วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สารนิพนธ์

ของ

ภัทรพล ฉิมไทย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตาม หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2552

วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สารนิพนธ์

ของ

ภัทรพล ฉิมไทย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

บทคัดย่อ

ของ

ภัทรพล ฉิมไทย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตาม หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2552

ภัทรพล ฉิมไทย. (2552). *วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม.* สารนิพนธ์ บธม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม และศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม จำนวน 365 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย

2. พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B อยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง คือด้านการควบคุม, ด้านการจัดองค์การ, ด้านการวางแผน และด้านการนำ

3. พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมากคือ ข้อมีการประกาศชัดเจนถึงแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และข้อองค์การมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจในเรื่องจริยธรรมที่ดี และมีความคิดเห็นในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลางคือ ข้อองค์การของท่านมีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีจริยธรรม, ข้อพนักงานในองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มีจริยธรรม, ข้อองค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ, ข้อผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ข้อผู้บริหารให้หลักการปฏิบัติที่มีจริยธรรม, ข้อท่านได้รับการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ, ข้อองค์การของท่านมีการลงโทษพนักงานที่ไม่มีจริยธรรม และข้อองค์การมีมาตรการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมอย่างเข้มงวด

4. พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีคือ ข้อท่านจะทำงานนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณ, ข้อท่านมีความรักความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน, ข้อท่านชอบ/พอใจที่จะทำงานในองค์การนี้ตลอดไป, ข้อท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ยิ่งใหญ่ และข้อท่านจะทำงานนี้ต่อไปถึงแม้ว่าจะได้งานอื่นที่มีเงินเดือนมากกว่า

5. พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีคือ ด้านการมีส่วนร่วมการทำงาน และด้านความสามารถในการปรับตัวการทำงาน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านพันธกิจการทำงาน และด้านความสอดคล้องการทำงาน

6. อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน

8. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลร้อยละ 13.8

9. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ในด้านการมีส่วนร่วม ความสอดคล้อง ความสามารถในการปรับตัว และพันธกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรดังกล่าวมีอิทธิพลร้อยละ 43.4

ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEES' PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN GOVERNMENT PHARMACEUTICAL ORGANIZATION

AN ABSTRACT

BY

PATTARAPOL CHIMTHAI

Present in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Master of Business Administration degree in Management

at Srinakharinwirot University

March 2009

Pattarapol Chimthai. (2009). *Organization Culture Organizational Commitment and Employees' Performance Effectiveness in Government Pharmaceutical organization*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

The purpose of the research was to study personal data including gender, age, education lever and marital status that influence on an organizational commitment and employee's performance effectiveness of the Government Pharmaceutical Organization. The study also focused on organizational culture type A and B and ethnical culture that influence on an organizational commitment and employee's performance effectiveness in the Government Pharmaceutical Organization.

The sample size of this research was based on 365 employees of the Government Pharmaceutical Organization. Data gathering was collected through questionnaires. Percentage, mean, standard deviation, the t-test, one-way ANOVA and Multiple Regression Analysis were provided for statistical analysis with Statistical Package for thh Social Science for Windows (SPSS). The findings were concluded as follows:

1. On the personal data: The majority of samples were female, 26 to 35 years of age, earned bachelor degree, and married / spouse / separate / divorced / widow status

2. Employees' opinions to organizational culture type A and B were at the moderate level. When considering on each aspect of opinions, their opinions were at the moderate level on controlling, organizing planning and leading apects.

3. Employees' opinions to ethnical culture were at the moderate level. When considering on each aspect of opinions, it were at the good level on declaration of good ethical practice and communication of ethical expectation. Additionally, it were at the moderate level on visibly reward ethical acts, being ethical employees', providing ethical training, being visible role model, declaring good ethical practice by top management, attending ethical training, punishing unethical ones and providing protective mechanisms.

4. Employees' opinions to organizational commitment were at the good level. When considering on each aspect of opinions, it were at the good lever on work commitment, collogue commitment, affective organizational commitment, work satisfaction, great organization and work satisfaction even may approach higher salary.

5. Employees' opinions to employee's performance effectiveness were at the good level. When considering on each aspect of opinions, it were at the good level on

involvement and adaptability. Additionally, it was at the moderate lever on working mission and working consistency.

6. The difference in age and education lever had the difference in organizational commitment and employee's performance effectiveness with statistical significance of 0.05 levels.

7. The difference in marital status had the difference in organizational commitment with statistical significance at 0.05 levels. On the other hands, the difference in marital status had no difference in employee's performance effectiveness at any statistical significance level.

8. Organizational culture type A and B and ethnical culture can predict the organizational commitment with statistical significance at 0.05 levels, and adjusted R^2 was equal to 13.8 %.

9. Organizational culture type A and B and ethnical culture can predict the employee's performance effectiveness in Involvement, Consistency, Adaptability and Mission with statistical significance at 0.05 levels, and adjusted R^2 was equal to 43.4 %.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่องวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ของภัทรพล ฉิมไทย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์ และที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ อีกทั้งยังให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ และให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ และน้อง ผู้ซึ่งให้ชีวิต ความรัก อบรมสั่งสอน และเป็นแรงบันดาลใจให้มีวันนี้ คอยให้กำลังใจ มอบโอกาสในการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัวในปัจจุบัน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ภญ.ดร.อิสริยา เตชะธนะวัฒน์ และ คุณรัชยา อุบลเขียว พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 9 ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่ม Marketeer ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างดียิ่ง ตลอดทั้งหลักสูตรการศึกษา

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง บูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

ภัทรพล ฉิมไทย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
โครงการพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ..... 1

ภูมิหลัง.....1

ความมุ่งหมายของการวิจัย.....1

ความสำคัญของการวิจัย.....2

ขอบเขตของการวิจัย.....2

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....5

สมมุติฐานในการวิจัย..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....6

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....6

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ..... 15

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน..... 17

โครงสร้างและการดำเนินงานขององค์การเภสัชกรรม.....19

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....22

3 วิธีดำเนินการวิจัย.....27

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 27

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมวิจัย.....29

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 34

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 34

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....42

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....42

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....43

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 99

5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... 102

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 102

สมมุติฐานการวิจัย..... 102

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 102

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 (ต่อ)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 103
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 104
สรุปผลการการวิเคราะห์ข้อมูล..... 105
อภิปรายผล..... 112
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย..... 115
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... 117

บรรณานุกรม..... 118

ภาคผนวก..... 123
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย..... 124
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย..... 130
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ..... 132
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย..... 135

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 137

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แสดงวัฒนธรรมองค์การที่ตรงกันข้าม (Contrasting organizational Culture)……..…..11

2 แสดงวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติการในการบริหารการจัดการ (Illustrations of Organization Culture and Management Practice)……..…. 11

3 แสดงจำนวนตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน…….…. 29

4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)…….... 38

5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม……....44

6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลด้าน อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่…….. 46

7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แบบ A และ B……..…..47

8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์การที่เน้นจริยธรรม……49

9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์การ……..…. 50

10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผล การทำงานของพนักงาน……..... 51

11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามเพศ..... 53

12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ..... 54

13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ..... 55

14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสอดคล้องการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ..... 56

15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสามารถในการปรับตัวการทำงาน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ..... 57

16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพันธกิจการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ..... 58

17 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances……..……..59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

18 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ ANOVA.....59

19 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD..... 60

20 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances..... 61

21 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ANOVA.....62

22 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD..... 63

23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD..... 64

24 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความสอดคล้องการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD..... 65

25 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD..... 66

26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของพันธกิจการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD..... 67

27 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances..... 68

28 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ANOVA.....69

29 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD..... 70

30 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances..... 71

31 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ANOVA.....72

32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD..... 73

33 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD..... 74

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

34 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความสอดคล้องการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD..... 76

35 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างกันของประสิทธิผลการทำงานของ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe 77

36 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความสามารถในการปรับตัวการทำงานของ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett T3.....78

37 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของพันธกิจการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD..... 79

38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....80

39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....81

40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 82

41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสอดคล้องการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 83

42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสามารถในการปรับตัวการทำงานของ พนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 84

43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพันธกิจการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....85

44 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม.....87

45 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม สามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม.....89

46 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม สามารถทำนายการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม..... 91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

47 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม สามารถทำนายความสอดคล้องการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม……..93

48 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ แบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนาย ความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม……95

49 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม สามารถทำนายพันธกิจการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม……... 97

50 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน..... 99

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวความคิด.....5

2 แสดงลักษณะที่สำคัญขององค์การ.....8

3 แสดงลักษณะต่าง ๆที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ.....10

4 แสดงโมเดลของความผูกพันในงาน (Model of Work Commitment).....16

5 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ (Model of Organizational Culture).....18

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ประกอบด้วยทัศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อและคุณค่าขององค์การใดองค์การหนึ่ง มีการนิยามไว้ว่าเป็น "การรวบรวมเป็นการเฉพาะเกี่ยวกับคุณค่า บรรทัดฐานที่คนหรือกลุ่มคนมีร่วมกันในองค์การเป็นตัวควบคุมวิธีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและกับผู้มีส่วนได้เสียนอกองค์การ เชื่อว่าคุณค่าขององค์การเป็นความเชื่อและเป็นความคิดว่าด้วยเป้าหมายที่สมาชิกขององค์การควรไฝ่หาและเป็นความคิดเกี่ยวกับชนิดที่เหมาะของมาตรฐานพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์การพึงใช้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย คุณค่าขององค์การจะพัฒนาเป็นบรรทัดฐานขององค์การ แนวทางหรือความคาดหวังที่ทำให้เกิดชนิดของพฤติกรรมที่เหมาะสมโดยลูกจ้าง โดยเฉพาะสำหรับสถานการณ์และการควบคุมพฤติกรรมระหว่างสมาชิกองค์การด้วยกันเอง" (Hill; & Jones, 2001: online)

ผู้บริหารระดับสูงอาจพยายามกำหนดวัฒนธรรมขององค์การ อาจต้องการที่จะใช้บังคับคุณค่าและมาตรฐานพฤติกรรมขององค์การที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังอาจมีวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่เดิมแล้วภายในองค์การนั้น กลุ่มทำงานภายในองค์การจะมีพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่เป็นลูกเล่นของตนเองอยู่แล้วซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การโดยรวม วัฒนธรรมการทำงานอาจนำจากภายนอกมาใช้ได้ เช่น นักเทคนิคคอมพิวเตอร์ซึ่งมีความชำชองภาษาและพฤติกรรมที่ได้มาอย่างเป็นอิสระจากองค์การอื่น ซึ่งการมาของพวกเขาเหล่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมขององค์การโดยรวมได้

การกำหนดวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งถือว่าอีกเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์การทุกองค์การต้องให้ความสนใจ เพราะความผูกพันต่อองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การด้วย

องค์การเภสัชกรรมเป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการเชิงสังคมและสนองตอบต่อกิจกรรมด้านสาธารณสุขของประเทศให้แก่ภาครัฐ อีกทั้งก็มีกิจกรรมการให้บริการในเชิงพาณิชย์เพื่อการกระตุ้นมูลค่าการจำหน่ายจากช่องทางการจำหน่ายภาคเอกชนและต่างประเทศ ซึ่งองค์การเภสัชกรรมก็มิได้นิ่งนอนใจในเรื่องความรุนแรงของการแข่งขันในตลาดยา โดยพยายามที่จะสร้างค่านิยม ทัศนคติที่ดีในการใช้ยาที่องค์การเภสัชกรรมผลิตว่ามีคุณภาพเทียบเท่ากับยาที่นำเข้าจากต่างประเทศ เพื่อวัตถุประสงค์ในการลดการนำเข้ายาจากต่างประเทศลง ทำให้องค์การเภสัชกรรมได้ทำการปรับปรุง

วิธีการทำงานภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับสูงภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งทางองค์การเภสัชเองได้พยายามกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทั้งทางพนักงาน กระบวนการทำงานและวิธีปฏิบัติภายในองค์การ เพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง เพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร และสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพื่อที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์การฯ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมที่เน้นจริยธรรม ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการศึกษาสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะตลอดจนใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพองค์การ รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์การเภสัชกรรม
2. ใช้ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องเกี่ยวกบวัฒนธรรมองค์การในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 2,039 คน (องค์การเภสัชกรรม. 2550: 95)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดตัวอย่าง 334 และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากร 9.28% ได้เท่ากับ 31 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 365 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 2,039 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานองค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระในการวิจัย (Independent Variables)
   - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล
     - 1.1.1 เพศ
     - 1.1.2 อายุ
     - 1.1.3 สถานภาพสมรส
     - 1.1.4 ระดับการศึกษา
   - 1.2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ขององค์การเภสัชกรรม
     - 1.2.1 การวางแผน
     - 1.2.2 การจัดองค์การ
     - 1.2.3 การนำ
     - 1.2.4 การควบคุม
   - 1.3 วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมขององค์การเภสัชกรรม
2. ตัวแปรตามในการวิจัย (Dependent Variables)
   - 2.1 ความผูกพันต่อองค์การขององค์การเภสัชกรรม

2.2 ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานขององค์การเภสัชกรรม

2.2.1 การมีส่วนร่วม

2.2.2 ความสอดคล้อง

2.2.3 ความสามารถในการปรับตัว

2.2.4 พันธกิจ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำขององค์การเภสัชกรรม ณ เดือน พฤศจิกายน 2550

2. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (System of Shared Meaning) ที่เป็นยอมรับระหว่าง สมาชิกในองค์การซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง ซึ่งระบบความเข้าใจร่วมกันมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญ โดยองค์การทั้งสองแบบมีวัฒนธรรมที่ตรงกันข้ามกันดังนี้

องค์การ A หมายถึง องค์การที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักการรวมอำนาจ การคัดเลือกพนักงานโดยเกณฑ์อุปถัมภ์ มีการควบคุมที่เข้มงวด ฯลฯ

องค์การ B หมายถึง องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การโดยใช้หลักกระจายอำนาจการคัดเลือกพนักงานถือเกณฑ์คุณธรรม ฯลฯ

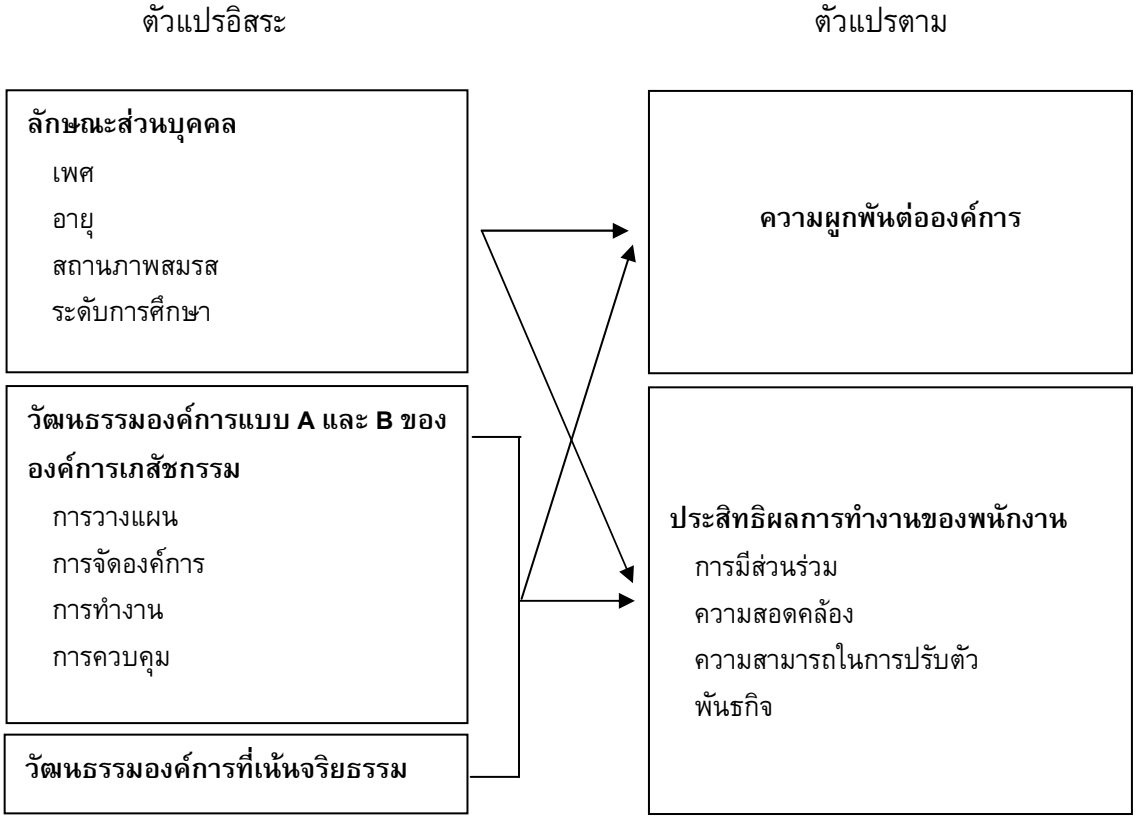
3. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม หมายถึง การดำเนินงานที่มีบรรษัทภิบาลที่ดี (Good Corporate Government) มีความเป็นธรรมต่อลูกค้า พนักงาน และกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสังคม การศึกษา สุขอนามัย ชุมชน ประเพณีวัฒนธรรม และสังคมโดยรวม

4. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อนายจ้างของเขา

5. ประสิทธิผลการทำงาน คือ ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง "วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม" มีกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิด

สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

3. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน
4. โครงสร้างและการดำเนินงานขององค์การเภสัชกรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

คำว่า "วัฒนธรรม" ในภาษาไทย มาจากคำสองคำ คำว่า "วัฒน" จากคำศัพท์ วฑฺฒน" ในภาษาสันสกฤต หมายถึงความเจริญ ส่วนคำว่า "ธรรม" มาจากคำศัพท์ "ธรฺม" ในภาษาสันสกฤต หมายถึงความดี เมื่อนำสองคำมารวมกันจึงได้คำว่า "วัฒนธรรม" หมายถึงความดีอันจะก่อให้เกิดความงอกงามที่เป็นระเบียบเรียบร้อย พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่าเป็น "สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะ, วิถีชีวิตของหมู่คณะ , ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรม พ.ศ. 2485 หมายถึงลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน, ทางวิทยาการหมายถึงพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่ของตน" แต่ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้นิยามไว้ว่า "สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่นวัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา" คำว่า "วัฒนธรรม" ในภาษาไทยตามความหมายนี้ใกล้เคียงกับคำว่า "อารยธรรม" (ดู วัฒนธรรมในเชิงของอารยธรรม) ส่วนคำว่า "culture" ในภาษาอังกฤษ ที่แปลว่าวัฒนธรรมนั้น มาจากภาษาละติน คำว่า "cultura" ซึ่งแยกมาจากคำ "colere" ที่แปลว่า การเพาะปลูก (Harper. 2001: Online) ส่วนความหมายทั่วไปในสากลหมายถึงรูปแบบของกิจกรรมมนุษย์และโครงสร้างเชิงสัญลักษณ์ที่ทำให้กิจกรรมนั้นเด่นชัดและมีความสำคัญ

มีการกล่าวถึงวัฒนธรรมว่าเป็น "หนทางทั้งหมดแห่งการดำเนินชีวิต" ซึ่งรวมถึงกฎกติกาแห่งกิริยามรรยาท การแต่งกาย ศาสนา พิธีกรรม ปทัสถานแห่งพฤติกรรม เช่น กฎหมายและ

ศีลธรรม ระบบของความเชื่อรวมทั้งศิลปะ เช่น ศิลปะการทำอาหาร (Jary, D.; & J. Jary. 1991: 101)

การนิยามที่หลากหลายนี้สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของทฤษฎีที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ หรือทำให้เกิดเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินกิจกรรมของมนุษย์ โดยในปี พ.ศ. 2414 เอ็ดเวิร์ด เบอร์เนต ไทเลอร์ ได้พรรณนาถึงวัฒนธรรมในมุมมองด้านมานุษยวิทยาสังคม ไว้ว่า "วัฒนธรรม หรือ อารยธรรม หากมองในเชิงชาติพันธุ์วรรณนาอย่างกว้าง ๆ ก็คือ ความทับซ้อนกันระหว่างความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณีและสมรรถนะอื่นที่มนุษย์ต้องการแสวงหาเพื่อการเป็นสมาชิกของสังคม" (Tylor, E.B. 1974: Online)

เมื่อปี พ.ศ. 2543 ยูเนสโก ได้พรรณนาถึงวัฒนธรรมไว้ว่า "...วัฒนธรรมควรได้รับการยอมรับว่าเป็นชุดที่เด่นชัดของจิตวิญญาณ เรื่องราว สติปัญญาและรูปโฉมทางอารมณ์ของสังคมหรือกลุ่มสังคม ซึ่งได้หลอมรวมเพิ่มเติมจากศิลปะ วรรณคดี การดำเนินชีวิต วิถีชีวิตของการอยู่ร่วมกัน ระบบคุณค่า ประเพณีและความเชื่อ" (UNESCO. 2002: Online)

ถึงแม้ว่าการนิยามความหมายคำว่า "วัฒนธรรม" ของทั้งสองจะครอบคลุมแล้ว แต่ก็ยังไม่เพียงพอสำหรับคำว่า "วัฒนธรรม" ที่มีการใช้กันอยู่ ในปี พ.ศ. 2495 อัลเฟรด ครูเบอร์ และไคลด์ คลักคอห์น ได้รวบรวมนิยามของคำ "วัฒนธรรม" ได้ถึง 164 ความหมาย ซึ่งได้ตีพิมพ์ลงในหนังสือเรื่อง "วัฒนธรรม: การทบทวนเชิงวิกฤติว่าด้วยมโนทัศน์และนิยาม" (Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions) (Kroeber; & Kluckhohn, 1952: Online)

นิยามดังกล่าวนี้ และอีกหลายนิยามช่วยทำให้เกิดองค์ประกอบของรายการวัฒนธรรม เช่น กฎหมาย เครื่องมือสมัยหิน การแต่งงาน ฯลฯ แต่ละอย่างนี้มีการเกิดและมีความไปเป็นชุดของมันเอง ซึ่งจะเกิดเป็นช่วงเวลาในชุดหนึ่งที่หลอมประสานกันแล้วก็ผ่านออกไปเป็นชุดอย่างอื่นในขณะที่ยังเป็นชุด มันก็จะเปลี่ยนแปลงไปทำให้เราสามารถพรรณนาได้ถึงวิวัฒนาการของกฎหมาย เครื่องมือฯ และการแต่งงานดังกล่าวได้

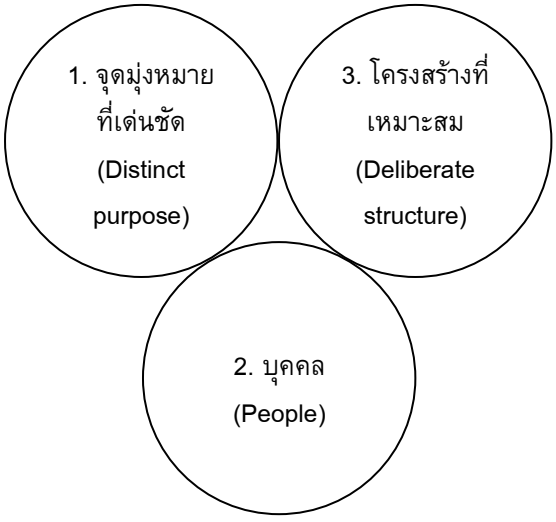
ดังนั้น โดยนิยามแล้ว วัฒนธรรมก็คือชุดของเรื่องราวทางวัฒนธรรม นั่นเอง นักมานุษยวิทยาเลสลี ไวท์ ตั้งคำถามไว้ว่า "เรื่องราวเหล่านั้นคืออะไรกันแน่?" เป็นเรื่องราวทางกายภาพหรือ? หรือเป็นเรื่องราวทางจิตใจ ทั้งสองอย่าง? หรือเป็นอุปลักษณ์? ในหนังสือเรื่อง "วิทยาศาสตร์แห่งวัฒนธรรม" (Science of Culture 2492) ไวท์สรุปว่ามันคือเรื่องราว "sui generis" นั่นคือ การเป็นชนิดของมันเอง ในการนิยามคำว่า ชนิด ไวท์มุ่งไปที่ "การสร้างสัญลักษณ์ซึ่งเป็นประเด็นที่ไม่มีผู้ใดตระหนักถึงมาก่อน ซึ่งเขาเรียกว่า "ซิมโบเลท" (the symbolate) คือ เรื่องราวที่เกิดจากการกระทำที่สร้างสัญลักษณ์ ดังนั้น ไวท์จึงนิยามว่า "วัฒนธรรม คือ ซิมโบเลทในเชิงของบริบทนอกกาย" (White: 1949: Online) คำสำคัญของนิยามนี้จึงได้แก่การค้นพบซิมโบเลทนั่นเอง

ในการใฝ่หานิยามที่ใช้การได้ นักทฤษฎีสังคมชื่อ ปีเตอร์ วอลเตอร์ กล่าวง่าย ๆ ว่า วัฒนธรรมเป็น "การแลกเปลี่ยนเค้าร่างของประสบการณ์" ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะ ภาษาศาสตร์ ศิลปะ ศาสนาและอื่น ๆ รวมทั้ง นิยามก่อน ๆ

1.2 ความหมายขององค์การ

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550: 11) ได้สรุปว่า องค์การ หมายถึง การรวมกลุ่มของคน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในองค์การทั่วไปจึงต้องมีวัตถุประสงค์ (Purpose) มีคน (People) และมีโครงสร้าง (Structure) ในองค์การสมัยใหม่ การดำเนินงานจะมีความยืดหยุ่น (Flexible) มีการติดต่อสื่อสาร (Communication) ตลอดทั่วถึงทั้งภายในและกับภายนอกองค์การ และมีความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งปวง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 25) ได้สรุปว่า องค์การ (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน .ในองค์การจำเป็นต้องมีผู้จัดการ ตัวอย่างองค์การ ได้แก่ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย รัฐบาล โบสภ์ ส่วนราชการ บริษัทผู้ผลิตคอมพิวเตอร์ ฯลฯ องค์การธุรกิจทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) แสวงหากำไร (2) ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าด้วยสินค้าและบริการ (3) จัดหารายได้ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน (4) เพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทุกองค์การมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ภาพประกอบ 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงลักษณะที่สำคัญขององค์การ

1. จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (Distinct Purpose) .ในองค์การหนึ่งจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่เด่นชัด ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การต้องการ อาจเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการก่อตั้งองค์การขึ้นมา

2. บุคคลหรือสมาชิก (People or Member) เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

3. โครงสร้างที่เหมาะสม (Deliberate Structure) ทุกองค์การจะต้องมีโครงสร้างซึ่งสมาชิกสามารถทำงานได้ โครงสร้างจะต้องมีความชัดเจน รัดกุม ยืดหยุ่นได้

1.3 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550: 28) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององค์การ จะมีลักษณะดังนี้

1. เป็นการรับรู้ร่วมกัน (A Common Perception) ของคนในองค์การจากการได้เห็นได้ยินได้รู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน

2. คนในองค์การแม้จะต่างตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพก็จะเข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การได้เหมือนกัน

3. วัฒนธรรมองค์การเป็นการอธิบาย (Description Term) ถึงลักษณะหรือมิติ (Dimension) ที่องค์การยึดถือต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 410) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (System of Shared Meaning) ที่เป็นยอมรับระหว่าง สมาชิกในองค์การซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง ซึ่งระบบความเข้าใจร่วมกันมีลักษณะต่างๆ ที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 7 คุณลักษณะเบื้องต้นที่เป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์และเผชิญความเสี่ยงในการทำงาน

2. ความสนใจต่อรายละเอียดต่าง (Attention to Detail) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการคาดหวังว่าจะถูกห้ามปฏิบัติ และให้ความสนใจต่อรายละเอียด

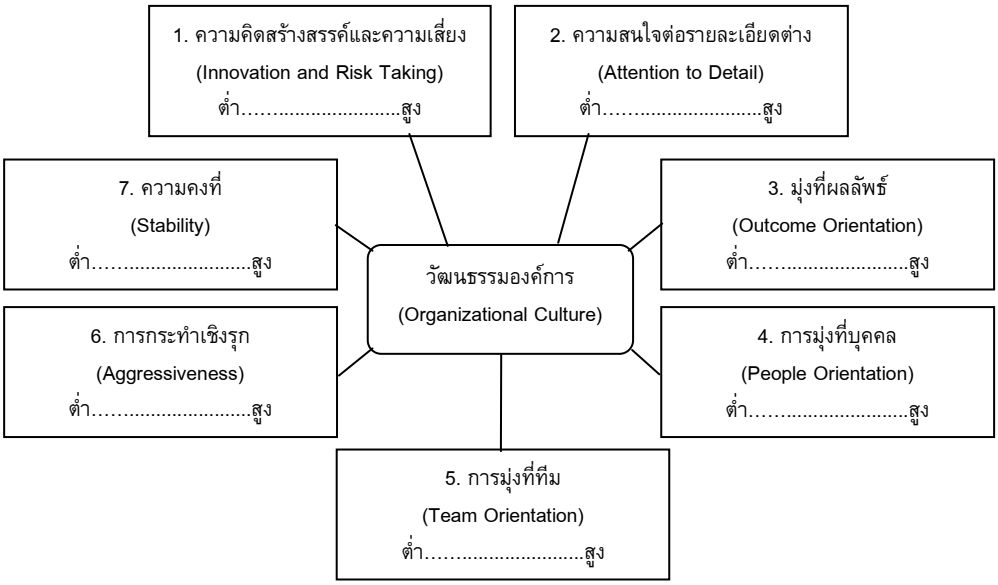
3. มุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome Orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าเทคนิค และกระบวนการที่ใช้เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ

4. การมุ่งที่บุคคล (People Orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารทำการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การพิจารณาผลลัพธ์ของบุคคลภายในองค์การ

5. การมุ่งที่ทีม (Team Orientation) เป็นระดับของงานกิจกรรม โดยมีการจัดองค์การในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนตัว

6. การกระทำเชิงรุก (Aggressiveness) เป็นระดับซึ่งบุคคลมีการทำงานในลักษณะเชิงรุก และมีการแข่งขันมากกว่าทำไปเรื่อยๆ

7. ความคงที่ (Stability) เป็นระดับซึ่งกิจกรรมองค์การเน้นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสถานภาพซึ่งตรงข้ามกับการเจริญเติบโต



ภาพประกอบ 3 แสดงลักษณะต่างๆที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

แต่ละคุณลักษณะจะเกิดขึ้นแบบต่อเนื่องจากระดับต่ำไประดับสูง ซึ่งการประเมินองค์การจากคุณลักษณะต่างๆ จะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การทั้งหมด ซึ่งรูปแบบที่เห็นนี้จะกลายเป็นพื้นฐานสำหรับความรู้สึก และความเข้าใจร่วมระหว่างสมาชิกในองค์การว่าสิ่งต่างๆ ดำเนินไปอย่างไร และอะไรที่พนักงานต้องปฏิบัติ ดังตัวอย่างความแตกต่างระหว่างสององค์การในตาราง 1 และตาราง 2

1.4 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และวัฒนธรรมองค์การ B (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 411-412)

องค์การทั้งสองแบบมีวัฒนธรรมที่ตรงกันข้ามกัน ดังนี้

1.4.1 องค์การ A หมายถึง องค์การที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักการรวมอำนาจ การคัดเลือกพนักงานโดยเกณฑ์อุปถัมภ์ มีการควบคุมที่เข้มงวด ฯลฯ

1.4.2 องค์การ B หมายถึง องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การโดยใช้หลักกระจายอำนาจการคัดเลือกพนักงานถือเกณฑ์คุณธรรม ฯลฯ

ตาราง 1 แสดงวัฒนธรรมองค์การที่ตรงกันข้าม (Contrasting organizational Culture)

องค์การ A	องค์การ B
การวางนโยบายเผด็จการ	การวางนโยบายแบบมีส่วนร่วม
การตัดสินใจแบบรวมอำนาจ	การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ
การจัดองค์การแบบแคบ	การจัดองค์การแบบกว้าง
การคัดเลือกบุคคลโดยถือเกณฑ์อุปถัมภ์	การคัดเลือกบุคคลโดยถือเกณฑ์คุณธรรม
การฝึกอบรมเฉพาะกลุ่ม	การฝึกอบรมกว้าง
การบริหารใช้การชี้นำ	การบริหารใช้การมีส่วนร่วม
การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง	การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
การควบคุมเข้มงวด	การให้บุคคลควบคุมกันเอง

ตาราง 2 แสดงวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติการในการบริหารการจัดการ (Illustrations of Organization Culture and Management Practice)

สภาพแวดล้อม A	สภาพแวดล้อม B
การวางแผน (Planning)	
1. เป้าหมายกำหนดโดยลักษณะเผด็จการ 2. การตัดสินใจเป็นแบบรวมอำนาจ	1. เป้าหมายกำหนดจากการมีส่วนร่วม 2. การตัดสินใจเป็นแบบกระจายอำนาจ
การจัดองค์การ (Organizing)	
1. อำนาจหน้าที่เป็นที่แบบรวมอำนาจ 2. อำนาจหน้าที่กำหนดไว้อย่างแคบ 3. บุคคลได้รับเลือกโดยถือเกณฑ์ความเป็นมิตร 4. การฝึกอบรมมีการกำหนดอย่างเจาะจงแบบแคบๆ	1. อำนาจหน้าที่เป็นที่แบบกระจายอำนาจ 2. อำนาจหน้าที่กำหนดไว้อย่างกว้าง 3. บุคคลได้รับเลือกโดยถือเกณฑ์ความสามารถ 4. การฝึกอบรมมีในหลายหน้าที่
การนำ (Leading)	
1. ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำแบบบงการ 2. เส้นทางการติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง	1. ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2. เส้นทางการติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง จากระดับล่างสู่ระดับบน ในระดับเดียวกันและเป็นเส้นทแยงมุม (เส้นขนานหลายเส้น)
การควบคุม (Controlling)	
1. ผู้ที่เหนือกว่ามีการควบคุมอย่างเข้มงวด 2. มุ่งที่เกณฑ์ด้านการเงิน	1. แต่ละบุคคลมีการควบคุมตนเอง 2. มุ่งที่หลายเกณฑ์

ตารางที่ 2 แสดงวัฒนธรรมองค์การซึ่งแสดงทางเลือกของพนักงานส่วนใหญ่ที่พอใจการทำงานในองค์การ เช่น ในสภาพแวดล้อม B การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การประเมินโดยถือเกณฑ์ความสามารถมากกว่าเกณฑ์ความเป็นมิตร บุคคลสามารถใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารจากทุกทิศทาง และมีโอกาสที่จะควบคุมตนเองสูง ในการแสวงหาความเป็นเลิศของบริษัท (In search of excellent company) Thomas Peters และ Robert Waterman นักเขียนหนังสือการจัดการที่ขายดีที่สุดพบว่า มีลักษณะวัฒนธรรมที่มีความร่วมมือกันในองค์การเหล่านี้

1.5 วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแรงหรืออ่อนแอ (Strong versus Weak Cultures) (วิรัช สงวนวงค์วาน. 2551: 29-30)

องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแข็งแรงหมายถึง

1. วัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์การนั้นได้รับความเชื่อและพนักงานมีส่วนร่วมด้วยอย่างกว้างขวาง
2. วัฒนธรรมขององค์การนั้นมีอิทธิพลต่อพนักงานเป็นอย่างมาก
3. พนักงานส่วนรวมขององค์การให้การยอมรับวัฒนธรรมนั้นเป็นอย่างดี
4. วัฒนธรรมนั้นเข้าได้ดีหรือสอดคคล้องกับพฤติกรรมขององค์การ

องค์การส่วนใหญ่ จะมีวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็งปานกลางจนถึงเข้มแข็งมากทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ประกอบต่างๆ อาทิ ขนาดขององค์การ อายุขององค์การ ความเด่นชัดของวัฒนธรรม องค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะมีผลดีต่อพฤติกรรมและระบบการทำงานขององค์การเป็นปัจจัยที่เสริมแรงจูงใจให้มีการร่วมมือในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และช่วยนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การได้

1.6 ที่มาของวัฒนธรรมองค์การ (Source of Culture) (วิรัช สงวนวงค์วาน. 2551: 30)

วัฒนธรรมองค์การมักจะสะท้อนจากวิสัยทัศน์ (Vision) หรือพันธะกิจ (Mission) ของผู้ก่อตั้งองค์การที่ได้คาดหมายและจินตนาการไว้ตั้งแต่แรกก่อตั้งองค์การ เมื่อองค์การได้พัฒนาต่อมาผู้บริหารรุ่นต่อๆ มาก็จะสืบสานและพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธะกิจของผู้ก่อตั้งมาเป็นวัฒนธรรมองค์การนั้น พนักงานขององค์การสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การของตนได้จาก

1.6.1 เรื่องราว (Stories) ความเป็นมาของผู้ก่อตั้งและประวัติองค์การ การแก้ปัญหาที่ผ่านมา ความสำเร็จ ความล้มเหลว และพัฒนาการช่วงต่างๆ ขององค์การ

1.6.2 พิธีการ (Rituals) หรือกิจกรรมในวาระต่างๆ เช่น วันก่อตั้งองค์การ วันเฉลิมฉลองความสำเร็จต่างๆ ของพนักงานหรือขององค์การ การประกาศยกย่องพนักงานตัวอย่าง การมอบรางวัลตอบแทนแก่พนักงานดีเด่นให้เห็นและย้ำวัฒนธรรมที่เน้นผลงานพนักงานเป็นต้น

1.6.3 สัญญลักษณ์ทางวัตถุ (Material Symbols) เช่นการจัดสถานที่การทำงาน การแต่งกาย สีสันเครื่องใช้สำนักงาน สวัสดิการ สิทธิพิเศษต่างๆ ที่จอดรถ รถประจำตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้

จะมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมขององค์การทั้งในสายตาและการรับรู้ของพนักงาน และคนภายนอกองค์การ

1.6.4 ภาษา (Language) องค์การต่างๆ อาจบัญญัติศัพท์เฉพาะหรือมีคำขวัญ (Slogan) ที่แสดงคุณค่าหรือค่านิยมที่องค์การยึดถือ หรือต้องการให้พนักงานยึดถือ เช่น คำขวัญที่มุ่งให้มีความความอดทน ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ สามัคคี ฯลฯ

1.7 วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อผู้บริหาร (Culture Affects Manager) (วิรัช สงวนวงค์วาน. 2551: 30-31)

การตัดสินใจดำเนินงาน หรือการกำหนดทิศทาง หรือวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารองค์การต่างๆ มักอยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์การนั้นไม่มากก็น้อยในทุกหน้าที่การจัดการวัฒนธรรมองค์การจึงอาจทำให้การทำหน้าที่ของผู้บริหารคล่องตัวหรือเกิดอุปสรรคได้ ได้แก่

1.7.1 การวางแผน (Planning) จะตัดสินใจลงทุนหรือใช้กลยุทธ์แบบเสี่ยงมากหรือน้อยจะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ขององคืการทั้งภายนอกและภายในหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ (Stakeholders) แต่ละฝ่ายอย่างไร ต้องคำนึงถึง ค่านิยน หรือวัฒนธรรมองค์การที่ยึดถือมาโดยตลอดว่าเป็นอย่างไร

1.7.2 การจัดองค์การ (Organizing) การแบ่งงาน การจัดสายการบังคับบัญชา การรวมหรือกระจายอำนาจ อำนาจหน้าที่หรือความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ที่ยึดถือปฏิบัติมา ความยำเกรงในอำนาจบารมีเป็นการส่วนตัวหรือเป็นญาติพี่น้องกับเจ้าของกิจการ การประเมินความดีความชอบ สวัสดิการต่างๆที่เคยปฏิบัติมาล้วนกระทบต่อการบริหารหน่วยงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ขององค์การ

1.7.3 การนำ (Leading) จะใช้รูปแบบผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมกับองค์การที่มีวัฒนธรรมหรือค่านิยมเช่นนั้นมาตั้งแต่อดีต จะจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างไร รวมทั้งการจะปรับบุคลิกภาพของพนักงาน มนุษย์สัมพันธ์ การสอนงาน การสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่เพื่อให้องค์การสามารถต่อสู้แข่งขันกับธุรกิจคู่แข่งได้จะขัดแย้งกับวัฒนธรรมองค์การเดิมหรือไม่

1.7.4 การควบคุม (Controlling) การวัดผลงาน การกำหนดมาตรฐาน และการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ควรทำแบบใด ใช้เครื่องมืออะไรในอดีต และจะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้มากน้อยเพียงใดถ้าขัดกับวัฒนธรรมองค์การเดิม

1.8 วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม (Ethical Culture) (วิรัช สงวนวงค์วาน. 2551: 32)

องค์การที่มีวัฒนธรรมเน้นจริยธรรม หมายถึง การดำเนินงานที่มีบรรษัทภิบาลที่ดี (Good Corporate Government) มีความเป็นธรรมต่อลูกค้า พนักงาน และกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสังคม การศึกษา สุขอนามัย ชุมชน ประเพณีวัฒนธรรม และสังคมโดยรวม ถ้ายิ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งด้วย จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของพนักงานที่จะประพฤติ

ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ซึ่งมักจะมีลักษณะเน้นให้ผู้บริหารและพนักงานมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความไม่แน่นอน (High in Risk Tolerance) เน้นความพอเพียง พอดี ไม่เน้นเชิง (Low to Moderate in Aggressiveness) และให้ความสำคัญกับวิธีการหรือการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วย มิได้เน้นหวังแต่ผลลัพธ์อย่างเดียว (Focused on Means as well as Outcome) ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เน้นความมีจริยธรรมเพิ่มขึ้นได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารเองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงานในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

2. สื่อสารถึงพนักงานให้ทราบความคาดหวังขององค์การต่อพนักงานในเรื่องการปฏิบัติ อย่างมีจริยธรรม

3. มีการฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น ให้รางวัลกับผู้มีจริยธรรมและลงโทษผู้ไม่มีจริยธรรม

4. องค์การต้องมีกลไกการดำเนินงานที่ทำให้พนักงานเข้าใจเรื่องของจริยธรรมและให้พนักงานเปิดเผยหรือรายงานพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงกลัวภัยใดๆ

1.9 การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550: 418-419)

ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีจริยธรรมโดยการผสมผสานแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่สมาชิกในองค์การ (Be Visible Role Model) พนักงานจะมองดูพฤติกรรมของฝ่ายบริหารเป็นเสมือนมาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmark) สำหรับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน เมื่อผู้บริหารระดับสูงได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีจริยธรรมที่สูงจะทำให้พนักงานทั้งหมดรับรู้ถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติด้านจริยธรรมว่าควรจะต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผู้บริหารด้วย

2. การสื่อสารเกี่ยวกับการคาดหวังด้านจริยธรรมที่ดี (Communicate Ethical Expectation) จริยธรรมที่คลุมเครือสามารถทำให้ลดลงได้ด้วยการสร้างและการกำหนดรหัสจริยธรรมขึ้นในองค์การ ควรจะประกาศค่านิยมพื้นฐานขององค์การและกฎเกณฑ์ด้านจริยธรรม ซึ่งพนักงานได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตาม

3. การจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม (Provide Ethical Training) ควรจัดให้มีการสัมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ และโปรแกรมการฝึกอบรมด้านจริยธรรม ใช้ช่วงที่มีการฝึกอบรม จูงใจเสริมแรงให้ปฏิบัติตาม จริยธรรมที่เป็นมาตรฐานขององค์การโดยทำให้ชัดเจนถึงแนวทางปฏิบัติว่าสิ่งใดควรและไม่ควรกระทำ และระบุถึงแนงทางด้านจริยธรรมที่ถูกต้อง

4. กำหนดรางวัลด้านจริยธรรมที่ดีและบทลงโทษที่ผิดจริยธรรมต่อสมาชิกในองค์การ (Visibly Reward Ethical Acts and Punish Unethical Ones) การยกย่องด้านผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารควรรวมถึงการประเมินอย่างละเอียดในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวกับวิธีการ

ตัดสินใจที่มีผลต่อจริยธรรมองค์การ การยกย่องพนักงานควรต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกับผลลัพธ์ของการปฏิบัติ บุคคลซึ่งมีการปฏิบัติด้านจริยธรรมที่ดีควรได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัล เช่นเดียวกับพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมก็ควรได้รับการลงโทษ

5. จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม (Provide Protective Mechanisms) องค์การจำเป็นต้องจัดเครื่องมือที่เป็นทางการ เพื่อพนักงานจะสามารถใช้ในการอภิปรายด้านจริยธรรมและรายงานถึงพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงกลัว ซึ่งจะรวมถึงการสร้างที่ปรึกษาด้านจริยธรรม หรือมีสถานที่เช่นห้องหรือสำนักงานสำหรับการปฏิบัติด้านจริยธรรมด้วย

2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ สิริอร จำปาทอง. 2548: 32)

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อนายจ้างของเขา

เมย์เยอร์ และ ออเลนท์ (Meyer; & Allen. 1991: 61-89) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยวัดจากความรู้สึกชอบไม่ชอบ พอใจไม่พอใจต่อองค์การ ซึ่งส่วนของความรู้สึกนี้จะสะท้อนถึงความจงรักภักดี
2. ส่วนของความต่อเนื่อง (Continuance Component) เป็นความเกี่ยวข้องทางด้านต้นทุน ในกรณีที่พนักงานออกจากงาน เช่น เงินสะสม
3. ส่วนของบรรทัดฐาน (Normative Component) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การด้านการตอบแทนบุญคุณ

ความผูกพันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเขาก็จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมีจำนวนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ

2.2 โมเดลของความผูกพันในงาน (Model of Work Commitment) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ สิริอร จำปาทอง. 2548: 32)

มอร์โรว์ (Morrow. 1993: Online) ได้พัฒนาโมเดลของความผูกพันในงานประกอบด้วย

1. หลักจริยธรรม (Work Ethic)
2. ความผูกพันต่ออาชีพ (Occupational Commitment)

3. ความผูกพันต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuance Organizational Commitment)

4. ความผูกพันด้านความรู้สึกที่มีต่อองค์การ (Affective Organizational Commitment)

5. ความเกี่ยวข้องในงาน (Job Involvement)

ภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลของความผูกพันในงาน (Model of Work Commitment)
(Muchinsky. 2003: 314)

บุคคลในบางอาชีพจะมีความผูกพันในงานสูง แต่อาจมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เช่น ผู้ประกอบอาชีพพยาบาลจะมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนนายจ้าง แต่ยังอยู่ในขอบเขตของอาชีพพยาบาล ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง แต่มีความผูกพันในงานต่ำ บุคคลนั้นจะยอมรับได้กับการเปลี่ยนหน้าที่หรือเปลี่ยนงาน โดยยังอยู่ในที่ทำงานเดิม ส่วนพนักงานในระดับบริหารและมืออาชีพจะมีระดับความเกี่ยวข้องในงานและความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง Meyer และ Allen (ค.ศ. 1997) ได้สรุปว่า พนักงานจะมีระดับความรู้สึกผูกพันในงานความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่ออาชีพที่แตกต่างกัน

Brown (ค.ศ. 1996) ได้พบความสัมพันธ์ว่าค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับโครงสร้างงานมีลักษณะคล้ายกับรูปแบบของความผูกพันในงาน จากการวิเคราะห์พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ 0.53

2. ค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการทำงานเท่ากับ 0.11

3. ค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการออกจากงานเท่ากับ 0.28

4. ค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับโครงสร้างของบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึกที่ดีต่องานเท่ากับ 0.67

3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน (Fey; & Denison. 2003: 4-5).

มีการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างแบบบูรณาการของวัฒนธรรมองค์การ (Allaire; & Firsirotu. 1984; Hatch. 1993; Martin. 1992; Ott. 1989; Schein. 1985; 1990) แต่ยังคงมีความขัดแย้งเกี่ยวทฤษฎี เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน ตั้งแต่ความเชื่อที่ซ้อนเร้น และสมมุติฐานถึงโครงสร้างและการฝึกฝนที่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า นักสำรวจบางคนมีการตั้งคำถามว่าวัฒนธรรมสามารถ ”วัด” ในรูปแบบที่ความรู้สึกสามารถเปรียบเทียบได้ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลยังมีจำนวนจำกัด เนื่องจากขาดความเห็นพ้องเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้วัดประสิทธิผลอย่างเหมาะสม

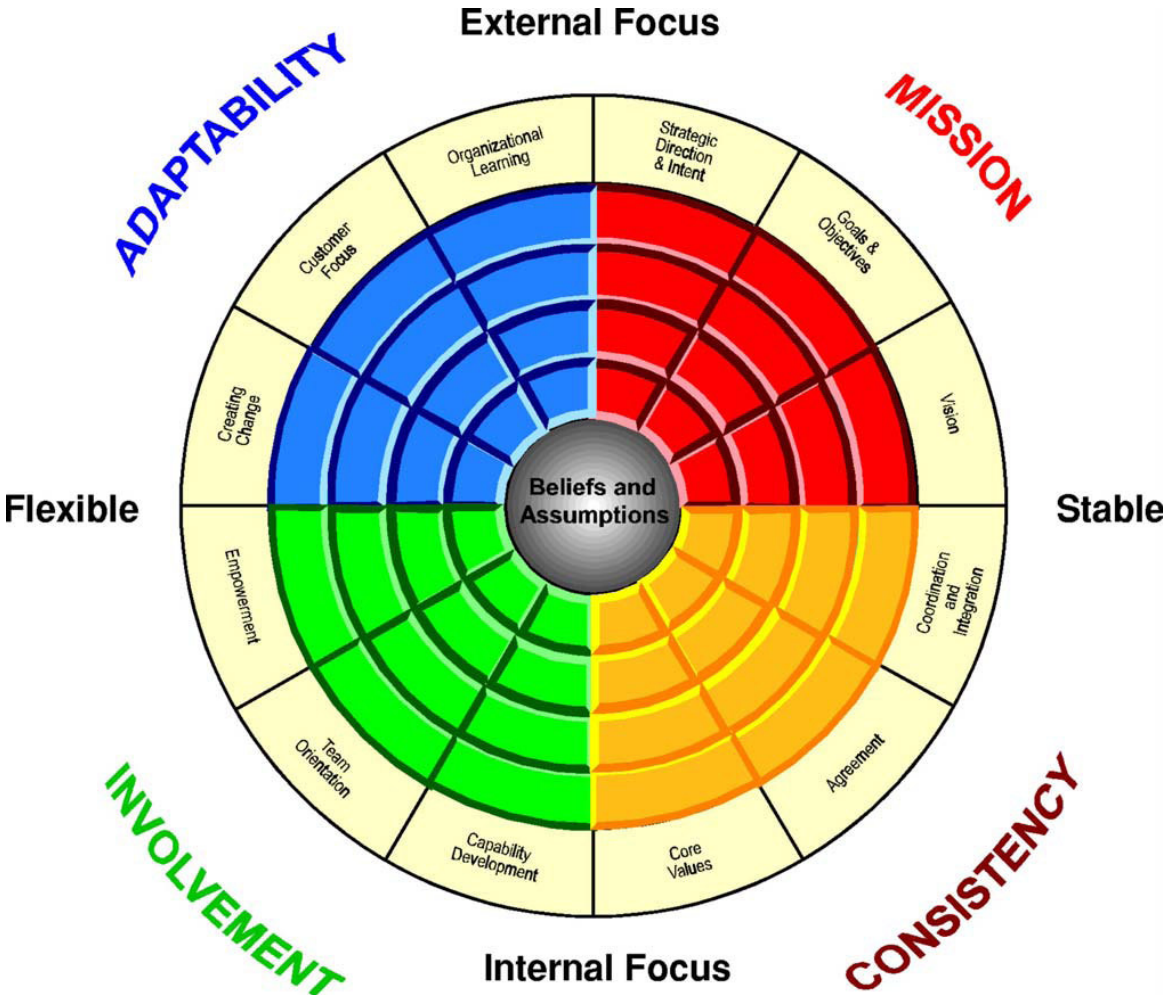
งานเขียนในปัจจุบันมีความเป็นมาตั้งแต่ปี 1980 Deal; & Kennedy. (1982); Peters; & Waterman. (1982) ให้ความสนใจเกี่ยวความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ Kotter; & Heskett. (1992) ขยายความเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยค้นพบความสำคัญในการปรับตัวให้เหมาะสมและความเข้ากันได้ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม การศึกษาของ Denison และคณะ (Denison. 1984; 1990; 1996; Denison; & Mishra. 1995; 1998; Denison; & Neale. 1996; Denison; Cho; & Young. 2002) ได้พัฒนาแบบโครงสร้างที่ชัดเจนของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล การวัดที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้อง แบบโครงสร้างนี้ขึ้นอยู่กับ 4 ลักษณะของวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะอธิบายต่อไป อ้างอิงจากพื้นฐานการศึกษางานเขียนเกี่ยวกับองค์การ

1. การมีส่วนร่วม (Involvement) องค์การที่มีประสิทธิภาพให้แก่ประชาชน จัดระบบทีมงาน และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ (Becker. 1964; Lawler. 1996; Likert. 1961) ผู้บริหาร ผู้จัดการ ลูกจ้าง มีข้อผูกมัดร่วมกันและมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ประชาชนทุกระดับรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา และสามารถเห็นความเชื่อมโยงโดยตรงต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ความสอดคล้อง (Consistency) องค์การที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะมีวัฒนธรรมที่แข็งแรงที่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมกันเป็นอย่างดี บูรณาการ (Davenport. 1993; Saffold. 1988) กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมีรากฐานมาจาก Core Value ผู้นำ และผู้ตาม สามารถเข้าถึงข้อตกลงกันได้ถึงแม้จะมีหลากหลายความคิดเห็น (Block. 1991) ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นที่มาของความมั่นคงและ Internal Integration อันเนื่องมาจาก Common Midset (Senge. 1990)

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) น่าประหลาดใจ การผสมผสานขององค์การที่ดีมักเป็นคำตอบสุดท้าย (Kanter. 1983) Internal integration and external adaptation มักจะเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวไม่เกิดพอกัน องค์การที่มีความสามารถในการปรับตัวถูกผลักดันโดยลูกค้า ความเสี่ยง และการเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยมีสมรรถภาพและความชำนาญในการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (Nadler. 1998; Senge. 1990; Stalk. 1998)

4. พันธกิจ (Mission) องค์การที่มีประสิทธิภาพมีจุดประสงค์ที่ชัดเจนและรวมทั้งแนวทางสู่เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ในอนาคต (Minzberg. 1987; 1994; Ohmae. 1982; Hamel; & Prahalad. 1994) เมื่อเป้าหมายขององค์การเปลี่ยน ยิ่งกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงเกิดในลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ



ภาพประกอบ 5 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ (Model of Organizational Culture)

ที่มา: Fey; & Denison. (2003). *Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Russia?* p. 38.

การนำเอาโครงสร้างนี้มาใช้ในระดับบริหารของ 764 องค์การ Denison; & Mishra (1995) แสดงให้เห็นว่าลักษณะทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันทั้ง 4 อย่างนั้น เกี่ยวข้องกับ criteria ของประสิทธิผล จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ ผลประโยชน์จะเกี่ยวข้องกับพันธกิจและความสอดคล้อง ในทางตรงกันข้าม นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความสามารถในการปรับตัว และการเจริญเติบโตของการขายจะเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการปรับตัวและเป้าหมาย โครงสร้างนี้จะคล้ายคลึงกับโครงสร้างสมัยใหม่ของประสิทธิผลขององค์การ โดยจะเน้นไปที่ข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการประสานภายในองค์การ (Internal Integration) และการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) (Hatch. 1993; Schein. 1990) จากตัวอย่างองค์การที่ Well-Integrated and Over-Controlled ปกติจะพบช่วงเวลาที่ยากลำบากในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม องค์การที่มี top-down Vision มักจะพบความยากลำบากในการเน้นถึงการให้อำนาจ และต้องการใช้ bottom-up ในการ alignment ในเวลาเดียวกัน องค์การที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมักพบความยากลำบากในการตั้งทิศทาง องค์การที่มีประสิทธิภาพ คือองค์การที่สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งเหล่านี้ได้ โดยไม่มี simple trade-offs

แกน (Core) ของโครงสร้างจะขึ้นอยู่ภายใต้คความเชื่อและสมมุติฐาน วัฒนธรรมองค์การที่อยู่ในระดับที่ลึกขึ้นจะมีความยุ่งยากในการวัดและลำบากในการสรุป (Generalize) อย่างไรก็ตาม ความเชื่อและสมมุติฐานส่งผลให้เกิดแบบการดำเนินการขององค์การ (Organization Practices) ซึ่งสามารถสังเกตุเห็นได้และสามารถนำเสนอ ได้โดยลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การมีส่วนร่วม ความสอดคล้อง ความสามารถในการปรับตัว และพันธกิจ ดังแสดงในภาพประกอบ 2 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างนี้รวมข้อคิดเห็นหลายๆ ข้อคิดเห็น ที่กล่าวถึงในงานเขียน review of Russian management และเป็นโครงสร้างที่มีประโยชน์สำหรับการศึกษาของเรา

4 โครงสร้างและการดำเนินงานขององค์การเภสัชกรรม

4.1 วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำในธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นประโยชน์และจำเป็นต่อสังคมไทยอย่างเป็นธรรม

4.2 พันธกิจ

4.2.1 ผลิต จำหน่าย และบริการยาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพมุ่งสู่มาตรฐานสากล

4.2.2 ดำเนินธุรกิจให้มีศักยภาพในการแข่งขันและสามารถพึ่งตนเองได้

4.2.3 รักษาระดับราคายาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นต่อสังคมไทย เพื่อประชาชนสามารถเข้าถึงได้

4.2.4 วิจัยและพัฒนายาและเวชภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นต่อสังคมไทย

4.2.5 ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวกับการผลิตยาและเวชภัณฑ์

4.3 ความเป็นมา

องค์การเภสัชกรรมเป็นรัฐวิสาหกิจ มีภารกิจหลักในการผลิตยาและเวชภัณฑ์สนับสนุนงานสาธารณสุขของประเทศ นับเป็นโรงงานผลิตยาแผนปัจจุบันแห่งแรกของประเทศไทย ถือกำเนิดขึ้นมาจากการรวมกิจการของโรงงานเภสัชกรรม ซึ่งก่อตั้งขึ้นตั้งแต่พ.ศ. 2482 กับกองโอสถศาลา ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2444 ตามพระราชบัญญัติองค์การเภสัชกรรม พุทธศักราช 2509 มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

องค์การเภสัชกรรม พ.ศ. 2509 กำหนดทุนขององค์การเภสัชกรรมไว้เป็นจำนวนเงิน 100 ล้านบาท โดยถือเอาเงินทุนหมุนเวียนเวชภัณฑ์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กับเงินทุนของโรงงานเภสัชกรรม เป็นทุนประเดิมและรัฐบาลจะจ่ายเพิ่มเติมเป็นคราว ๆ ตามจำนวนที่รัฐบาลพิจารณาเห็นสมควร

ทุนเมื่อเริ่มดำเนินกิจการได้รับมาจากกองโอสถศาลา 15.84ล้านบาท จากโรงงานเภสัชกรรม 32.19 ล้านบาท และจากงบประมาณรัฐบาล 1.11 ล้านบาท รวมทั้ง 49.15 ล้านบาท

ปัจจุบันองค์การเภสัชกรรม ดำเนินการผลิตยาและเวชภัณฑ์ออกจำหน่ายกว่า 300 รายการ มีพนักงานกว่า 2,000 คน และมีสินทรัพย์รวมกว่า 8,000 ล้านบาท

องค์การเภสัชกรรมเป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดอยู่ในกลุ่มบริการเชิงสังคม ตามการจัดแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ประกอบกับคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรมได้มีนโยบายที่จะให้องค์การเภสัชกรรมดำเนินการในเชิงสนับสนุนการผลิตและจัดหายาในเชิงสังคมมากยิ่งขึ้นซึ่งการดำเนินการขององค์การเภสัชกรรมจะดำเนินการในลักษณะที่เป็นผู้ดำเนินการในธุรกิจยาที่เป็นประโยชน์และจำเป็นต่อสังคมไทย อย่างไรก็ตามองค์การเภสัชกรรมยังคงต้องพึ่งพาตนเอง และไม่เป็นภาระให้แก่ภาครัฐโดยนำเงินจากรายได้ส่งให้รัฐในจำนวนร้อยละ 35 ของผลกำไรมาโดยตลอด

4.4 ค่านิยม

ดำเนินการโดยยึดมั่นศรัทธา และเชื่อมั่นในค่านิยมหลักที่ว่า “วิจัยก้าวหน้า ผลิตยามาตรฐาน บริการด้วยน้ำใจ รับใช้สังคม”

4.5 การผลิต

องค์การเภสัชกรรมผลิตยาและเวชภัณฑ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ดีในการผลิตยาหรือ GMP ในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตด้วยระบบการจัดการด้านคุณภาพที่เข้มงวด ตั้งแต่วัตถุดิบที่นำมาใช้ในการผลิต บรรจุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องจักร อุปกรณ์ พนักงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงสุด

ด้วยการรักษาและพัฒนามาตรฐานการผลิตยาตามมาตรฐาน GMP อย่างเคร่งครัด องค์การเภสัชกรรม จึงได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิตยาในทุกหมวดการผลิตตลอดมา และกำลังเตรียมตัวเข้าสู่มาตรฐาน WHO GMP ซึ่งเป็นมาตรฐาน GMP ระดับสากล เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในตลาดต่างประเทศและพัฒนามาตรฐานการผลิตยาในประเทศ

4.6 ผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์ในด้านการรักษาโรคขององค์การเภสัชกรรมมีมากกว่า 300 รายการ ในทุกหมวดการผลิตทั้งยาในบัญชียาหลักแห่งชาติและนอกบัญชี รวมถึงยาที่ใช้ในโครงการทางการสาธารณสุขต่างๆ

4.6.1 ผลิตภัณฑ์ขององค์การเภสัชกรรมในปัจจุบัน

4.6.1.1 ยาและเวชภัณฑ์รักษาโรค

4.6.1.2 ชีววัตถุ

4.6.1.3 ยาสามัญประจำบ้าน

4.6.1.4 ยาต้านไวรัสเอดส์

4.6.1.5 ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ

4.6.1.6 เคมีภัณฑ์และชุดตรวจสอบ

4.7 โครงสร้างการจัดการและการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการจัดการขององค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย คณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการอื่นๆ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.7.1 คณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม

คณะกรรมการองค์การเภสัชกรรมมีหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์การเภสัชกรรม และกำกับควบคุมดูแลให้มีการบริหารงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับองค์การเภสัชกรรม ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล

องค์การเภสัชกรรมได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม เดือนละ 1 ครั้ง โดยจะส่งวาระการประชุมและเอกสารการประชุมให้คณะกรรมการองค์การเภสัชกรรมพิจารณาล่วงหน้าก่อนวันประชุมอย่างน้อย 3 วัน เพื่อให้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ

4.7.2 คณะกรรมการบริหาร

โดยคณะกรรมการบริหารมีหน้าที่ดังนี้

1. ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม ในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญต่อกลยุทธ์แผนการลงทุน งบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ
2. กำหนดมาตรฐานระบบบริหารธุรกิจ ระบบทรัพยากรบุคคลระบบข้อมูล และการปรับระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การเภสัชกรรมมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. พิจารณาอนุมัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด
4. อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม

4.7.3 คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม ในการกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์การเภสัชกรรม ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน และรายงานทางการบริหาร
2. การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลกิจการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลประสิทธิภาพ และประหยัด
3. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายที่คณะกรรมการองค์การเภสัชกรรมกำหนด

4.7.4 คณะกรรมการพัฒนาธุรกิจ

คณะกรรมการพัฒนาธุรกิจมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณานโยบายแผนงาน และผลการดำเนินงาน พร้อมให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจขององค์การเภสัชกรรม และการดำเนินงานของบริษัทร่วมทุนขององค์การเภสัชกรรม
2. อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม

4.7.5 คณะกรรมการนโยบายพัฒนาองค์การ

คณะกรรมการนโยบายพัฒนาองค์การมีหน้าที่ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางการแปลงสภาพองค์การเภสัชกรรม
2. วิเคราะห์ผลกระทบ ข้อดี ข้อด้อย ของการแปลงสภาพองค์การเภสัชกรรม
3. สื่อสาร รับฟังความคิดเห็น สร้างความเข้าใจกับพนักงานเภสัชกรรม
4. เสนอผลสรุปต่อคณะกรรมการองค์การเภสัชกรรม

5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)”จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 235 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษาสถานภาพสมรส อายุงานในองค์การที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ลักษณะเฉพาะขององวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับดี วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับดี ความคิดเห็นต่อค่านิยมของพนักงาน ด้านความร่าเริง มีแรงกระตุ้น มีเหตุผลมาก ชอบทำงานเป็นกลุ่ม มีพลังอย่างเต็มเปี่ยม มีความรับผิดชอบ ค่านิยมด้านมีความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านความประทับใจ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเพลิดเพลิน อยู่ในระดับดี และด้านความผ่อนคลายอยู่ในระดับปานกลาง

ปภาดา ตันตรางค์กูล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงาน สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก กล่าวคือ มีความคิดเห็น เรื่องความมีอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านความหลากหลายของงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีความคิดเห็นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือก และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า อยู่ในระดับดี และปัจจัยด้านด้านความผูกพัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ และ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ส่วน ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

พรพิมล วสุวัตรศรสกุล (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร.พบว่าเพศ ระดับการศึกษา การปรุงแต่งงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ ประเภทธุรกิจการมีส่วนร่วมในการบริหารงานความมีอิสระในการทำงาน ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์การ ความพึงพาได้ขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม และปรับปรุงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการลาออกของพนักงาน

สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน พบว่า ข้าราชการพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี 9 เดือน การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท และมีอายุงานเฉลี่ย 14 ปี 11 เดือน มีระดับความคิดเห็นในด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คือ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดีคือ ด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก ด้านการร่วมมือกันทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านการให้ความสำคัญในการจัดการและมีความคิดเห็นว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการให้ความสำคัญต่อระบบเปิด ด้านการอดทนต่อความเสี่ยง ด้านเกณฑ์การให้รางวัล ด้านการมุ่งเน้นต่อวิธีการหรือผลลัพธ์ มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์การ มีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการพยาบาลที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับข้าราชการ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเอกลักษณ์ของสมาชิก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความขัดแย้ง สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางเดียวกัน ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านอดทนต่อความเสี่ยง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านเกณฑ์การให้รางวัล สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ในทิศทางตรงกันข้าม โดยตัวแปรอิสระสามารถทำนายได้ร้อยละ 39.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการรับรู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางพนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้ง และด้านโครงสร้างองค์กร และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุนพนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ

และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกันประสบการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรบรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัครินทร์ พาพเสวต (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อายุ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ในทิศทางตรงกันข้าม สำหรับปัจจัยจูงใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน สำหรับปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน และพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 2 ประการที่ต้องการให้บริษัทปรับปรุง คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทในเรื่องการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

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

1. การนำวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลมาใช้ใน บริษัท 179 แห่งในประเทศรัสเซีย

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

เฟย์ และ เดนนิสสัน (Fey; & Denison. 2003) ได้ศึกษา Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory be Applied in Russia? งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลในบริษัทต่างชาติในประเทศรัสเซีย การศึกษาโดยใช้รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่พัฒนาขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา พบ ผลของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลที่มีต่อ Transition Economy นอกจากนั้นยังพบว่าประสิทธิผล ในประเทศรัสเซีย

ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความยืดหยุ่น (Flexibility) มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกา อีกทั้งอิทธิพลของระบอบคอมมิวนิสต์ยังส่งผลต่อบริษัทในประเทศรัสเซียด้านแรงงานทั้งในด้านทัศนคติและ Sub-Culture รายงายวิจัยนี้เป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยจากบริษัท 179 แห่งในประเทศรัสเซียเปรียบเทียบกับบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยใช้แนวคิด ดังนี้

1. ในด้านวัฒนธรรมองค์การ ใช้แนวคิดของ Stephen P. Robbins และ Mary Coulter ได้กล่าวไว้ว่าผลจากการวิจัยพบว่าองค์การมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ซึ่งการประเมินองค์การจากคุณลักษณะต่าง ๆ จะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การทั้งหมด ซึ่งรูปแบบที่เห็นนี้จะกลายเป็นพื้นฐานสำหรับความรู้สึก และความเข้าใจร่วมระหว่างสมาชิกในองค์การว่าสิ่งต่างๆ ดำเนินไปอย่างไร และอะไรที่พนักงานต้องปฏิบัติ ดังความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์การ A และวัฒนธรรมองค์การ B เกี่ยวกับการปฏิบัติการในการบริหารการจัดการ ในส่วนของรูปแบบใหม่ๆ ของวัฒนธรรมองค์การใช้วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม ให้ความสำคัญกับวิธีการหรือการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วย มิได้เน้นหวังแต่ผลลัพธ์อย่างเดียว (Focused on Means as well as Outcome)

2. ในด้านความผูกพันต่อองค์การ ใช้แนวคิดของ Meyer J. P. และ Allen N. J. ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) ส่วนของความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยวัดจากความรู้สึกชอบไม่ชอบ พอใจไม่พอใจต่อองค์การ ซึ่งส่วนของความรู้สึกนี้จะสะท้อนถึงความจงรักภักดี (2) ส่วนของความต่อเนื่อง เป็นความเกี่ยวข้องทางด้านต้นทุน ในกรณีที่พนักงานออกจากงาน เช่น เงินสะสม (3) ส่วนของบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การด้านการตอบแทนบุญคุณ

3. ในด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ใช้แนวคิดของ Daniel R. Denison และ Aneil K. Mishra ได้พัฒนาแบบโครงสร้างที่ชัดเจนของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล การวัดที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้อง แบบโครงสร้างนี้ขึ้นอยู่กับ 4 ลักษณะของวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผล คือ (1) การมีส่วนร่วม (Involvement) (2) ความสอดคล้อง (Consistency) (3) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) (4) พันธกิจ (Mission)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 2,039 คน (องค์การเภสัชกรรม. 2550: 95) โดยแยกตามจำนวนแต่ละสำนัก และฝ่าย ดังนี้

1. สำนักอำนวยการ	110	คน
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	70	คน
3. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	91	คน
4. ฝ่ายผลิตยา	497	คน
5. ฝ่ายชีววัตถุ	139	คน
6. ฝ่ายเภสัชเคมี	88	คน
7. ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม	162	คน
8. ฝ่ายการตลาดและการขาย	209	คน
9. ฝ่ายบริหารพัสดุและผลิตภัณฑ์	405	คน
10. ฝ่ายประกันคุณภาพ	196	คน
11. สถาบันวิจัยและพัฒนา	70	คน
รวมทั้งหมด	2,039	คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์. 2549: 40; อ้างอิงจาก Taro Yamane. 1976) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรซึ่งเท่ากับ 2,039 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้คือ 5% หรือ 0.05เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

เมื่อแทนค่าในสูตรเท่ากับ

$$n = \frac{2,039}{1 + [(2,039) \times (0.05)^2]}$$

= 334.40 หรือ 334 ตัวอย่าง

ดังนั้น เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 ตัวอย่างแล้ว และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรจำนวน 9.28% ได้เท่ากับ 31 คนทำการ รวมทั้งหมด 365 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 2,039 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times 400}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3 แสดงจำนวนตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

ฝ่าย	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน (คน)
1. สำนักอำนวยการ	112	22
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	70	14
3. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	91	18
4. ฝ่ายผลิตยา	497	98
5. ฝ่ายชีววัตถุ	139	27
6. ฝ่ายเภสัชเคมีภัณฑ์	88	17
7. ฝ่ายเทคโนโลยีและวิศวกรรม	162	32
8. ฝ่ายการตลาดและการขาย	209	41
9. ฝ่ายบริหารพัสดุและผลิตภัณฑ์	405	79
10. ฝ่ายประกันคุณภาพ	196	38
11. สถาบันวิจัยและพัฒนา	70	14
รวมทั้งหมด	2,039	365

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานองค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก้ แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ซึ่งมี 10 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การแบบ B มาก (ดีมาก)
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การแบบ B (ดี)
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การแบบ A (ไม่ดี)
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การแบบ A มาก (ไม่ดีอย่างมาก)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เน้นการมีจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ซึ่งมี 10 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมที่เน้นการมีจริยธรรม ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมอย่างมาก
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมาก
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เน้นจริยธรรม
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เน้นจริยธรรมอย่างมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การเภสัชกรรม ซึ่งมี 5 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การที่ดีอย่างมาก
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การที่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานขององค์การเภสัชกรรม ซึ่งมี 12 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีประสิทธิผลต่อองค์การีที่ดีอย่างมาก
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
คะแนน 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ไม่ดี
คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ คือ องค์การเภสัชกรรม เรื่อง ลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ และหลักการวิจัย จาก เว็บไซท์ เอกสาร รายงานการประชุม บทความ หนังสือทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะทำการศึกษา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมุติฐาน

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยต่างๆ

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

4. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) เพื่อที่จะบ่งบอกว่า เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถวัดสิ่งที่ต้องการจะวัด ได้ตามเนื้อหาสาระตามที่ต้องการหรือไม่ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนภาษาที่ชัดเจนของคำถามแต่ละข้อว่า ตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ และขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย สมมุติฐาน ของงานวิจัย

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวัด คือ การนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจและแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับ กลุ่มบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง หากแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 40 คน แล้วนำแบบสอบถาม มาทำการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538: 125-126) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยได้ผลการทดสอบ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B

ด้านการวางแผน	ได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ	.860
ด้านการจัดองค์การ	ได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ	.756
ด้านการนำ	ได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ	.756
ด้านการควบคุม	ได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ	.765

ปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วม	ได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ	.911
ด้านความสอดคล้อง	ได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ	.730
ด้านความสามารถในการปรับตัว	ได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ	.772
ด้านพันธกิจ	ได้ค่าสัมประสิทธิอัลฟ่า (α - Coefficient) เท่ากับ	.723

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 365 คน

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Pack for the Social Science for Windows) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 และส่วนที่ 5 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบมาตรฐาน

2.1 ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แตกต่างกัน

2.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2.1.2 การวิเคราะห์โดยค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ

2.2 ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายสมมุติฐานข้อที่ 2

2.3 ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายสมมุติฐานข้อที่ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

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

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูล
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

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

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย
$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน จำนวนตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ *SD.*) (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 38)

$$SD. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $SD.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$\left(\sum x\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of The Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 35)

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{k\left(\overline{\text{cov}\,ariance}\right)/\left(\overline{\text{var}\,iance}\right)}{1+(k-1)\left(\overline{\text{cov}\,ariance}\right)/\left(\overline{\text{var}\,iance}\right)}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
k แทน จำนวนคำถาม
$\overline{\text{cov}\,ariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{var}\,iance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน เพศ โดยมีสูตรดังนี้

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not Assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน $\left(S_1^2 = S_2^2\right)$

$$t = \frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{S_p\sqrt{\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ $\overline{x_i}$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i; i = 1, 2

S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

S_i^2 แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i; i = 1, 2

$$S_p^2 = \frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2}$$

กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน $\left(S_1^2 \neq S_2^2\right)$

$$t = \frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\sqrt{\frac{{S_1}^2}{n_1} + \frac{{S_2}^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

$\overline{x_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 1

$\overline{x_2}$ แทน ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 2

n_1 แทน ขนาดกลุ่มประชากรที่ 1

n_2 แทน ขนาดกลุ่มประชากรที่ 2

V แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 293) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ มีสูตรดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 293) มีสูตรดังนี้

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

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

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$SS_{(B)}$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม(Between Sum of Squares)

$SS_{(W)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Groups)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Groups)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 333)

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

โดยที่ $n_i = n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยยะสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2;n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ *t*-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n – k

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม $MS_{(W)}$

ni แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

nj แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \qquad \text{โดย ค่า } MS_{(W)} = \sum_{i=1}^{k}\left(1 - \frac{n_j}{N}\right)S_1^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Group)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group) สำหรับ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N แทน ขนาดของประชากร

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group) สำหรับ Brown-Forsythe

$\overline{x_i}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\overline{x_j}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ถ้ามีตัวแปรอิสระ k ตัว (x_1, x_2, x_3,..., x_k) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม y โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในเชิงเส้น จะได้สมการเชิงถดถอยเชิงพหุนาม ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง y และ x_1, x_2, x_3,..., x_k ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546 : 360-361)

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + ... + \beta_k x_k + e$$

โดยที่ β_0 = ส่วนตัดแกน y เมื่อกำหนดให้ $x_1 = x_2 = \ldots = x_k = 0$

$\beta_1, \beta_2, ..., \beta_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม y เมื่อตัวแปรอิสระ x_i เปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ x ตัวอื่นๆ มีค่าคงที่ เช่น x_1 เปลี่ยนไปหนึ่งหน่วย ค่า y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วยโดยที่ $x_2, x_3, \ldots, x_k$ มีค่าคงที่

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยเงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = S_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i \neq j$ นั่นคือ covariance (e_i, e_j) = 0

โดยมีเงื่อนไขที่เพิ่มจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ

5. ตัวแปรอิสระ x_i และ x_j ต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
$S.D.$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	130	35.6
หญิง	235	64.4
รวม	365	100.0
1.2 อายุ		
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	44	12.1
อายุ 26 – 35 ปี	125	34.2
อายุ 36 – 45 ปี	93	25.5
อายุ 46 – 55 ปี	89	24.4
อายุ 56 ปีขึ้นไป	14	3.8
รวม	365	100.0
1.3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	14	3.8
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	76	20.8
อนุปริญญา	51	14.0
ปริญญาตรี	171	46.9
สูงกว่าปริญญาตรี	53	14.5
รวม	365	100.0
1.4 สถานภาพสมรส		
โสด	176	48.2
สมรส/อยู่ด้วยกัน	172	47.1
หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	17	4.7
รวม	365	100.0

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 365 คน โดยสามารถจำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ด้านเพศ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 365 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6

ด้านอายุ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 365 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปี มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุ 46 - 55 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และอายุ 55 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ด้านระดับการศึกษา จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 365 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 อนุปริญญา มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ด้านสถานภาพสมรส จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 365 คน ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพ โสด มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือ สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และสถานภาพ แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

เนื่องจากข้อมูลด้าน อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีความแตกต่างทางด้านความถี่ของข้อมูลอยู่มาก ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลด้าน อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 อายุ		
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	44	12.1
อายุ 26 – 35 ปี	125	34.2
อายุ 36 – 45 ปี	93	25.5
อายุ 46 ปีขึ้นไป	103	28.2
รวม	365	100.0
1.2 ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	90	24.7
อนุปริญญา	51	14.0
ปริญญาตรี	171	46.8
สูงกว่าปริญญาตรี	53	14.5
รวม	365	100.0
1.3 สถานภาพสมรส		
โสด	176	48.2
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	189	51.8
รวม	365	100.0

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ด้านอายุ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 365 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปี มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 อายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

ด้านระดับการศึกษา จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 365 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และอนุปริญญา มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

ด้านสถานภาพสมรส จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 365 คน ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย มีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 และสถานภาพ โสด มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B

ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
การวางแผน	2.86	.876	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
1. รูปแบบนโยบายขององค์การเภสัชกรรม	2.97	.977	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
2. การตัดสินใจขององค์การเภสัชกรรม	2.76	.971	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
การจัดองค์การ	3.01	.728	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
3. ลักษณะอำนาจหน้าที่ในองค์การเภสัชกรรม	2.94	1.01	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
4. การกำหนดรายละเอียดการทำงาน	3.04	1.02	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
5. การจัดหาพนักงาน	2.96	1.05	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
6. การจัดฝึกอบรม	3.11	1.09	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
การนำ	2.77	.964	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
7. ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำในลักษณะ	2.70	1.10	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
8. เส้นทางการติดต่อสื่อสาร	2.84	1.10	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
การควบคุม	3.19	.796	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
9. ลักษณะการควบคุมของผู้บังคับบัญชา	3.11	.937	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
10. เป้าหมายขององค์การเภสัชกรรม	3.28	1.00	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์การ	2.97	.656	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง

ด้านการวางแผน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อรูปแบบนโยบายขององค์การเภสัชกรรม และข้อการตัดสินใจขององค์การเภสัชกรรมอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และ 2.76 ตามลำดับจากตาราง 7 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B อยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม, ด้านการจัดองค์การ, ด้านการวางแผน และด้านการนำอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19, 3.01, 2.86 และ 2.77 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้านพบว่า ด้านการควบคุม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อเป้าหมายขององค์การเภสัชกรรม และข้อลักษณะการควบคุมของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ 3.11 ตามลำดับ

ด้านการจัดองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อการจัดฝึกอบรม, ข้อการกำหนดรายละเอียดการทำงาน, ข้อการจัดหาพนักงาน และข้อลักษณะอำนาจหน้าที่ในองค์การเภสัชกรรมอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11, 3.04, 2.96 และ 2.94 ตามลำดับ

ด้านการวางแผน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อรูปแบบนโยบายขององค์การเภสัชกรรม และข้อการตัดสินใจขององค์การเภสัชกรรมอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และ 2.76 ตามลำดับ

ด้านการนำ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อเส้นทางการติดต่อสื่อสาร และข้อผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำในลักษณะอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และ 2.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม

ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.09	1.06	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
2. องค์การมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจว่าจริยธรรมที่ดีเป็น อย่างไร	3.42	.837	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมาก
3. มีการประกาศชัดเจนถึงแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม	3.46	.840	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมาก
4. องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ	3.15	.879	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
5. ท่านได้รับการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ	3.03	.897	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
6. องค์การของท่านมีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีจริยธรรม	3.16	.915	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
7. องค์การของท่านมีการลงโทษพนักงานที่ไม่มีจริยธรรม	3.03	.937	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
8. องค์การมีมาตรการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมอย่างเข้มงวด	3.01	.915	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
9. พนักงานในองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มีจริยธรรม	3.16	.830	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
10. ผู้บริหารให้หลักการปฏิบัติที่มีจริยธรรม	3.09	.858	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	3.16	.608	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง

จากตาราง 8 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมใน, ข้อมีการประกาศชัดเจนถึงแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และ ข้อองค์การมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจว่าจริยธรรมที่ดีเป็น อย่างไร อยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ

ส่วนใน ข้อองค์การของท่านมีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีจริยธรรม, ข้อพนักงานในองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มีจริยธรรม, ข้อองค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ, ข้อผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ข้อผู้บริหารให้หลักการปฏิบัติที่มีจริยธรรม, ข้อท่านได้รับการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ, ข้อองค์การของท่านมีการลงโทษพนักงานที่ไม่มีจริยธรรม และข้อองค์การมีมาตรการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมอย่างเข้มงวดอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16, 3.16, 3.15, 3.09, 3.09, 3.03, 3.03, และ 3.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านจะทำงานนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณ	3.84	.906	ความผูกพันต่อองค์การที่ดี
2. ท่านจะทำงานนี้ต่อไปถึงแม้ว่าจะได้งานอื่นที่มีเงินเดือนมากกว่า	3.46	.962	ความผูกพันต่อองค์การที่ดี
3. ท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ยิ่งใหญ่	3.74	.923	ความผูกพันต่อองค์การที่ดี
4. ท่านมีความรักความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.96	.716	ความผูกพันต่อองค์การที่ดี
5. ท่านชอบ / พอใจที่จะทำงานในองค์การนี้ตลอดไป	3.81	.892	ความผูกพันต่อองค์การที่ดี
ด้านความผูกพันต่อองค์การ	3.76	.689	ความผูกพันต่อองค์การที่ดี

จากตาราง 9 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในข้อท่านจะทำงานนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณ, ข้อท่านมีความรักความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน, ข้อท่านชอบ / พอใจที่จะทำงานในองค์การนี้ตลอดไป, ข้อท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ยิ่งใหญ่ และข้อท่านจะทำงานนี้ต่อไปถึงแม้ว่าจะได้งานอื่นที่มีเงินเดือนมากกว่าอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.81, 3.81, 3.74 และ 3.46 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน	$\overline{X}$	$S.D.$	ระดับความคิดเห็น
การมีส่วนร่วม	3.67	.678	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
1. พนักงานทุกๆคนเชื่อว่าสามารถทำประโยชน์ต่อองค์การได้	3.79	.772	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
2. การทำงานในองค์การทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม	3.78	.820	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
3. องค์การมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.45	.836	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
ความสอดคล้อง	3.28	.630	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง
4. หลักค่านิยมขององค์การครอบคลุมการลักษณะทำงานอย่างชัดเจน	3.29	.710	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง
5. พนักงานยอมรับในความคิดเห็นส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหา หรือเกิดความขัดแย้ง	3.33	.837	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง
6. พนักงานระหว่างส่วนงานอื่นๆในองค์การมีการแบ่งปันทัศนคติ	3.20	.853	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง
ความสามารถในการปรับตัว	3.52	.702	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
7. องค์การมีการนำวิธีการใหม่ๆหรือปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.36	.898	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง
8. พนักงานเห็นว่าข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และแก้ไข	3.58	.807	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
9. พนักงานสามารถที่จะประสานงานระหว่างส่วนงานอื่นๆในองค์การได้	3.61	.826	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
พันธกิจ	3.39	.727	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง
10. องค์การมีการกำหนดพันธกิจและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน	3.53	.820	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
11. พนักงานมีการเห็นชอบร่วมกันในเป้าหมายขององค์การ	3.43	.841	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี
12. พนักงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การในอนาคต	3.20	.939	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง
ด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน	3.46	.583	มีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี

จากตาราง 10 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานใน ด้านการมีส่วนร่วมการทำงาน และด้านความสามารถในการปรับตัวการทำงานอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.52 ตามลำดับ

ส่วนใน ด้านพันธกิจการทำงาน และด้านความสอดคล้องการทำงานอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.28 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ด้านการมีส่วนร่วมการทำงานใน ข้อพนักงานทุกๆคนเชื่อว่าสามารถทำประโยชน์ต่อองค์การได้, ข้อการทำงานในองค์การทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และข้อองค์การมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.78 และ 3.45 ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการปรับตัวการทำงานใน ข้อพนักงานสามารถที่จะประสานงานระหว่างส่วนงานอื่นๆในองค์การได้, ข้อพนักงานเห็นว่าข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และแก้ไข และข้อองค์การมีการนำวิธีการใหม่ๆหรือปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.58 และ 3.36 ตามลำดับ

ด้านพันธกิจการทำงานใน ข้อองค์การมีการกำหนดพันธกิจและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน, ข้อพนักงานมีการเห็นชอบร่วมกันในเป้าหมายขององค์การ และข้อพนักงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การในอนาคตอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53, 3.43 และ 3.20 ตามลำดับ

ด้านความสอดคล้องการทำงานใน ข้อพนักงานยอมรับในความคิดเห็นส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหา หรือเกิดความขัดแย้ง, ข้อหลักค่านิยมขององค์การครอบคลุมการลักษณะทำงานอย่างชัดเจน และข้อ 6.พนักงานระหว่างส่วนงานอื่นๆ ในองค์การมีการแบ่งปันทัศนคติอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33, 3.29 และ 3.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	เพศ	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
ความผูกพันต่อองค์การ	Equal variances assumed	3.061	.081	ชาย	3.84	.757	1.608	363	.109
	Equal variances not assumed			หญิง	3.72	.646			

จากตาราง 11 ค่า F-value เท่ากับ 3.601 และค่า Sig. เท่ากับ .081 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t เท่ากับ 1.608 มีค่า Prob. เท่ากับ .109 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances		t – test for Equality of Means					
		F	Sig.	เพศ	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
ประสิทธิผลการทำงาน	Equal variances assumed	1.423	.234	ชาย	3.48	.633	.447	363	.655
	Equal variances not assumed			หญิง	3.45	.555			

จากตาราง 12 ค่า F-value เท่ากับ 1.423 และค่า Sig. เท่ากับ .234 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t เท่ากับ .447 มีค่า Prob. เท่ากับ .655 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิผลการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถจำแนกเป็นสมมติฐานรายด้านได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	เพศ	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
การมีส่วนร่วม	Equal variances assumed	.455	.500	ชาย	3.73	.697	1.171	363	.242
	Equal variances not assumed			หญิง	3.64	.667			

จากตาราง 13 ค่า F-value เท่ากับ .455 และค่า Sig. เท่ากับ .500 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t เท่ากับ 1.171 มีค่า Prob. เท่ากับ .242 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีส่วนร่วมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2.2 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสอดคล้องการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances		t – test for Equality of Means					
		F	Sig.	เพศ	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
ความสอดคล้อง	Equal variances assumed	.036	.851	ชาย	3.26	.637	-.379	363	.705
	Equal variances not assumed			หญิง	3.29	.627			

จากตาราง 14 ค่า F-value เท่ากับ 0.036 และค่า Sig. เท่ากับ .851 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t เท่ากับ -.379 มีค่า Prob. เท่ากับ .705 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความสอดคล้องการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2.3 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	เพศ	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
ความสามารถในการปรับตัว	Equal variances assumed	.000	.988	ชาย	3.51	.720	-.116	363	.908
	Equal variances not assumed			หญิง	3.52	.694			

จากตาราง 15 ค่า F-value เท่ากับ .000 และค่า Sig. เท่ากับ .988 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t

เท่ากับ -.116 มีค่า Prob. เท่ากับ .908 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถในการปรับตัวการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2.4 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพันธกิจการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพันธกิจการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพันธกิจการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพันธกิจการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	เพศ	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
พันธกิจ	Equal variances assumed	6.266	.013	ชาย	3.43	.839			
	Equal variances not assumed			หญิง	3.37	.663	.730	219.096	.466

จากตาราง 16 ค่า F-value เท่ากับ 6.266 และค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ากลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances not assumed ได้ค่า t เท่ากับ .730 มีค่า Prob. เท่ากับ .466 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีพันธกิจการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนในตาราง Test of Homogenity of Variances โดยใช้ Levene Statistic ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	$df1$	$df2$	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การ	.899	3	361	.442

ตาราง 18 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ ANOVA

ตัวแปรที่ศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การ	Between Groups	19.314	3	6.438	15.134*	.000
	Within Groups	153.565	361	.425		
	Total	172.878	364			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จะทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน ในตาราง Test of Homogenity of Variances โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .442 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีอายุช่วงใดที่มีความแตกต่างกันในความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.7636	-	.24204* (.035)	.05396 (.651)	-.33733* (.004)
26 - 35 ปี	3.5216		-	-.18808* (.036)	-.57937* (.000)
36 - 45 ปี	3.7097			-	-.39129* (.000)
45 ปีขึ้นไป	4.1010				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับอายุ 26 - 35 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .035 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24204

2. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33733

3. พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับอายุ 36 - 45 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .18808

4. พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มี 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .57937

5. พนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มี 36 – 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39129

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนในตาราง Test of Homogenity of Variances โดยใช้ Levene Statistic ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	$df1$	$df2$	Sig.
ประสิทธิผลการทำงาน	.445	3	361	.721
การมีส่วนร่วม	1.234	3	361	.297
ความสอดคล้อง	.857	3	361	.463
ความสามารถในการปรับตัว	.861	3	361	.461
พันธกิจ	.641	3	361	.589

ตาราง 21 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ANOVA

ตัวแปรที่ศึกษา		*SS*	*df*	*MS*	*F*	Sig.
ประสิทธิผลการทำงาน	Between Groups	5.117	3	1.706	5.184*	.002
	Within Groups	118.757	361	.329		
	Total	123.873	364			
การมีส่วนร่วม	Between Groups	5.260	3	1.753	3.898*	.009
	Within Groups	162.382	361	.450		
	Total	167.642	364			
ความสอดคล้อง	Between Groups	4.670	3	1.557	4.020*	.008
	Within Groups	139.789	361	.387		
	Total	144.458	364			
ความสามารถในการ	Between Groups	5.137	3	1.712	3.543*	.015
ปรับตัว	Within Groups	174.464	361	.438		
	Total	179.601	364			
พันธกิจ	Between Groups	6.541	3	2.180	4.203*	.006
	Within Groups	187.252	361	.519		
	Total	193.793	364			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จะทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน ในตาราง Test of Homogenity of Variances โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิผลการทำงาน พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .721 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีอายุช่วงใดที่มีความแตกต่างกันในประสิทธิผลการทำงาน โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.6023	-	.24161* (.017)	.22772* (.031)	-.00776 (.940)
26 - 35 ปี	3.3607		-	-.01389 (.860)	-.24937* (.001)
36 - 45 ปี	3.3746			-	-.23548* (.004)
45 ปีขึ้นไป	3.6100				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 22 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1.1 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับอายุ 26 - 35 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24161

1.2 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับอายุ 36 - 45 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22772

1.3 พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24937

1.4 พนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีประสิทธิผลการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .23548

2. การมีส่วนร่วม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .297 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีอายุช่วงใดที่มีความแตกต่างกันในการมีส่วนร่วม โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	36 - 45 ปี
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.7348	-	.17218 (.144)	.12911 (.293)	-.11305 (.350)
26 - 35 ปี	3.5627		-	-.04307 (.639)	-.28523* (.002)
36 - 45 ปี	3.6057			-	-.24216* (.012)
36 - 45 ปี	3.8479				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1.1 พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีส่วนร่วมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28523

1.2 พนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีส่วนร่วมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24216

3. ความสอดคล้อง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .463 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีอายุช่วงใดที่มีความแตกต่างกันในความสอดคล้อง โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความสอดคล้องการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	36 - 45 ปี
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.4167	-	.21933*	.25179*	.00566
			(.045)	(.028)	(.960)
26 - 35 ปี	3.1973		-	.03246	-.21367*
				(.703)	(.010)
36 - 45 ปี	3.1649			-	-.24613*
					(.006)
36 - 45 ปี	3.4110				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสอดคล้องของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

3.1 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับอายุ 26 - 35 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความสอดคล้องมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21933

3.2 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับอายุ 36 - 45 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความสอดคล้องมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25179

3.3 พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความสอดคล้องน้อยกว่า

พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21367

3.4 พนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีความสอดคล้องน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24613

4. ความสามารถในการปรับตัว พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .461 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีอายุช่วงใดที่มีความแตกต่างกันในความสามารถในการปรับตัว โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	36 - 45 ปี
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.6364	-	.21236 (.082)	.22418 (.079)	-.03354 (.789)
26 - 35 ปี	3.4240		-	.01181 (.901)	-.24590* (.008)
36 - 45 ปี	3.4122			-	-.25772* (.010)
36 - 45 ปี	3.5160				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

4.1 พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความสามารถในการปรับตัว

น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24590

4.2 พนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีความสามารถในการปรับตัวน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25772

5. พันธกิจ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .589 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีพันธกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีอายุช่วงใดที่มีความแตกต่างกันในพันธกิจ โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของพันธกิจการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	36 - 45 ปี
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.6212	-	.36255* (.004)	.30580* (.021)	.10989 (.397)
26 - 35 ปี	3.2587		-	-.05675 (.565)	-.25266* (.009)
36 - 45 ปี	3.3154			-	-.19591 (.058)
36 - 45 ปี	3.5113				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 26 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพันธกิจของพนักงานจำแนกตามอายุ พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

5.1 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับอายุ 26 - 35 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มี

พันธกิจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .36255

5.2 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กับอายุ 36 - 45 ปี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีพันธกิจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30580

5.3 พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีพันธกิจน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25266

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนในตาราง Test of Homogenity of Variances โดยใช้ Levene Statistic ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	$df1$	$df2$	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การ	.394	3	361	.757

ตาราง 28 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ANOVA

		SS	*df*	*MS*	*F*	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การ	Between Groups	17.681	3	5.894	13.709*	.000
	Within Groups	155.197	361	.430		
	Total	172.878	364			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จะทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน ในตาราง Test of Homogenity of Variances โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .757 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาใดที่มีความแตกต่างกันในความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธี LSD

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	3.9933	-	.05216 (.650)	.26468* (.002)	.68767* (.000)
อนุปริญญา	3.9412		-	.21252* (.043)	.63552* (.000)
ปริญญาตรี	3.7287			-	.63552* (.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.3057				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 29 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .26468

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .68767

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา กับปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21252

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มี

ความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .63552

5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42299

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนในตาราง Test of Homogenity of Variances โดยใช้ Levene Statistic ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	$df1$	$df2$	Sig.
ประสิทธิผลการทำงาน	2.023	3	361	.110
การมีส่วนร่วม	.746	3	361	.525
ความสอดคล้อง	1.854	3	361	.137
ความสามารถในการปรับตัว	6.299*	3	361	.000
พันธกิจ	.891	3	361	.446

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 31 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ANOVA

		SS	*df*	*MS*	*F*	Sig.
ประสิทธิผลการทำงาน	Between Groups	6.072	3	2.024	6.202*	.000
	Within Groups	117.801	361	.326		
	Total	123.873	364			
การมีส่วนร่วม	Between Groups	5.736	3	1.912	4.263*	.006
	Within Groups	161.906	361	.448		
	Total	167.642	364			
ความสอดคล้อง	Between Groups	6.646	3	2.215	5.803*	.001
	Within Groups	137.812	361	.382		
	Total	144.458	364			
พันธกิจ	Between Groups	5.879	3	1.960	3.765*	.011
	Within Groups	187.914	361	.521		
	Total	193.793	364			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จะทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน ในตาราง Test of Homogenity of Variances โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

1. ประสิทธิผลการทำงาน พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .110 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาใดที่มีความแตกต่างกันในประสิทธิผลการทำงาน โดยวิธี LSD

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	3.6324	-	.08339 (.405)	.21135* (.005)	.39970* (.000)
อนุปริญญา	3.5490		-	.12797 (.161)	.31632* (.005)
ปริญญาตรี	3.4211			-	.18835* (.037)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.2327				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 32 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

1.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21135

1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39970

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31632

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มี

ประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .18835

2. การมีส่วนร่วม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .525 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาใดที่มีความแตกต่างกันในการมีส่วนร่วม โดยวิธี LSD

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	3.8222	-	.05752 (.624)	.17505* (.045)	.39455* (.001)
อนุปริญญา	3.7647		-	.11753 (.272)	.33703* (.011)
ปริญญาตรี	3.6472			-	.21950* (.038)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.4277				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .17505

2.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39455

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33703

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีส่วนร่วมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21950

3. ความสอดคล้อง พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .137 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาใดที่มีความแตกต่างกันในความสอดคล้อง โดยวิธี LSD

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความสอดคล้องการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	3.4519	-	.02048 (.850)	.27057* (.001)	.31978* (.003)
อนุปริญญา	3.4314		-	.25009* (.012)	.29930* (.014)
ปริญญาตรี	3.1813			-	.04921 (.613)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.1321				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสอดคล้องของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

3.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความสอดคล้องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27057

3.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความสอดคล้องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31978

3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา กับปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความสอดคล้องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25009

3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มี

ความสอดคล้องมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29930

4. ความสามารถในการปรับตัว พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง Robust tests of equality of means (Brown-Forsythe)

ตาราง 35 แสดงการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างกันของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิผลการทำงาน		Stratistic[a]	$df1$	$df2$	Sig.
ความสามารถในการปรับตัว	Brown - Forsythe	5.588*	3	190.673	.000

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาใดที่มีความแตกต่างกันในความสามารถในการปรับตัว โดยวิธี Dunnett T3

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett T3

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	3.6741	-	.08584 (.959)	.15945 (.273)	.49168* (.003)
อนุปริญญา	3.5882		-	.07362 (.975)	.40585* (.044)
ปริญญาตรี	3.5146			-	.33223 (.084)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.1824				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 36 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

4.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความสามารถในการปรับตัวมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .49168

4.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความสามารถในการปรับตัวมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40585

5. พันธกิจ พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .446 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA) จึงดูตาราง ANOVA (F-test) พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพันธกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องนำไปเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple

Comparison หรือ Post Hoc Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาใดที่มีความแตกต่างกันในพันธกิจ โดยวิธี LSD

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของพันธกิจการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า	3.5815	-	.16972 (.180)	.24035* (.011)	.39280* (.002)
อนุปริญญา	3.4118		-	.07063 (.540)	.22309 (.116)
ปริญญาตรี	3.3411			-	.15245 (.180)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.1887				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 37 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพันธกิจของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่างรายคู่ดังนี้

5.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีพันธกิจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24035

5.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า กับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีพันธกิจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39280

สมมติฐานที่ 1.7 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 38

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
ความผูกพันต่อองค์การ	Equal variances assumed	.234	.629	โสด	3.57	.640	-.236*	363	.000
	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	3.94	.686			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 38 ค่า F-value เท่ากับ .234 และค่า Sig. เท่ากับ .629 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t เท่ากับ -.236 มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานโสดและมีสถานสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นั่นคือ พนักงานที่มีสถานสมรสอยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้ายความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานโสด เท่ากับ 0.37

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
ประสิทธิผลการทำงาน	Equal variances assumed	.478	.490	โสด	3.42	.596	-1.278	363	.202
	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	3.50	.571			

จากตาราง 39 ค่า F-value เท่ากับ .478 และค่า Sig. เท่ากับ .490 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t

เท่ากับ -1.278 มีค่า Prob. เท่ากับ .202 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานโสดและมีสถานสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย มีประสิทธิผลการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.8.1 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
การมีส่วนร่วม	Equal variances assumed	.677	.411	โสด	3.63	.696	-1.357	363	.176
	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	3.72	.660			

จากตาราง 40 ค่า F-value เท่ากับ .677 และค่า Sig. เท่ากับ .411 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t เท่ากับ -1.357 มีค่า Prob. เท่ากับ .176 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

หมายความว่าพนักงานที่มีสถานโสดและมีสถานสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย มีการมีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.8.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสอดคล้องการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
ความสอดคล้อง	Equal variances assumed	1.299	.255	โสด	3.23	.645	-1.199	363	.231
	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	3.31	.615			

จากตาราง 41 ค่า F-value เท่ากับ 1.299 และค่า Sig. เท่ากับ .255 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t

เท่ากับ -1.199 มีค่า Prob. เท่ากับ .231 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานโสดและมีสถานสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย มีความสอดคล้องที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.8.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 42

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
ความสามารถในการปรับตัว	Equal variances assumed	3.821	.051	โสด	3.45	.750	-1.616	363	.107
	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	3.57	.651			

จากตาราง 42 ค่า F-value เท่ากับ 3.821 และค่า Sig. เท่ากับ .051 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความ

แปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t เท่ากับ -1.616 มีค่า Prob. เท่ากับ .107 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานโสดและมีสถานสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย มีความสามารถในการปรับตัวที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.8.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพันธกิจการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพันธกิจที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพันธกิจที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's test ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของพันธกิจการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	$S.D.$	t	df	Prob.
พันธกิจ	Equal variances assumed	.001	.979	โสด	3.39	.740	-.236	363	.814
	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	3.40	.727			

จากตาราง 43 ค่า F-value เท่ากับ .001 และค่า Sig. เท่ากับ .979 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากัน การทดสอบค่า t จึงต้องพิจารณาแถว Equal variances assumed ได้ค่า t

เท่ากับ -.236 มีค่า Prob. เท่ากับ .814 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานโสดและมีสถานสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย มีพันธกิจที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมไม่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

H_1 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะปฏิเสธสมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 วิธีนี้จะคัดเลือกตัวแปรที่มีความเหมาะสมกับสมการความถดถอยเชิงเส้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1. การเลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าสมการ จะเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าสู่สมการซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากสมการความถดถอยอย่างง่าย

2. การเลือกตัวแปรอิสระอื่นๆเข้าสมการ เมื่อตัวแปรอิสระเข้าสมการแล้ว จะเลือกตัวแปรที่เหลือเข้าสมการ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่เหลือแต่ละตัว แล้วใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์เชิงส่วน โดยเปรียบเทียบค่าสถิติทดสอบ F กับค่า F Value ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบค่า Significance ของสถิติทดสอบ กับ probability F ที่กำหนด และจะทำเช่นนี้จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการความถดถอยที่เหมาะสมแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
2	(Constant)	2.353	.184		12.755*	.000
	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	.358	.059	.316	6.060*	.000
	การวางแผน	.097	.041	.124	2.370*	.018

R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig.
.378	.143	.138	30.188*	.000

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ซึ่งประกอบด้วยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม และพบว่าด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .018 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Beta ของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน เท่ากับ .316 และ.124 ตามลำดับ นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ขึ้นกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม คือวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีส่วนทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรมมากที่สุด และรองลงมา คือด้านการวางแผนตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Adjusted R^2 ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ที่ได้เท่ากับ .138 นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ร้อยละ 13.8 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อธิบายในที่นี้เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 86.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการความถดถอยได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม = 2.353 + (.358) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม + (.097) การวางแผน

หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .358 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .097 หน่วย

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม สามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมไม่สามารถประสิทธิผลการทำงานต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

H_1 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถประสิทธิผลการทำงานต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะปฏิเสธสมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 วิธีนี้จะคัดเลือกตัวแปรที่มีความเหมาะสมกับสมการความถดถอยเชิงเส้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1. การเลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าสมการ จะเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าสู่สมการซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากสมการความถดถอยอย่างง่าย

2. การเลือกตัวแปรอิสระอื่นๆเข้าสมการ เมื่อตัวแปรอิสระเข้าสมการแล้ว จะเลือกตัวแปรที่เหลือเข้าสมการ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่เหลือแต่ละตัว แล้วใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์เชิงส่วน โดยเปรียบเทียบค่าสถิติทดสอบ F กับค่า F Value ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบค่า Significance ของสถิติทดสอบ กับ probability F ที่กำหนด และจะทำเช่นนี้จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มี

ความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการความถดถอยที่เหมาะสมแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 45 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
2	(Constant)	1.388	.127		10.962*	.000
	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	.578	.041	.603	14.273*	.000
	การวางแผน	.087	.028	.130	3.081*	.002

R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig.
.661	.437	.434	265.006*	.000

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ซึ่งประกอบด้วยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม และพบว่าด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .002 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Beta ของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน เท่ากับ .603 และ.130 ตามลำดับ นั่นคือประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ขึ้นกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม

คือวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีส่วนทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรมมากที่สุด และรองลงมา คือด้านการวางแผนตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Adjusted R^2 ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ที่ได้เท่ากับ .434 นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถอธิบายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ร้อยละ 43.4 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อธิบายในที่นี้เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 56.6 ซึ่งสามารถเขียนสมการความถดถอยได้ดังนี้

ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม = 1.388 + (.578) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม + (.087) การวางแผน

หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .578 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมเพิ่มขึ้นเท่ากับ .087 หน่วย

สามารถแยกเป็นสมมติฐานรายด้านได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายการมีส่วนร่วมการทำงาน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมไม่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมการทำงาน

H_1 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายการมีส่วนร่วมการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะปฏิเสธสมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 วิธีนี้จะคัดเลือกตัวแปรที่มีความเหมาะสมกับสมการความถดถอยเชิงเส้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1. การเลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าสมการ จะเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าสู่สมการซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากสมการความถดถอยอย่างง่าย

2. การเลือกตัวแปรอิสระอื่นๆเข้าสมการ เมื่อตัวแปรอิสระเข้าสมการแล้ว จะเลือกตัวแปรที่เหลือเข้าสมการ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่เหลือแต่ละตัว แล้วใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์เชิงส่วน โดยเปรียบเทียบค่าสถิติทดสอบ F กับค่า F Value ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบค่า Significance ของสถิติทดสอบ กับ probability F ที่กำหนด และจะทำเช่นนี้จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มี

ความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการความถดถอยที่เหมาะสมแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 46 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายการมีส่วนร่วมการทำงาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
2	(Constant)	1.618	.175		9.234*	.000
	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	.487	.056	.437	8.743*	.000
	วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B	.174	.052	.168	3.366*	.001

R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig.
.535	.286	.282	72.606*	.000

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ซึ่งประกอบด้วยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม และพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .001 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายการมีส่วนร่วมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Beta ของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B เท่ากับ .437 และ .168 ตามลำดับ นั่นคือ การมีส่วนร่วมการทำงานของพนักงานองค์การเภสัช ขึ้นกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม คือวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีส่วนทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรมมากที่สุด และรองลงมา คือวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Adjusted R^2 ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการทำงาน ที่ได้เท่ากับ .282 นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมการทำงาน ร้อยละ 28.2 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อธิบายในที่นี้เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 56.6 ซึ่งสามารถเขียนสมการความถดถอยได้ดังนี้

การมีส่วนร่วมการทำงาน = 1.618 + (.487) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม + (.174) วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B

หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .487 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .174 หน่วย

สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายความสอดคล้องการทำงาน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมไม่สามารถทำนายความสอดคล้องการทำงาน

H_1 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายความสอดคล้องการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะปฏิเสธสมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 วิธีนี้จะคัดเลือกตัวแปรที่มีความเหมาะสมกับสมการความถดถอยเชิงเส้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1. การเลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าสมการ จะเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าสู่สมการซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากสมการความถดถอยอย่างง่าย

2. การเลือกตัวแปรอิสระอื่นๆเข้าสมการ เมื่อตัวแปรอิสระเข้าสมการแล้ว จะเลือกตัวแปรที่เหลือเข้าสมการ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่เหลือแต่ละตัว แล้วใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์เชิงส่วน โดยเปรียบเทียบค่าสถิติทดสอบ F กับค่า F Value ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบค่า Significance ของสถิติทดสอบ กับ probability F ที่กำหนด และจะทำเช่นนี้จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการความถดถอยที่เหมาะสมแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายความสอดคล้องการทำงาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
2	(Constant)	1.388	.148		9.390*	.000
	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	.535	.048	.516	11.129*	.000
	การนำ	.071	.030	.109	2.350*	.019

R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig.
.564	.318	.314	84.457*	.000

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ซึ่งประกอบด้วยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสอดคล้องการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องการทำงานของพนักงานองค์การเภสัช พบว่าการนำ และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .019 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสอดคล้องการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Beta ของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ เท่ากับ .516 และ .109 ตามลำดับ นั่นคือ ความสอดคล้องการทำงานของพนักงานองค์การเภสัช ขึ้นกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม คือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีส่วนทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรมมากที่สุด และรองลงมา คือการนำตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Adjusted R^2 ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องการทำงาน ที่ได้เท่ากับ .314 นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถอธิบายความสอดคล้องการทำงาน ร้อยละ 31.4 แสดงว่า

ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อธิบายในที่นี้เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 56.6 ซึ่งสามารถเขียนสมการความถดถอยได้ดังนี้

ความสอดคล้องการทำงาน = 1.388 + (.535) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม + (.071) การนำ

หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .535 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .071 หน่วย

สมมติฐานที่ 3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวการทำงาน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมไม่สามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวการทำงาน

H_1 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะปฏิเสธสมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 วิธีนี้จะคัดเลือกตัวแปรที่มีความเหมาะสมกับสมการความถดถอยเชิงเส้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1. การเลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าสมการ จะเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าสู่สมการซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากสมการความถดถอยอย่างง่าย

2. การเลือกตัวแปรอิสระอื่นๆเข้าสมการ เมื่อตัวแปรอิสระเข้าสมการแล้ว จะเลือกตัวแปรที่เหลือเข้าสมการ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่เหลือแต่ละตัว แล้วใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์เชิงส่วน โดยเปรียบเทียบค่าสถิติทดสอบ F กับค่า F Value ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบค่า Significance ของสถิติทดสอบ กับ probability F ที่กำหนด และจะทำเช่นนี้จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการความถดถอยที่เหมาะสมแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 48 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวการทำงาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
2	(Constant)	1.402	.169		8.320*	.000
	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	.584	.054	.506	10.829*	.000
	การวางแผน	.094	.037	.117	2.501*	.013

R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig.
.558	.312	.308	81.980*	.000

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ซึ่งประกอบด้วยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงานองค์การเภสัช และพบว่าด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .013 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายความสามารถในการปรับตัวการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Beta ของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน เท่ากับ .506 และ .117 ตามลำดับ นั่นคือ ความสามารถในการปรับตัวการทำงานของพนักงานองค์การเภสัช ขึ้นกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม คือวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีส่วนทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรมมากที่สุด และรองลงมา คือการวางแผนตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Adjusted R^2 ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวการ

ทำงาน ที่ได้เท่ากับ .308 นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถอธิบายความสามารถในการปรับตัวการทำงาน ร้อยละ 30.8 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อธิบายในที่นี้เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 69.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการความถดถอยได้ดังนี้

ความสามารถในการปรับตัวการทำงาน = 1.402 + (.584) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม + (.094) การวางแผน

หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .584 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .094 หน่วย

สมมติฐานที่ 3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายพันธกิจการทำงาน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมไม่สามารถทำนายพันธกิจการทำงาน

H_1 : วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายพันธกิจการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะปฏิเสธสมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 วิธีนี้จะคัดเลือกตัวแปรที่มีความเหมาะสมกับสมการความถดถอยเชิงเส้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

1. การเลือกตัวแปรอิสระตัวแรกเข้าสมการ จะเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าสู่สมการซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจากสมการความถดถอยอย่างง่าย

2. การเลือกตัวแปรอิสระอื่นๆเข้าสมการ เมื่อตัวแปรอิสระเข้าสมการแล้ว จะเลือกตัวแปรที่เหลือเข้าสมการ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่เหลือแต่ละตัว แล้วใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าสัมประสิทธิ์เชิงส่วน โดยเปรียบเทียบค่าสถิติทดสอบ F กับค่า F Value ที่กำหนด หรือเปรียบเทียบค่า Significance ของสถิติทดสอบ กับ probability F ที่กำหนด และจะทำเช่นนี้จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการความถดถอยที่เหมาะสมแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 49 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนของตัวแปร วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายพันธกิจการทำงาน

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		β	Std. Error	Beta	t	Sig.
2	(Constant)	1.060	.166		6.398*	.000
	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	.669	.054	.557	12.415*	.000
	การนำ	.077	.034	.102	2.276*	.023

R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig.
.601	.361	.358	102.407*	.000

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์สมการความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ซึ่งประกอบด้วยด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และด้านการควบคุม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถทำนายพันธกิจการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพันธกิจการทำงาน และพบว่าด้านการวางแผนและวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .023 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายพันธกิจการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Beta ของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ เท่ากับ .557 และ .102 ตามลำดับ นั่นคือ พันธกิจการทำงานของพนักงานองค์การเภสัช ขึ้นกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม คือวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีส่วนทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรมมากที่สุด และรองลงมา คือการวางแผนตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบพบว่าค่า Adjusted R^2 ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับพันธกิจการทำงาน ที่ได้เท่ากับ .358 นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ และวัฒนธรรม

องค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถอธิบายพันธกิจการทำงาน ร้อยละ 35.8 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อธิบายในที่นี้เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 64.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการความถดถอยได้ดังนี้

พันธกิจการทำงาน = 1.060 + (.669) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม + (.077) การนำ

หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .669 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .077 หน่วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 50 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน	-	-
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.2.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.2.2 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.2.3 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.2.4 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพันธกิจการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.7 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test

ตาราง 50 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.8.1 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.8.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.8.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.8.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพันธกิจการทำงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 2. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานที่ 3. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานที่ 3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายการมีส่วนร่วมการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสอดคล้องการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis
สมมติฐานที่ 3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสามารถในการปรับตัวการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis

ตาราง 50 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายพันธกิจการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression Analysis

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมที่มีการมีจริยธรรม ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม
3. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย โดยมีพนักงานรวมทั้งหมด 2,039 คน (องค์การเภสัชกรรม. 2550: 95)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้

ขนาดตัวอย่าง 334 และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากร 9.28% ได้เท่ากับ 31 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 365 กลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 2,039 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานองค์การเภสัชกรรม ประกอบด้วย 1 สำนัก 1 สถาบัน กับ 9 ฝ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก้ แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ซึ่งมี 10 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เน้นการมีจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ซึ่งมี 10 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การผู้ตอบแบบสอบถามขององค์การเภสัชกรรม ซึ่งมี 5 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานขององค์การเภสัชกรรม ซึ่งมี 12 ข้อ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับการวัดข้อประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน จากแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 และส่วนที่ 5 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบมาตรฐาน

2.1 ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม แตกต่างกัน

2.1.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2.1.2 การวิเคราะห์โดยค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ

2.2 ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายสมมุติฐานข้อที่ 2

2.3 ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายสมมุติฐานข้อที่ 3

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีอายุ 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.8 สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย คิดเป็นร้อยละ 51.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B

พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B อยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การด้านการควบคุม, ด้านการจัดองค์การ, ด้านการวางแผน และด้านการนำอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19, 3.01, 2.86 และ 2.77 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้านพบว่า ด้านการวางแผน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อรูปแบบนโยบายขององค์การเภสัชกรรม และข้อการตัดสินใจขององค์การเภสัชกรรมอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และ 2.76 ตามลำดับ

ด้านการจัดองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อการจัดฝึกอบรม, ข้อการกำหนดรายละเอียดการทำงาน, ข้อการจัดหาพนักงาน และข้อลักษณะอำนาจหน้าที่ในองค์การเภสัชกรรมอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11, 3.04, 2.96 และ 2.94 ตามลำดับ

ด้านการนำ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อเส้นทางการติดต่อสื่อสาร และข้อผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำในลักษณะอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และ 2.70 ตามลำดับ

ด้านการควบคุม พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน ข้อเป้าหมายขององค์การเภสัชกรรม และข้อลักษณะการควบคุมของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ 3.11 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม

พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมใน, ข้อองค์การของท่านมีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีจริยธรรม, ข้อพนักงานในองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มีจริยธรรม, ข้อองค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ, ข้อผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ข้อผู้บริหารให้หลักการปฏิบัติที่มีจริยธรรม, ข้อท่านได้รับการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ, ข้อองค์การของท่านมีการลงโทษพนักงานที่ไม่มีจริยธรรม และข้อองค์การมีมาตรการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมอย่างเข้มงวดอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16, 3.16, 3.15, 3.09, 3.09, 3.03, 3.03, และ 3.01 ตามลำดับ

ส่วนใน ข้อมีการประกาศชัดเจนถึงแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และ ข้อองค์การมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจว่าจริยธรรมที่ดีเป็น อย่างไร อยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับวัฒนธรรมองค์การที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในข้อท่านจะทำงานนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณ, ข้อท่านมีความรักความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน, ข้อท่านชอบ / พอใจที่จะทำงานในองค์การนี้ตลอดไป, ข้อท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ยิ่งใหญ่ และข้อท่านจะทำงานนี้ต่อไปถึงแม้ว่าจะได้งานอื่นที่มีเงินเดือนมากกว่าอยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.81, 3.81, 3.74 และ 3.46 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลประสิทธิผลการทำงานของพนักงานใน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านมีความคิดเห็นด้านพันธกิจอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.38 ตามลำดับ

ส่วนใน ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านความสอดคล้องอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.28 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน ข้อพนักงานทุกๆคนเชื่อว่าสามารถทำประโยชน์ต่อองค์การได้, ข้อการทำงานในองค์การทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และข้อองค์การมี

การพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.78 และ 3.45 ตามลำดับ

ด้านความสอดคล้องใน ข้อพนักงานยอมรับในความคิดเห็นส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหา หรือเกิดความขัดแย้ง, ข้อหลักค่านิยมขององค์การครอบคลุมการลักษณะทำงานอย่างชัดเจน และข้อ 6. พนักงานระหว่างส่วนงานอื่นๆ ในองค์การมีการแบ่งปันทัศนคติอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33, 3.29 และ 3.20 ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการปรับตัวใน ข้อพนักงานสามารถที่จะประสานงานระหว่างส่วนงานอื่นๆในองค์การได้, ข้อพนักงานเห็นว่าข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และแก้ไข และข้อองค์การมีการนำวิธีการใหม่ๆหรือปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.58 และ 3.36 ตามลำดับ

ด้านพันธกิจใน ข้อองค์การมีการกำหนดพันธกิจและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน, ข้อพนักงานมีการเห็นชอบร่วมกันในเป้าหมายขององค์การ และข้อพนักงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การในอนาคตอยู่ในระดับมีประสิทธิผลต่อองค์การที่ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53, 3.43 และ 3.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2.1 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2.2 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างมีความสอดคล้องในการทำงานพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2.3 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างมีความสามารถในการปรับตัวพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.2.4 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีเพศที่แตกต่างกันมีพันธกิจแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างมีพันธกิจในการทำงานพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24204
2. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33733
3. พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .18808
4. พนักงานที่มี 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .57937
5. พนักงานที่มี 36 – 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39129

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24161
2. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22772

3. พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24937

4. พนักงานที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีประสิทธิผลการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .23548

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .26468

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .68767

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21252

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .63552

5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .42299

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21135

2. พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39970

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31632

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .18835

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานสมรสอยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานโสด เท่ากับ 0.37

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.8.1 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการมีส่วนร่วมพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.8.2 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.8.3 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสามารถในการปรับตัวพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1.8.4 พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพันธกิจแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีพันธกิจพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การ

เภสัชกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .358 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .097 หน่วย โดยอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 13.8

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .578 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .087 หน่วย โดยอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 43.4

สมมติฐานที่ 3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายการมีส่วนร่วม

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .487 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .174 หน่วย โดยอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 28.2

สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสอดคล้อง

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสอดคล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .535 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .071 หน่วย โดยอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 31.4

สมมติฐานที่ 3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสามารถในการปรับตัว

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .584 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .094 หน่วย โดยอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 30.8

สมมติฐานที่ 3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายพันธกิจ

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายพันธกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .669 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการนำ 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .077 หน่วย โดยอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 35.8

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงาน โดยอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์การเภสัชกรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน หรือทำงานเหมือนกัน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล วสุวัตรศรสกุล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และหทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายจากตาราง 17.3 ได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากมักจะคิดว่าตนเองมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานน้อยลง ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือย้ายงานไปทำงานที่อื่นก็น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ประกอบกับทำงานอยู่กับองค์การมานานก็จะทำให้เขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน ส่วนอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สามารถอธิบายจากตาราง 18.3 ได้ว่าโดยพนักงานที่มีอายุมาก จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี และมีความชำนาญมากกว่าจึงสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิสาร ธารสุวรรณ (2547 : 73) ที่ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิศวกรรม ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่า

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายจากตาราง 19.3 ได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะคิดว่าตนเองมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานมากขึ้น ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือย้ายงานไปทำงานที่อื่นก็มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พื้นฐานการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสามารถอธิบายจากตาราง 20.3 ได้ว่า โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีต้องการความมั่นคงในด้านการงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานมากกว่า จึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546: 68) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทคาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัดที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ อัจฉรา บุบผา

มาลา (2548: 62) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้นมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา,ปวส และ พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช มีประสิทธิภาพการในทำงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา,ปวส

1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การพนักงานองค์การเภสัชกรรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่มีสถานภาพแต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพแต่งงาน/ อยู่ด้วยกัน/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน และอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการมากกว่า เช่า ค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการอื่น ๆ จึงทำให้ความผูกพันแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยอภิปรายผลได้คือ วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เท่ากับ .138 นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผนสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ร้อยละ 13.8 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อธิบายในที่นี้ เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 86.2 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .358 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน 1 หน่วย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .097 หน่วย สามารถเขียนสมการความถดถอยได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การเภสัชกรรม = 2.353 + (.358) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม + (.097) การวางแผน

3. วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยอภิปรายผลได้คือ วัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เท่ากับ .434 นั่นคือ มีค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การ

ที่เน้นจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผนสามารถอธิบายประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ร้อยละ 43.4 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อธิบายในที่นี้ เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 56.6 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .578 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ด้านการวางแผน 1 หน่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับ .087 หน่วย สามารถเขียนสมการความถดถอยได้ดังนี้

ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม = 1.388 + (.578) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม + (.087) การวางแผน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรจะมีนโยบายในการรักษาพนักงานให้คงทำงานอยู่กับบริษัทต่อไป เช่นมีการกำหนดแผนพัฒนาอาชีพของพนักงาน มีการบริหารค่าตอบแทน และการให้รางวัลตอบแทนผลงาน โดยใช้เป็นกลไกในการดึงดูด รักษา จูงใจ พนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานที่สูงขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุช่วงอื่นๆ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าลงมาตามลำดับ และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการวางแผน เช่น ควรอธิบายรูปแบบนโยบายขององค์การ และเน้นการมีส่วนร่วมในองค์การเภสัชกรรมเพื่อให้พนักงานรู้ถึงเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านการวางแผนสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการจัดองค์การ เช่น มีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม และทำความเข้าใจกับพนักงานที่เพิ่มเข้ามาใหม่ให้ทราบแนวทางการทำงาน รายละเอียดลักษณะของงาน และสายการบังคับบัญชา รวมทั้งสนับสนุนให้จัดฝึกอบรมตามเส้นทางอาชีพ (Career path) ให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงอนาคตในการทำงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนขั้นหากพนักงานสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลการทำงานด้านนี้ได้มาก

ขึ้นด้วย เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านการจัดองค์การสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

4. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการนำ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน แสดงความคิดเห็น และความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยการให้ความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน และจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์การเป็นแบบสองทางทั้งบนและล่าง เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านการนำสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

5. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การด้านการควบคุม เช่น มีการกำหนดมาตรฐาน และแนวทางการแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์การควรมีการการให้อิสระในการตัดสินใจในการทำงานโดยการลดการควบคุมลงโดยมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานด้วยตนเองให้มากขึ้น เพราะการให้พนักงานทำงานด้วยตนเองจะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านการควบคุมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

6. ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบการมีจริยธรรมที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้หลักการปฏิบัติที่มีจริยธรรม เพื่อให้พนักงานใช้เป็นมาตรฐานเปรียบเทียบ หรือยึดถือเป็นแบบอย่าง เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

7. ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานเข้าใจในหลักการของจริยธรรม และมีความรู้เพิ่มเติม เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

8. ผู้บริหารควรจัดให้มีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีจริยธรรมเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม และจัดให้มีการลงโทษพนักงานที่ไม่มีจริยธรรม เพื่อให้พนักงานระมัดระวังการกระทำที่ผิดจริยธรรม และจัดมาตรการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมอย่างเข้มงวด เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น การสื่อสารภายในองค์การ บรรยากาศองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม แรงจูงใจในการทำงาน หรือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นการขยายแนวแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การและพนักงานต่อไป

3. ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาของประสิทธิผลการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าและคุณภาพที่ดีในการทำงาน เพื่อเป็นการขยายแนวแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การและพนักงานต่อไป

4. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มากขึ้น ผู้วิจัย ขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สำหรับการบริหารและการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ฉบับปรับปรุงใหม่).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์. (2549). *วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปภาดา ตันตรางค์กูล. (2551). *ได้ศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.* สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรพิมล วสุวัตรศรสกุล. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รายงานประจำปี 2550. (2551). กรุงเทพฯ: องค์การเภสัชกรรม.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). *คู่มือการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ สิริอร จำปาทอง. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: ธรรสาร.

_____. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.

สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัครินทร์ พาพเสวต. (2547). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัจฉรา บุบผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Allaire, Y.; & M. Firsirotu. (1984). “Theories of Organizational Culture,” *Organization Studies*. 5: 193-226.

Block, P. (1991). *The Empowered Manager: Positive Political Skills at Work.* San Francisco: Jossey-Bass.

Davenport, T. (1993). *Process Innovation: Reengineering Work Through Information Technology.* Boston. MA: Harvard Business School Press.

Deal, T. E.; & A. A. Kennedy. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life.* Reading. MA: Addison-Wesley Publishing Co.

Denison, D.R.; H.J. Cho,; & J.L. Young. (2002). “Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method,” *Working paper, International Institute for Management Development.* Lausanne. Switzerland.

Denison, D. R.; & W.S. Neale. (1996). *Denison Organizational Culture Survey.* Ann Arbor. MI: Aviat.

Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

Denison, Daniel R.; & Mishra, Aneil K. (1995). “Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness,” *Organization Science*, 6(2): 204-223.

Fey, Carl F.; & Denison, Daniel R. (2000). *Organizational culture and effectiveness: the case of foreign firms in Russia*. (Online)

_____. (2003). *Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Russia?* (Online)

Hamel, G.; & C.K. Prahalad. (1994). *Competing for the Future.* Boston. MA: Harvard Business School Press.

Harper, Douglas. (2001). *Etymology Dictionary*. (Online)

Hatch, M. J. (1993). "The Dynamics of Organizational Culture," *Academy of Management Review*. 18(4): 657-693.

Hill, Charles W. L.; & Jones, Gareth R. (2001). *Strategic Management*. Houghton Mifflin. (Online)

Jary, D.; & J. Jary. (1991). *The HarperCollins Dictionary of Sociology*. (Online)

Kanter, R. (1983). *The Change Masters: Innovation for Productivity in the American Corporation*. New York: Simon and Schuster.

Kotter, J.P.; & J.L. Heskett. (1992). *Corporate Culture and Performance.* New York: Free Press.

Kroeber, A. L.; & C. Kluckhohn. (1952). *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. (Online)

Lawler, E. E. III. (1996), *From the Ground Up: Six Principles for Building the New Logic Corporation.* San Francisco. CA: Jossey-Bass.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management.* New York: McGraw-Hill.

Martin, J. (1992). *Cultures in Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.

Meyer, J. P.; & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*. 1: 61-89.

Mintzberg, H. (1987). Crafting Strategy, *Harvard Business Review.* 65, 66-75.

Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich. CT: JAI Press.

Nadler, D. (1998). *Champions of Change : How CEOs and Their Companies are Mastering the Skills of Radical Change*. San Francisco. CA: Jossey-Bass.

Ohmae, K. (1982). *The Mind of the Strategist: The Art of Japanese Business.* New York: McGraw-Hill.

Peters, T.J.; & R.H. Waterman. (1982). *In Search of Excellence Lessons from America's Best-Run Companies,* New York: Harper & Row.

Robbins, Stephen P.; & Coulter, Mary. (2007). *Management*. 9th edition. USA. Pearson Education.

Saffold, G. (1988). "Culture Traits, Strength, and Organizational Performance: Moving Beyond 'Strong' Culture," *Academy of Management Review*. 13(4): 546-558.

Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.

_____. (1990). "Organizational Culture," *American Psychologist*. 45, 109-119.

Tylor, E.B. (1974). *Primitive Culture: Researches into The Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*. (Online)

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.

Stalk, G. (1988). *Competing Against Time: How Time-Based Competition is Reshaping Global Markets*. New York: Free Press.

UNESCO. (2002). *Universal Declaration on Cultural Diversity*. (Online)

White, L. (1949). *The Science of Culture: A study of man and civilization*. (Online)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีความประสงค์จะศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การและทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

   ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

   ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ขององค์การเภสัชกรรม

   ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมขององค์การเภสัชกรรม

   ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การเภสัชกรรม

   ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานขององค์การเภสัชกรรม

2. การตอบแบบสอบถาม

   2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อและโปรดตอบทุกข้อ

   2.2 โปรดตอบตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์และเป็นแนวทางในทางนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีผลต่อการประเมินงานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. **เพศ**

( ) ชาย ( ) หญิง

2. **อายุ**

( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

( ) 26 - 35 ปี ( ) 36 - 45 ปี

( ) 46 - 55 ปี ( ) 56 ปีขึ้นไป

3. **ระดับการศึกษาสูงสุด**

( ) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

( ) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ( ) อนุปริญญา

( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. **สถานภาพ**

( ) โสด ( ) สมรส / อยู่ด้วยกัน ( ) หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบ A และ B ขององค์การเภสัชกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	**ระดับความคิดเห็น** **1 2 3 4 5**
การวางแผน	
1. รูปแบบนโยบายขององค์การเภสัชกรรม	นโยบายแบบเผด็จการ____:____:____:____:____นโยบายแบบมีส่วนร่วม
2. การตัดสินใจขององค์การเภสัชกรรม	แบบรวมอำนาจ____:____:____:____:____แบบกระจายอำนาจ
การจัดองค์การ	
3. ลักษณะอำนาจหน้าที่ในองค์การเภสัชกรรม	แบบรวมอำนาจ____:____:____:____:____แบบกระจายอำนาจ
4. การกำหนดรายละเอียดการทำงาน	กำหนดแบบเจาะจง____:____:____:____:____กำหนดแบบกว้างๆ
5. การจัดหาบุคลากร	ถือเกณฑ์ความเป็นมิตร____:____:____:____:____ถือเกณฑ์ความสามารถ
6. การจัดฝึกอบรม	อบรมเฉพาะกลุ่ม____:____:____:____:____อบรมทุกตำแหน่งหน้าที่
การนำ	
7. ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำในลักษณะ	การชี้นำ____:____:____:____:____การมีส่วนร่วม
8. เส้นทางการติดต่อสื่อสาร	จากระดับบนสู่ระดับล่าง____:____:____:____:____แบบสองทางทั้งระดับบนและระดับล่าง
การควบคุม	
9. ลักษณะการควบคุมของผู้บังคับบัญชา	ควบคุมอย่างเข้มงวด____:____:____:____:____ให้มีการควบคุมตนเอง
10. เป้าหมายขององค์การเภสัชกรรม	มุ่งเกณฑ์ด้านการเงิน____:____:____:____:____มุ่งที่หลายเกณฑ์ร่วมกัน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมขององค์การเภสัชกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
1. ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. องค์การมีการสื่อสารให้พนักงานเข้าใจว่าจริยธรรมที่ดีเป็น อย่างไร					
3. มีการประกาศชัดเจนถึงแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม					
4. องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ					
5. ท่านได้รับการฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมอยู่เสมอ					
6. องค์การของท่านมีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีจริยธรรม					
7. องค์การของท่านมีการลงโทษพนักงานที่ไม่มีจริยธรรม					
8. องค์การมีมาตรการป้องกันการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรมอย่างเข้มงวด					
9. พนักงานในองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มีจริยธรรม					
10. ผู้บริหารให้หลักการปฏิบัติที่มีจริยธรรม					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การเภสัชกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
1. ท่านจะทำงานนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณ					
2. ท่านจะทำงานนี้ต่อไปถึงแม้ว่าจะได้งานอื่นที่มีเงินเดือนมากกว่า					
3. ท่านคิดว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ยิ่งใหญ่					
4. ท่านมีความรักความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านชอบ / พอใจที่จะทำงานในองค์การนี้ตลอดไป					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การเภสัชกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
การมีส่วนร่วม 1. พนักงานทุกๆคนเชื่อว่าสามารถทำประโยชน์ต่อองค์การได้					
2. การทำงานในองค์การทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม					
3. องค์การมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
ความสอดคล้อง 4. หลักค่านิยมขององค์การครอบคลุมการลักษณะทำงานอย่างชัดเจน					
5. พนักงานยอมรับในความคิดเห็นส่วนใหญ่เมื่อมีปัญหา หรือเกิดความขัดแย้ง					
6. พนักงานระหว่างส่วนงานอื่นๆในองค์การมีการแบ่งปันทัศนคติ					
ความสามารถในการปรับตัว 7. องค์การมีการนำวิธีการใหม่ๆหรือปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
8. พนักงานเห็นว่าข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และแก้ไข					
9. พนักงานสามารถที่จะประสานงานระหว่างส่วนงานอื่นๆในองค์การได้					
พันธกิจ 10. องค์การมีการกำหนดพันธกิจและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน					
11. พนักงานมีการเห็นชอบร่วมกันในเป้าหมายขององค์การ					
12. พนักงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การในอนาคต					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อดีตประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์	รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ภัทรพล ฉิมไทย
วันเดือนปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	502/315 ซอยเตชะตุงคะ 1 ถนนเตชะตุงคะ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เจเจ-แลปป์ เคเบิ้ล (ที) จำกัด 23/110-117, อาคารสรชัย ชั้น 25-29 ซอยสุขุมวิท 63 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2543	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ.2552	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ