday, R. T. (1985). **Managing effective organizations: An introduction**. Boston: Kent.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ มิได้มีเจตนาที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใด โดยเฉพาะ ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงาน ตลอดจนเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาความสำเร็จให้กับองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์การ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วนและตรงตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะถือเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับของลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
องค์การของท่านมีวัฒนธรรมในลักษณะต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์					
1. องค์การของท่านเน้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
2. องค์การของท่านเน้นการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
3. องค์การของท่านเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูง					
4. องค์การของท่านเน้นการสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานสูง					
5. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมีการบริหารจัดการที่เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง					
6. บุคลากรในองค์การของท่านเน้นการมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบตั้งรับ					
7. องค์การของท่านเชื่อว่าสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน คือ การประพฤติและปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆในองค์การ					
8. องค์การของท่านเน้นการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ					
9. องค์การของท่านเน้นให้บุคลากรทำงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการโต้แย้ง					
10. องค์การของท่านเน้นการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด					

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับของลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมลักษณะป้องกันตัวแบบรุก					
11. องค์การของท่านชอบการทำงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญห เฉพาะหน้า					
12. องค์การของท่านเชื่อว่าการเลื่อนตำแหน่ง คือ การประสบความสำเร็จในการทำงาน					
13. องค์การของท่านมีนโยบายการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากร แข่งกับผลงานที่ผ่านมาของตนเอง					
14. องค์การของท่านมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ					

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับของลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ท่านมีความผูกพันต่อองค์การในด้านต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
ด้านทัศนคติ					
1. ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารงานขององค์การ					
2. เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ					
3. ท่านมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
5. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ					
ด้านพฤติกรรม					
6. ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆขององค์การ คือ ปัญหาของท่าน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับของลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
7. ท่านคิดว่าการลาออกของท่านจะส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก					
8. เป็นเรื่องยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์กรขณะที่องค์กรประสบกับปัญหา					
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม					
9. ท่านรู้สึกว่าการนี้ คือครอบครัวของท่าน					
10. ท่านคิดว่าท่านมีหน้าที่ที่ต้องจงรักภักดีต่อองค์กร					
11. ท่านคิดว่าการตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เป็นสิ่งที่ควรกระทำ					

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิผลขององค์กร	ระดับลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
องค์กรของท่านมีประสิทธิผลการทำงานในด้านต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด					
การบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
1. องค์กรของท่านมีผลกำไรตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. องค์กรของท่านได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย					
3. องค์กรของท่านเข้าใจและตระหนักถึงการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
ความสามารถในการปรับตัว					
4. องค์กรของท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการองค์กรและกระบวนการการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					

ประสิทธิผลขององค์กร	ระดับลักษณะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
5. องค์กรของท่านมีการปรับเป้าหมายการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลง					
6. องค์กรของท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป					

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18 – 27 ปี

☐ 28 – 37 ปี

☐ 38 – 47 ปี

☐ เท่ากับหรือมากกว่า 48 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปวส./ปวช. หรือต่ำกว่า

☐ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

☐ ผู้บังคับบัญชา

☐ ผู้ปฏิบัติงาน

☐ อื่น ๆ

5. ประเภทขององค์กร

☐ บริษัทที่ไม่มีโรงงาน

☐ บริษัทที่มีโรงงาน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (บริษัทปัจจุบันที่ทำงาน)

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1-2 ปี

☐ 3-4 ปี

☐ เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี





ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

1. อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

อาจารย์ประจำภาควิชา

บริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร. มนุญ ลีนะวงศ์

อาจารย์ประจำภาควิชา

บริหารธุรกิจ

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว นวลพรรณ วุฒิไชนานนท์
วันเดือนปีเกิด	20 เมษายน 2530
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	120 หมู่ 1 ตำบลบางน้ำจืด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	IT & IS SUPPORT
สถานที่ทำงานปัจจุบัน บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิง จำกัด	
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์
พ.ศ. 2552	วิศวกรรมศาสตร์ สาขาไฟฟ้าโทรคมนาคม จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ