

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพัน
ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2552

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพัน
ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
สิริมาศ ยอดยัมศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพัน
ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บทคัดย่อ
ของ
สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2552

สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทย่อย จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS For Window Version 12

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28 - 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป และพนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 27,700 บาทขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) โดยรวมอยู่ในระดับมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม อยู่ในระดับมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม อยู่ในระดับมีความเป็นกลุ่มนิยมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพัน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึกโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

AN ABSTRACT
BY
SIRIMAS YODYIMSIRIMAS

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

May 2009

Sirimas Yodyimsiri. (2009). *Organizational Culture and Employees' Organizational Commitment of The Stock Exchange Of Thailand*. Master's Project M.B.A. (Management). Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof. Dr.Nak Gulild.

This research is aimed to study organizational culture and employees' organizational commitment of The Stock Exchange of Thailand. There are 300 officers of The Stock Exchange of Thailand as samples. The questionnaires were distributed and data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The statistical package that was used to analyze is SPSS/PC for Window Version 12.

The result of this research shows that the majority of samples is female, aged between 28 to 40 years, held a bachelor degree or equivalent, had work experience more than 7 years, salary more than 27,700 Baht.

Most of officers have organizational culture at the low level in term of power distance and uncertainty avoidance. On the individualism and collectivism category, it is at high collectivism level. Organizational in category of masculinity and femininity was at high level on feminity aspect. The level of employees' commitment is at high level.

The results of the hypotheses testing were as follows:

1. The difference in gender has the difference in organizational commitment in term of affective, continuance and normative commitment at the 0.01 statistically significant level.
2. The difference in age has the difference in organizational commitment in term of affective, continuance and normative commitment at the 0.01 statistically significant level.
3. The difference in experience has the difference in organizational commitment in term of affective and normative commitment at the 0.01 statistically significant level but for continuance commitment is statistically significant of 0.05.
4. The difference in salary has the difference in organizational commitment in term of normative commitment at the 0.05 statistically significant level.
5. The correlation between organizational and commitment in term of affective commitment of The Stock Exchange of Thailand officer has moderate positively relationship at the 0.01 statistically significant level.

6. The correlation between organizational and commitment in term of continuance commitment of The Stock Exchange of Thailand officer has moderate positively relationship at the 0.01 statistically significant level.

7. The correlation between organizational and commitment in term of normative commitment of The Stock Exchange of Thailand officer has moderate positively relationship at the 0.01 statistically significant level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่ง
ประเทศไทย ของ สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ อีกทั้งยังให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ และให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ และน้องชาย ที่คอยกำลังใจ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุกๆด้าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทย่อยที่ช่วยตอบแบบสอบถาม เพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาแนะนำต่างๆ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 9 ทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจเกี่ยวกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	10
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	22
ประวัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	46
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	55
4 ผลการวิเคราะห์	62
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	120

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	123
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	123
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	134
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	140
 บรรณานุกรม.....	 142
 ภาคผนวก.....	 146
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	153
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	 155

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงผลจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างแต่ละฝ่ายของบริษัท.....	47
2 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	57
3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ อัตราเงินเดือน.....	63
4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มใหม่ ในข้อ อายุ ระดับการศึกษา และ อัตราเงินเดือน.....	65
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านวัฒนธรรมองค์กรในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.....	66
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.....	70
7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพัน ต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือตามเพศ.....	72
8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพัน ต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือตามอายุ.....	75
9 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	75
10 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	76
11 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	77
12 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	78
13 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุโดยวิธี Dunnett's T3.....	79
14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพัน ต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือตามระดับการศึกษา.....	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test.....	81
16 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	81
17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพันต่อตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	82
18 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test.....	83
19 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	84
20 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)...	85
21 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	85
22 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิธี Dunnett's T3.....	86
23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงาน ต่อความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือตามอัตราเงินเดือน.....	87
24 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test.....	88
25 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD).....	89
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ.....	91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะ ความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพัน ด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่ง ประเทศไทย และบริษัทในเครือ.....	101
28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การ ด้านลักษณะ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ลักษณะ ความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานตลาด หลักทรัพย์แห่ง ประเทศไทยและบริษัทในเครือ.....	110
29 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน.....	120

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แสดงมิติของค่านิยมของปัจเจกบุคคล (Dimensions of individual values).....	15
3 แบบจำลองของ Steers.....	30
4 โครงสร้างการกำกับดูแลตลาดทุน.....	39

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาหรือเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น ปัจจัยหลักที่ไม่อาจปฏิเสธได้คือบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการได้ การให้ความสำคัญกับบุคลากรจึงถือเป็นหน้าที่ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรภายในองค์กรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานจากองค์กรแล้ว การที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก การที่องค์กรให้ความไว้วางใจ การมอบสิ่งจูงใจต่างๆ และสามารถตอบสนองปัจจัยพื้นฐานแก่บุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีส่วนที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญในการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทและพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อองค์กร ซึ่ง James G March and Herbert A Simon (อ้างใน นภาพัญญ โหมาศวิน. 2533: 2) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กรไว้ว่า “องค์กรและสมาชิกที่ทำงานในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน แต่ละฝ่ายจะเรียกร้อง และแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทน การแลกเปลี่ยนขององค์กร คือ การมอบสิ่งจูงใจต่างๆ ให้แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกก็จะอุทิศความรู้ความสามารถของตนเป็นการตอบแทน” แต่หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ก็อาจทำให้เกิดความห่างเหินต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรลดลง ขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง ซึ่งส่งผลกระทบในด้านลบต่อองค์กรได้

และจากการที่องค์กรเป็นระบบสังคม เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีแนวความเชื่อการประพฤติปฏิบัติเพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกัน องค์กรย่อมได้รับผลกระทบหรือมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การรวมตัวของคนภายในองค์กรก่อให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์กร และเกิดเป็นเอกลักษณ์ภายในองค์กร โดยวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนความรู้สึกของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งส่งผล

ต่อความผูกพัน วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่มียุทธพลอย่างมากต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร

วัฒนธรรมถือเป็นส่วนสำคัญที่หล่อหลอมคนภายในองค์กรให้เกิดเป็นความผูกพัน ซึ่งองค์กรหรือผู้บริหารไม่อาจจะเลยได้ เพราะหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว อาจทำให้พนักงานขาดงานหรือลาออก ซึ่งย่อมส่งผลต่อการลดประสิทธิภาพขององค์กรได้ ซึ่งจะพบว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จขององค์กร หรือความล้มเหลวขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2517 ทำหน้าที่ส่งเสริมการออมและการระดมเงินทุนระยะยาวเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นศูนย์กลางในการซื้อขายหลักทรัพย์และให้บริการที่เกี่ยวข้อง โดยไม่นำผลกำไรมาแบ่งปันกัน และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการธุรกิจและอุตสาหกรรมภายในประเทศ โดยได้เปิดทำการซื้อขายขึ้นอย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2518 ปัจจุบันดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 การดำเนินงานหลัก ได้แก่ การรับหลักทรัพย์จดทะเบียนและดูแลการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจดทะเบียน การซื้อขายหลักทรัพย์และการกำกับดูแลการซื้อขายหลักทรัพย์ การกำกับดูแลบริษัทสมาชิกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายหลักทรัพย์ ตลอดจนถึงการเผยแพร่ข้อมูลและการส่งเสริมความรู้ให้แก่ผู้ลงทุน

จากการที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีการดำเนินงานเป็นระยะเวลายาวนาน รวมทั้งมีบริษัทในเครือที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นการตอบสนองความต้องการแก่กลุ่มคนเป็นจำนวนมากจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักและให้ความสนใจ เพื่อให้สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่และทำประโยชน์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ ฉะนั้นการศึกษาถึงวัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่ทำองค์กรได้ทราบถึงลักษณะที่มีส่วนสำคัญของวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมขององค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยการศึกษาจากลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งผลจากการวิจัยจะให้ข้อมูลที่เป็นส่วนสำคัญและเป็นข้อสรุปเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารงาน และการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) และลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) กับความผูกพันขององค์การของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การและความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์การ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. ผลจากการศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเพื่อที่จะได้ใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบาย และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 936 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคคล ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : กรกฎาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ โดยกำหนดจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05

จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 280 คน และได้สำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 7 % เท่ากับ 20 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 300 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแต่ละฝ่าย โดยวิธีกำหนดสัดส่วนประชากรพนักงานฝ่ายนั้นๆ (Proportional stratified random sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยสุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆ ตามจำนวน จนครบ 300 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 15 - 27 ปี

1.1.2.2 28 - 40 ปี

1.1.2.3 41 - 53 ปี

1.1.2.4 54 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.4.1 1 - 3 ปี

1.1.4.2 4 - 6 ปี

1.1.4.3 7 ปีขึ้นไป

1.1.5 อัตราเงินเดือน

1.1.5.1 6,500 - 11,799 บาท

1.1.5.2 11,800 - 17,099 บาท

1.1.5.3 17,100 - 22,399 บาท

1.1.5.4 22,400 - 27,699 บาท

1.1.5.5 27,700 ขึ้นไป

1.2 วัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Hofstede (1995) ได้แก่

1.2.1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)

1.2.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

1.2.3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)

1.2.4 ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)

2. ตัวแปรตามประกอบด้วย

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1993) ได้แก่

2.1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือความรู้สึก (Attitudinal or Affective Commitment)

2.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง (Behavioral or Continuance Commitment)

2.1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment)

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ อันประกอบด้วย บริษัท ตลาดอนุพันธ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน), บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท เซ็ทเทรด ดอท คอม จำกัด, บริษัท แฟมมิลี โนฮาว จำกัด

2. อายุ หมายถึง อายุของพนักงานที่ทำงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ

3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสองสูงสุดทางการศึกษาที่ได้รับในปัจจุบัน หรือระดับการศึกษาสูงสุดที่พนักงานเรียนจบ

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานทำงานอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ

5. อัตราเงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนที่พนักงานในองค์กรได้รับในการทำงานหนึ่งเดือน

6. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง คือ ค่านิยม บรรทัดฐานและพฤติกรรม การแสดงออกของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นแบบแผนของฐานคติเบื้องต้นที่ถูกสร้าง ค้นพบและพัฒนาขึ้นมาโดยสมาชิกภายในองค์กรและถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งอธิบายถึงลักษณะขององค์การ ตามแนวคิดของ Hofstede (1995) โดยแบ่งมิติของวัฒนธรรมออกเป็น 4 มิติ ดังต่อไปนี้

6.1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ในองค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมีการควบคุม สั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด โครงสร้างองค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว แต่องค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์กรจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ละคนจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง การตัดสินใจมักจะทำร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น

6.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสถานการณ์ไม่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบของการตัดสินใจ องค์กรที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้นจะพยายามสร้างกฎระเบียบจำนวนมาก เพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม ทำให้ภายในองค์กรมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่าง ๆ จะใช้มติของกลุ่มเป็นหลัก องค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้น จะมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่สลับ ซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง พนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง

6.3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมจะให้ความสำคัญกับตนเอง โดยคาดหวังให้บุคคลนั้นทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จ สมาชิกในองค์กร

ได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ขณะที่องค์การที่เน้นกลุ่มนิยมจะให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าบุคคล โดยถือความสำเร็จร่วมกันของกลุ่มเป็นหลัก องค์การที่มีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงจึงมีความจงรักภักดีซึ่งกันและกันในองค์การ

6.4 ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) หมายถึง การที่องค์การที่มีลักษณะมุ่งวัตถุจะให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เช่น เงินทองและความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความท้าทาย ผู้บริหารมีลักษณะกล้าตัดสินใจ ขณะที่องค์การที่มีลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิตสูงจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค่อนข้างเป็นมิตร มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและมีความมั่นคงในการทำงานสูง มีความเครียดในการทำงานต่ำและให้เสรีภาพแก่พนักงาน

7. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ

7.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติหรือความรู้สึก (Attitudinal or Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยเต็มใจและอุทิศตนให้กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

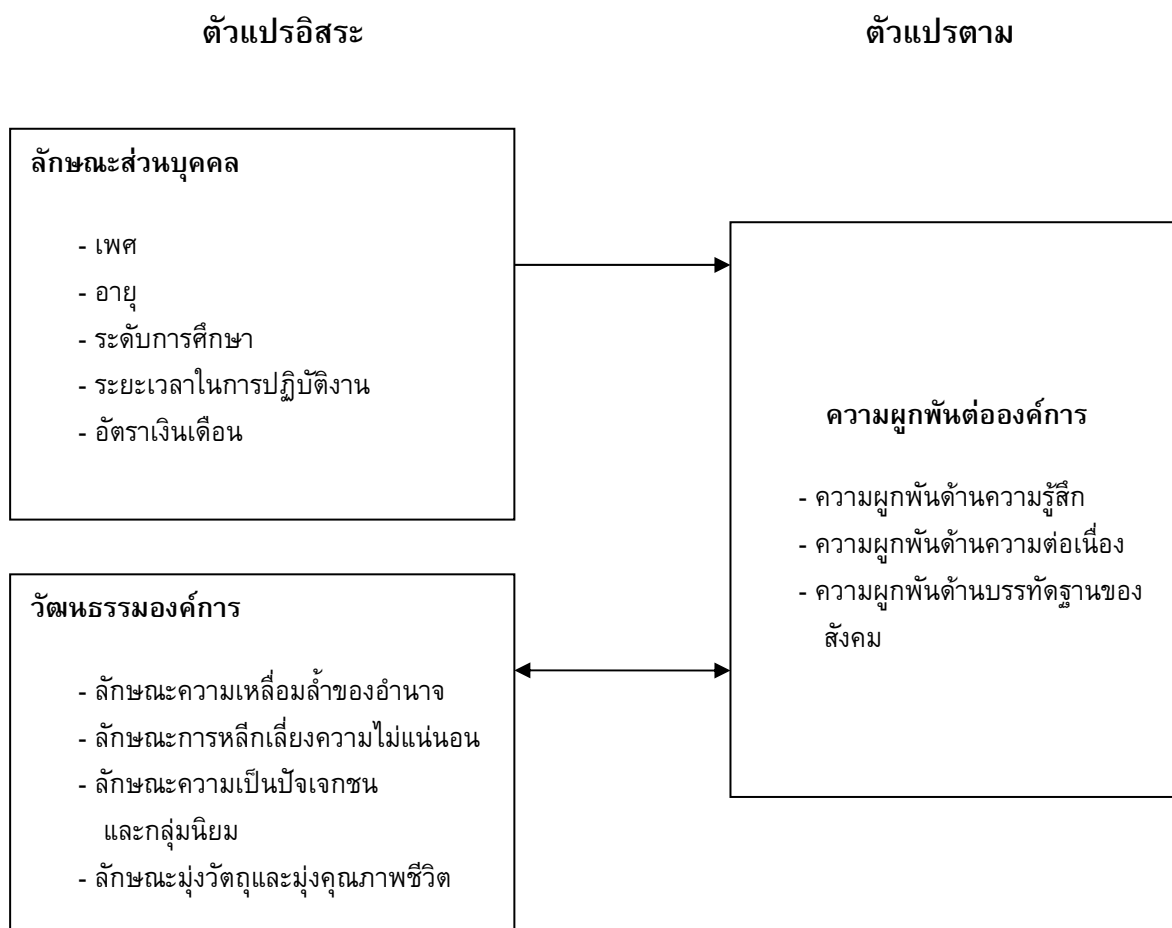
7.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง (Behavioral or Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลภายในองค์การมีความเต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การไว้โดยแสดงออกในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความคงเส้นคงวาในการทำงานและไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากเห็นถึงผลประโยชน์ที่อาจจะต้องเสียไป

7.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” มีกรอบแนวคิด ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ประวัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังต่อไปนี้

นภาพร ชันธนาภา (2548: 70) ได้ให้ความหมายว่าเป็น ระบบของการยึดถือในสิ่งที่มีความหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ อันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและพฤติกรรมอื่นๆ

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 156) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี ที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับ และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์การ โดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้ และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการทางสังคม (Socialization)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 66) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง แนวทางการดำเนินชีวิต และปฏิบัติงานขององค์การสังคมโดยเฉพาะองค์การแบบสหจร (Association) ซึ่งสมาชิกองค์การจะต้องเรียนรู้และยึดถือปฏิบัติตามตราบเท่าที่ทำงานในองค์กรนี้

นภาพร ชันธนาภา (2548: 70) ได้ให้ความหมายว่า คือ ระบบของการยึดถือในสิ่งที่มีความหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ อันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและพฤติกรรมอื่นๆ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 5) ได้ให้คำจำกัดความของวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในหน่วยงานที่พนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่บุคคลติดต่อกันเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์การ งานฉลองในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงาน

3. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumption) และหรือค่านิยมที่มีอยู่ในจิตใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์การ คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 69-70) ได้ระบุลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ เป็นกรอบในการคิด การกระทำและแบบทางวัตถุ
2. วัฒนธรรมองค์การ เป็นวัฒนธรรมจำเพาะขององค์การสหจร ซึ่งเป็นองค์การที่ได้รับการจัดตั้งอย่างจงใจให้มีหน้าที่เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างอาจพิจารณาว่าเป็นวัฒนธรรมย่อยของสังคมก็ได้
3. วัฒนธรรมองค์การ เป็นวัฒนธรรมการทำงาน หรือการประกอบอาชีพ (Work Culture) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตสังคม (Social Life) ของมนุษย์ นั่นคือ มนุษย์มีการเข้าและออกจากวัฒนธรรมการทำงานนี้ในชีวิต อาจหลายหนในชีวิตหนึ่ง
4. วัฒนธรรมองค์การ เป็นได้ทั้งวัฒนธรรมแข็ง (Strong) วัฒนธรรมอ่อน (Weak) หรือวัฒนธรรมธรรมดา (Normal) ทุกสังคมจะต้องมีวัฒนธรรมแบบใดแบบหนึ่ง หรือผสมกัน
5. วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่องค์การนั้น ๆ สร้างขึ้น สมาชิกต้องเรียนรู้และฝึกฝนความชำนาญในการคิดและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ แต่ละองค์การมีวัฒนธรรมของตนเอง อาจเหมือนหรือไม่เหมือนองค์การอื่นก็ได้ บางองค์การอาจใช้บางส่วน (Share) ของวัฒนธรรมร่วมกันได้

คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 410) กล่าวว่า คุณลักษณะเบื้องต้นที่เป็นแก่นของวัฒนธรรมประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์และความเสี่ยง (Innovation and risk taking) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการกระตุ้นให้สร้างความคิดสร้างสรรค์และเผชิญความเสี่ยงในการทำงาน

2. ความสนใจต่อรายละเอียด (Attention to detail) เป็นระดับของพนักงานที่ได้รับการคาดหวังว่าจะถูกห้ามปฏิบัติและให้ความสนใจต่อรายละเอียด

3. การมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่ใช้เพื่อทำให้เกิดผลสำเร็จ

4. การมุ่งที่บุคคล (People orientation) เป็นระดับซึ่งฝ่ายบริหารทำการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การพิจารณาผลลัพธ์ของบุคคลภายในองค์กร

5. การมุ่งที่ทีม (Team orientation) เป็นระดับของงานกิจกรรม โดยมีการจัดองค์การในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนตัว

6. การกระทำเชิงรุก (Aggressiveness) เป็นระดับซึ่งบุคคลมีการทำงานในลักษณะเชิงรุกและมีการแข่งขันมากกว่าทำไปเรื่อยๆ

7. ความคงที่ (Stability) เป็นระดับซึ่งกิจกรรมองค์การเน้นเกี่ยวกับการบำรุงรักษาสถานภาพซึ่งตรงข้ามกับการต้องเจริญเติบโต

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 223) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากการได้รับอิทธิพลจากองค์การที่สั่งสมกันมาหลายยุคหลายสมัย การสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถทำได้โดย

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการทำงาน มีมาตรฐานวัดความสำเร็จเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการควบคุมการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานได้มาตรฐาน เช่น ผลงานที่มีคุณภาพมาจากการทำงานของพนักงานมีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีผลงานที่สามารถวัดได้เป็นที่น่าพอใจ มีการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ผู้นำเป็นผู้สร้างความเชื่อและค่านิยมให้คนในองค์กรยอมรับนับถือร่วมกัน เช่น หากองค์การประสบปัญหาทางการเงิน องค์การจะไม่เลิกจ้างพนักงานเพราะสมาชิกในองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน องค์การจะต้องดูแลคนในครอบครัวให้มีความสุข เป็นต้น

3. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้สอนและแนะนำที่ดีให้แก่พนักงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ควรยึดถือปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึงผู้นำมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงการให้รางวัลสำหรับสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดี และการลงโทษพนักงานที่ไม่ดี

4. การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริม และการเลิกจ้างพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม และมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ พนักงานในองค์กรยอมรับ

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ที่ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับซึ่งเริ่มจากผู้บริหารที่มีบทบาทในความเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมขึ้นมา เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจและยอมรับนับถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น

องค์ประกอบของวัฒนธรรม

มัลลิกา ดันสอน (2544: 157) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรจะเกิดจากองค์ประกอบ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อม
2. ความเชื่อและค่านิยม
3. ผู้นำ ผู้ก่อตั้ง หรือวีรบุรุษขององค์กร
4. เหตุการณ์สำคัญ และประเพณีปฏิบัติในองค์กร
5. เครือข่ายทางสังคมและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 82) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมว่าประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ส่วนที่เป็นแนวความคิด เช่น ความเชื่อ ความรู้ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณภาพ
2. วนที่เป็นแนวทางความประพฤติ ได้แก่บรรทัดฐานทางสังคมประเภทต่างๆ ตั้งแต่บรรทัดฐานทางเทคนิค เช่น ทางช่าง ทางแพทย์ ทางกีฬา ไปจนถึง วิถีประชา จารีตประเพณี และกฎหมาย เป็นต้น
3. ส่วนที่เป็นสัญลักษณ์ ซึ่งมีได้ทั้งสัญลักษณ์ทางวัตถุ เช่น พระพุทธรูป ไม้กางเขน สุเหร่า และสัญลักษณ์ที่ไม่เป็นวัตถุ เช่น วิธีการพูดของครู วิธีการแสดงออกของนักร้อง นักแสดงบางคนที่เป็นเอกลักษณ์ของเขา แนวการเทศน์ของพระ เป็นต้น

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

ศิริวรรณและคณะ (2550: 414-415) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่ 5 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมในองค์กรมีบทบาทในการกำหนดขอบเขต (Boundary defining role) ในการแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากองค์กรหนึ่ง
2. วัฒนธรรมองค์กรจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์กร

3. วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้กระบวนการถ่ายทอดความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น
4. วัฒนธรรมองค์การช่วยให้เกิดเสถียรภาพในระบบสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะทำหน้าที่คล้ายตัวเชื่อมให้กับสมาชิกในองค์การให้มีมาตรฐานในการพูดและปฏิบัติอย่างเดียวกัน
5. วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนกลไกในการสร้างการรับรู้ (Sense-making) และกลไกในการควบคุม (Control mechanism) ที่เป็นแนวทางในการสร้างทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน

Gutknecht (กริช สืบสนธิ์, 2535: 5) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ 3 ประการ คือ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นสิ่งกระตุ้นวัฒนธรรม ช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับเปลี่ยนเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ
3. เป็นเครื่องผนึกกำลัง วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและร่วมมือกันช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สมยศ นาวิการ (2540: 81) กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์การ โดยเฉพาะถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของพนักงานทุกคน จะเกิดเป็นความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนาน ๆ
2. วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคม ในบางบริษัทมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นระเบียบวินัย เน้นมาตรฐานงาน จนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ไว้วางใจในคุณภาพ พนักงานในองค์การจะเกิดความภูมิใจ มั่นใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ผูกพันกับบริษัท

ทัศนะคติความแตกต่างในค่านิยมในวัฒนธรรม (key dimensions of differences in cultural values) สิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับความแตกต่างในเรื่องค่านิยมทางวัฒนธรรม สามารถแบ่งขอบเขตการพิจารณาได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงมิติของค่านิยมของปัจเจกบุคคล (Dimensions of individual values) (DuBrin. 2007: 427) (อ้างอิงจาก รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551: 260)

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Schein (1988) (ฐิติมา วงศ์นาถ. 2544: 22-23)

ข้อสมมติพื้นฐาน 5 ประการ ที่ Schein ใช้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ คือ

1. ลักษณะความสัมพันธ์ของมนุษย์ชาติกับธรรมชาติ หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์การสภาพแวดล้อมขององค์การ
2. ธรรมชาติของความจริงและสัจจะ (ความจริงและความถูกต้อง) หมายถึง วิธีการที่สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติร่วมกัน จนถูกกำหนดโดยบรรทัดฐานการปฏิบัติของสิ่งที่ทำ

3. ธรรมชาติของมนุษย์ (ลักษณะของคน) หมายถึง อะไรเป็นเป้าหมายของมนุษย์ ลักษณะของคนส่วนใหญ่เป็นเช่นไร

4. ธรรมชาติของกิจกรรมของมนุษย์ (การกระทำ) อะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่มนุษย์ทำบนพื้นฐานของความจริง สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติของมนุษย์

5. ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของมนุษย์ อะไรเป็นสิ่งที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้อง สำหรับผู้คนที่จะสัมพันธ์กับอีกคนหนึ่งที่จะให้อำนาจและความรัก ชีวิตเป็นการร่วมมือหรือแข่งขัน

แนวคิดพัฒนธรรมองค์การของ Cooke และ Lafferty (1989) (ฐิตีมา วงศ์นาถ.2544: 23-27)

แนวคิดการวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การ ในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ของ Lafferty (1923) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของ Maslow และ McClelland ที่ต้องการความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จและความต้องการด้านคุณค่าแห่งตน รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับตนและเห็นคุณค่า และในทางตรงกันข้ามความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่าคือต้องการความมั่นคงในชีวิตให้พฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคล มุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเองในแนวทางที่หลีกเลี่ยง และต่อต้านหรือมุ่งเน้นอำนาจ เป็นต้น รวมทั้งการนำแนวคิดทฤษฎีผู้นำของ Katz Maceoby Morse (1959) และ Stoghill (1963) ที่แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งเน้น “บุคคล” และมุ่งเน้น “งาน”

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การต่างๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์การนั้นมียู่ โดย Cooke และ Lafferty ได้นำแนวคิดทั้งหมดมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของพัฒนธรรมองค์การได้ 3 ลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ ส่งเสริมให้คนในองค์การมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคี มีลักษณะการทำงานที่ส่งเสริมให้คนในองค์การประสบผลสำเร็จในการทำงาน วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์นี้ยังแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีเหตุมีผล มีหลักการ เป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ กระตือรือร้นและสนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย ลักษณะเด่นของคนในวัฒนธรรมนี้คือ เป็นคนกระตือรือร้น รู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา ใช้กำลังกายและกำลังใจในการทำงาน อุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ขององค์การ มุ่งการทำงานเป็นทีม มุ่งผลสำเร็จของงานในเกณฑ์ที่สูง ชอบที่จะริเริ่มงานใหม่ ๆ หาข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริง พร้อมทั้งให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็นที่เป็นจริง และให้ความกระตือรือร้นเมื่อผู้ร่วมทีมสงสัย ประสานความคิดเห็น

1.2 มิติเน้นความเป็นตนเอง (Self-Actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยม พฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิด และตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของพนักงาน ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตนเอง แม้ว่าจะงานนั้นจะเป็นงานง่าย ทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนางานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมนี้คือ บุคคลยึดมั่นผูกพันกับงาน และบุคลิกภาพของบุคคลมีความพร้อมในการทำงานสูง รู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพความสามารถ

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงาน ถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการสอนงานหรือเป็นพี่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมนี้คือ ถือว่าสิ่งสำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งดูแลให้ดีที่สุดทั้งทางกายภาพและจิตใจ

1.4 มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผย และมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน การแสดงออกของพนักงานในองค์การจะเน้นการทำงานในลักษณะการให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน รู้จักใจเขาใจเรา ลักษณะเด่นคือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน เน้นมนุษยสัมพันธ์

2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งความต้องการ ความมั่นคงของพนักงานและผู้นำที่มุ่งบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร พนักงานเน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะป้องกันตนเองและตั้งรับ เป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติมุ่งเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมการแสดงออกที่บุคคลส่วนใหญ่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกคือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ ลักษณะการคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การพอใจ ลักษณะเด่นคือ ต้องปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ และสิ่งที่ถูกต้องคือ การเห็นด้วยกับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.2 มิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์ (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะอนุรักษนิยม ประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วยระบบราชการ ทุกคนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ ทุกคนในองค์การขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่นคือระบบอนุรักษนิยม และยึดกฎระเบียบการปฏิบัติราชการเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติมุ่งพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่แสดงถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้นและทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์การ มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจการแนะนำ ลักษณะเด่นคือเป็นผู้ตามที่ดีและมีความระมัดระวังตัวสูงในการปฏิบัติงาน

2.4 มิติมุ่งหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จก็ไม่ได้รับรางวัลอะไร ผลจากการบริหารลักษณะนี้ ทำให้พนักงานแบ่งความรับผิดชอบให้เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ พนักงานทุกคนรู้สึกผิด ตำหนิตนเองและรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า เมื่อทำงานผิดพลาดทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือทำตัวให้เกิดความขัดแย้งและความผิดต่างๆ เหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจก็พยายาม

หลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร ลักษณะเด่นคือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มีการหลีกเลี่ยงน้อยที่สุด

3. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-Defensive Styles) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะผู้นำมุงงาน และเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้านและมุ่งความสมบูรณ์แบบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติมุ่งเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการเผชิญหน้า มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหามุ่งเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น แสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่ง และต้องมีข้อตำหนิขัดแย้งเป็นประจำ

3.2 มิติมุ่งใช้อำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การคือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมพนักงานระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการเป็นผู้ตรวจการ พนักงานต้องการอำนาจเพื่อรักษาความรู้สึกที่มั่นคงโดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยงานใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้สอนงาน ชอบสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ชอบมีการควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.3 มิติมุ่งเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขันกันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเอง จากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงานมากกว่า ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน พนักงานทุกคนยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขัน และมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำ จึงจะประสบความสำเร็จ ลักษณะเด่นคือ ชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน

3.4 มิติมุ่งความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนัก และยึดมั่นในระบบการทำงานมาก แต่ได้เป้าหมายขององค์การน้อย มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้มาก ทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่

ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อย และต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด ลักษณะเด่นคือ เน้นความมีระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

Hofstede (Rugman and Hofstede, 1995: 133-136) ได้ทำการเก็บข้อมูลมากกว่า 116,000 ชุด จากประเทศต่างๆ จำนวน 70 ประเทศ ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ใหญ่ที่สุดเท่าที่เคยมีการทำวิจัยมาก่อน โดย Hofstede ได้แบ่งมิติของวัฒนธรรมออกเป็น 4 มิติ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)

เป็นอัตราของการยอมรับในอำนาจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นถึงรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องและเจ้านาย ในองค์การที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมีการควบคุม สั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด โครงสร้างองค์การมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว แต่องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์การจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ละคนจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง การตัดสินใจมักจะทำร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น

2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

เป็นลักษณะของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสถานการณ์ไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบของการตัดสินใจ องค์การที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้นจะพยายามสร้างกฎระเบียบจำนวนมาก เพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม ทำให้ภายในองค์การมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่างๆ จะใช้มติของกลุ่มเป็นหลัก องค์การที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้น จะมีโครงสร้างองค์การที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง พนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง

3. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)

เป็นลักษณะของการที่สมาชิกในสังคม มีการให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัวมากกว่าองค์การ โดยมีลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) คือสมาชิกในสังคมจะให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าบุคคลโดยถือว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน นั่นคือองค์การที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูงก็จะเป็นกลุ่มนิยมต่ำ

องค์การที่มีความเป็นปัจเจกนิยมสูง คาดหวังให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จ ความมีอิสระและสถานะทางการเงิน ส่วนบุคคลที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในสังคมปัจเจกนิยม สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ตรงกันข้ามกับองค์การที่มีลักษณะกลุ่มนิยมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบกลุ่ม ไม่มีใครที่ต้องการจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษไม่ว่างานของคนผู้นั้นจะดีเพียงใด นั่นคือความสำเร็จเป็นกลุ่ม การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยกย่องเพียงผู้เดียวเป็นสิ่งที่น่าละอาย เพราะหมายความว่า มีสมาชิกเพียงคนเดียวในกลุ่มที่ดีกว่าสมาชิกคนอื่นๆ องค์การที่มีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงจึงมีลักษณะคล้ายครอบครัว มีความจงรักภักดีซึ่งกันและกันในองค์การ

4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)

ลักษณะมุ่งวัตถุ เป็นค่านิยมของสังคมที่ให้ความสำคัญกับเงินทองสิ่งของ และความสำเร็จ โดยลักษณะตรงกันข้ามก็คือลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิต (Femininity) ที่เป็นค่านิยมของสังคมซึ่งเน้นการให้ความสนใจกับผู้อื่นและคุณภาพชีวิต คำว่าลักษณะมุ่งวัตถุ และลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิตเป็นการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาท

องค์การที่มีลักษณะมุ่งวัตถุสูงจะเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญของสิ่งที่ได้รับตอบแทน (Earning) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) และความท้าทาย (Challenge) ผู้บริหารจะมีลักษณะที่กล้าตัดสินใจ การทำงานมีรูปแบบที่ก้าวร้าว รวดเร็ว ผู้หญิงมีโอกาสน้อยที่จะได้รับตำแหน่งบริหารระดับสูง ค่านิยมในเรื่องความสำเร็จ คือ ความมั่งคั่ง (Wealth) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ในขณะที่องค์การที่มีลักษณะความมุ่งคุณภาพชีวิตสูงจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ค่อนข้างเป็นมิตร มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีความมั่นคงในการทำงานสูง ค่านิยมในเรื่องความสำเร็จ คือ คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ดังนั้นองค์การที่มีลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิตสูงจึงมีความเครียดในการทำงานต่ำ และให้เสรีภาพแก่พนักงานสูง

วัฒนธรรมตามแนวคิดของ Hofstede มีแนวทางที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับในเรื่องของนักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ Hofstede มาเป็นกรอบในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะนำพาให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

สเติร์ และพอร์เตอร์ (พรพิมล วสุวัตรศรสกุล. 2549: 10; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1983: 443) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

บุชานัน (พรพิมล วสุวัตรศรสกุล. 2549: 10 ; อ้างอิงจาก Buchanan II. 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรักใคร่ของสมาชิกที่ยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ส่วนดังนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์กร และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรของสมาชิกตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก โดยมีความรู้สึกและแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen และ Meyer. 1990) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมี 3 ด้าน

1.ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Allen และ Meyer (1993 อ้างอิงจาก วรนุช, 2543: 31-32) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกความหมายออกเป็น 3 แนวคิด ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติหรือความรู้สึก(Attitudinal or Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคคลมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ทั้งนี้ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ มีความเชื่อมั่นว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ และ

สติปัญญาในการทำงาน มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ มีความคิดว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามดังกล่าว จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น และหากเกิดปัญหาก็จะพยายามช่วยกันแก้ไข

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ แสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะมีการเสนอเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ตลอดจนความมีอิสระทางวิชาชีพ กล่าวได้ว่าเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง (Behavioral or Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การซึ่งแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ บุคคลจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวาในการทำงาน และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป จึงกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงคือ ทฤษฎี Side-Bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบซึ่งหน้ากันว่า หากเขาลาออกจากองค์การเขาจะได้รับสิ่งใดหรือต้องสูญเสียสิ่งใดบ้าง

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดขึ้นจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว จะต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิก

จะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร และบุคคลจะแสดง ออกถึงความผูกพันในรูปของความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

เบคเกอร์ (อรณัทร สรญาณธนาวุธ. 2545: 9; อ้างอิงจาก Becker. 1960: 32-40) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนกับสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งทีลงทุน ว่า “Side-bet” และการไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้น จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความยึดมั่นผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ และสถานภาพ เป็นต้น

มาร์ช และแมนนารี (อรรวรรณ อยู่คง. 2546: 15 ; อ้างอิงจาก Marsh and Mannari. 1977. Administrative Science Quarterly 22. p. 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของ ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

เชลดอน (อรรวรรณ อยู่คง. 2546: 15 ; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971: 143-144) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กรและประเมินองค์การไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

กรูสกี (ศิริมา ชวนอยู่. 2547: 12 ; อ้างอิงจาก Grusky) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อระบบทั้งหมดและมีปัจจัย 2 อย่างที่ทำให้บุคคล ยึดติดกับองค์กร คือ

1. รางวัลที่เขาได้รับจากองค์กร
2. ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์. (2529: 95) ให้ความหมายต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วน ของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรองแก้ว อยู่สุข (2535: 35) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรักใคร่ขอ สมาชิกในองค์กรและความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้

องค์การเจริญเติบโต ก้าวหน้าและมีชื่อเสียงต่อไป หากบุคคลมีความพึงพอใจในงาน เขาจะมีความกระตือรือร้นในการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด บุคคลจะมีจิตใจผูกพันและใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ ในสมัยก่อนการวัดทัศนคติของบุคคลในองค์การจะวัดด้วยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มาในปัจจุบัน เราได้หันมาเอาใจใส่ในเรื่องความต้องการมีส่วนร่วม (Job Involvement) และความผูกพันของบุคคลต่อองค์การ (Organizational Commitment) มากยิ่งขึ้น การที่ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงทัศนคติเหล่านี้จะทำให้เป็นประโยชน์ในการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เช่น ความสามารถในการผลิตการขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกของพนักงาน

วรณัฐ ทองไพบูลย์ (2543: 8) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดุสาหะ การทุ่มเทเวลา การอุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ

ความสำคัญของความผูกพันขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การพัฒนาขององค์การเป็นไปอย่างก้าวหน้าและยั่งยืน สมาชิกภายในองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

สเตียร์ (สุวัฒน์ จลภิญโญ. 2547: 12 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถให้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากรายงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529: 95) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สมิธ และคณะ (อรวรรณ อยู่คง. 2546: 19 ; อ้างอิงจาก Smith and others. 1983. Journal of Administrative Science Quarterly. p. 521-539) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์การคือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarole Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

สุพินดา คิวานนท์. (2545: 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดแล้วองค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาของ Allen และ Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบดังนี้

1. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience)

1.1 ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ได้แก่

1.1.1 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

1.1.2 การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น (Equity)

1.1.3 การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานของผู้บริหาร (Management Receptiveness)

1.1.4 สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ (Peer Cohesion)

1.1.5 ความชัดเจนของบทบาท (Role Clarity)

1.1.6 ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal Clarity)

1.2 ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ได้แก่

1.2.1 ความท้าทายของงาน (Job Challenge)

1.2.2 ความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน (Goal Difficulty)

1.2.3 ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท (Personal Importance)

1.2.4 การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback)

1.2.5 การได้มีส่วนร่วม (Participation)

2. ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Skill)

3. ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Education)

4. การลงทุนลงแรงในการทำงาน (Self-Investment)

5. เงินบำนาญ (Pension)

6. สังคมสัมพันธ์ (Community)

7. โอกาสในการหางานใหม่ (Alternatives)

8. บรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Commitment Norm)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรนั้น พบว่ามีหลายตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และแม้ว่าจะมีการศึกษาอย่างกว้างขวางแต่ยังไม่สามารถระบุแนวคิด หรือปัจจัยที่ชัดเจนได้ ผลจากการศึกษาโดยนักวิจัยหลายท่าน มีการเสนอแนวคิดและตัวแปรที่เป็นปัจจัยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

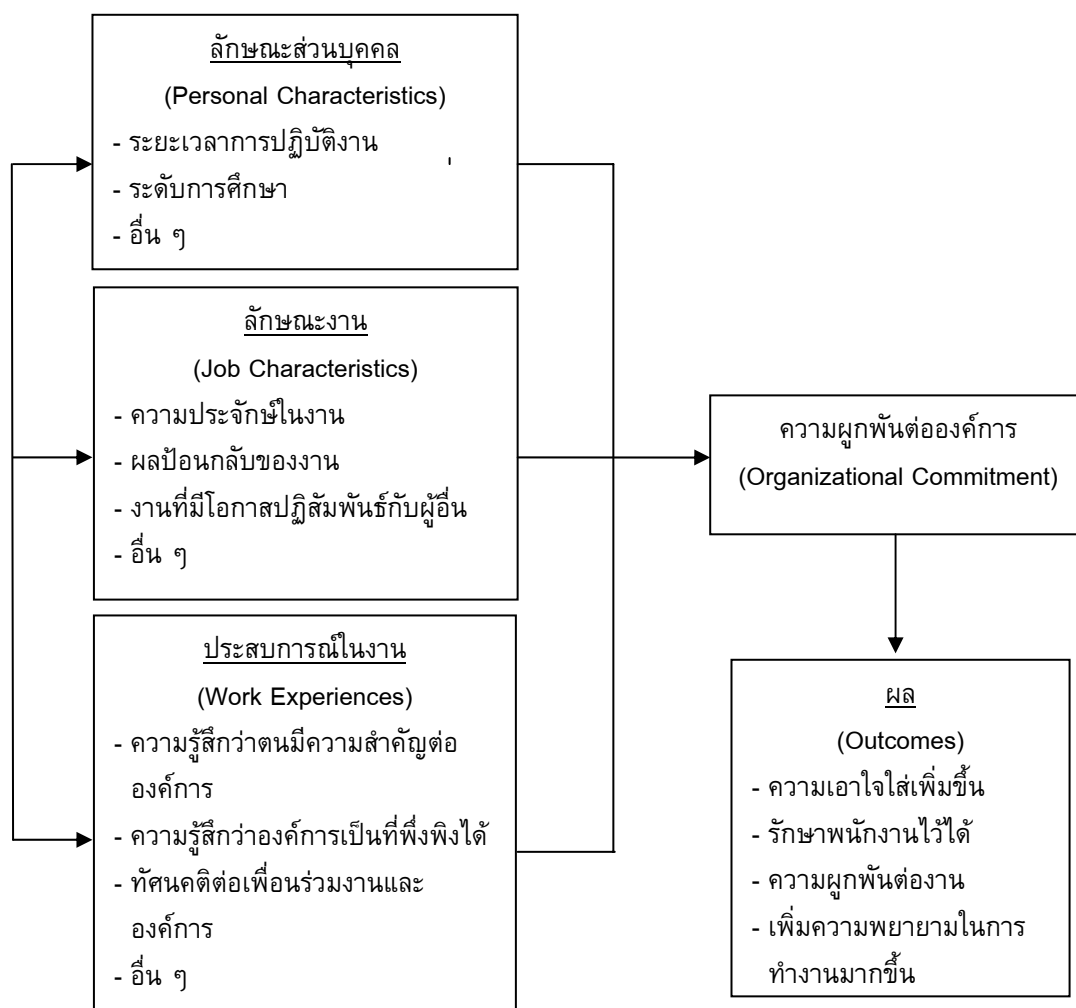
สเตียร์ (เนอทิพย์ นวมถนอม. 2547: 19-22 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 121-124) ได้ทำการสรุปรวมผลจากการศึกษาวิเคราะห์วิจัย พบว่ามีปัจจัยหลัก 3 ประการ อันจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และสายงานของตำแหน่งปัจจุบัน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Steers ได้สร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment) และผลที่ตามมาของการมีความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) ซึ่งแสดงในรูปของแบบจำลองเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันและผลของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ แบบจำลองแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพันต่อองค์กรแบบจำลองของ Steers แสดงให้เห็นถึงเส้นวงจรแห่งความสัมพันธ์ (Feedback Loop) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรย้อนกลับมายังแหล่งที่มา หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพัน ดังนั้น บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันสูงก็มักมีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ความตั้งใจดังกล่าวก็อาจแปรไปสู่ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากยิ่งขึ้นอีก



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองของ Steers แสดงแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์กร และ ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: สเตียร์ (เนื่อทิพย์ นวมถนอม. 2547: 23 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 122)

มาวเดย์, และสเตียร์ พอร์ตเตอร์ (สัตตบงกช มานีมาน. 2548: 30; อ้างอิงจาก Mowday, Steers and Porter. 1983. p.433-434) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และความ ต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร จะต้องมึลักษณะเป็นระบบที่เป็นแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ พอดเตอร์ และสตีเยร์ (เนื่อทิพย์ นวมถนอม. 2547: 22 ; อ้างอิงจาก Porter and Steers 1983: 443) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัยได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน (Job or Role-Related Characteristics) เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า งานที่ทำมีบทบาทเด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร (Organizational Structural) ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) คือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลประสบระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

เซอร์ริงตัน (ปิยะ ทองเจริญ. 2549: 13 ; อ้างอิงจาก Cherrington. 1994: 276) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่า เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุงานในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

ลี (พรพิมล วสุวัตรศรีสกุล. 2549: 13 ; อ้างอิงจาก Lee. 1971 : 213) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Allen และ Meyer (1990) แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ

- 1.1 การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน

ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย

- 1.2 การรู้สึกว่างค์การสามารถไว้วางใจได้

- 1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- 1.4 ปฏิกริยาของหัวหน้างาน

นอกจากนี้ Allen และ Meyer (1990) กล่าวว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก เขาสันนิษฐานว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำ จะเลือกที่จะออกจากองค์กร ขณะเดียวกันพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูง จะอยู่กับองค์กรนานกว่า เพราะเขาเชื่อถือในองค์กรและภาระหน้าที่ขององค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่

- 2.1 อายุ

- 2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ

- 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

- 2.5 การรู้โดยเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื่องในระยะเริ่มแรก เพราะคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับ

เพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ การลงทุนในอาชีพและทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้นๆ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัววัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่า ความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อ เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื้อจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการพึงพาอาศัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่นๆ เช่น พนักงานที่เชื่อว่างานในปัจจุบันของเขามีความสำคัญมากกว่างานอื่นๆ มันจะเป็นการสูญเสียถ้าเขาลาออก ในทางกลับกันถ้าเขารับรู้ว่างานอื่นๆ สำคัญกว่างานในปัจจุบันของเขาความผูกพันต่อเนื้อก็จะต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

3.2 การพึ่งพาองค์กร

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารสิ่งที่ได้รับจากงาน เช่นอำนาจการตัดสินใจ

Allen และ Meyer (1990) ยกตัวอย่างการศึกษาของ Grube (อ้างอิงจาก Allen และ Meyer, 1990) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม การพึ่งพาองค์กรและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมที่จะตอบสนองต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพัน เพราะลักษณะงานที่แต่ละคนชอบไม่เหมือนกัน และถ้าพนักงานได้รับสิ่งที่ไม่คาดหวังจากองค์กร เช่นอำนาจในการตัดสินใจ เขาจะรู้สึกว่าจะต้องตอบสนององค์กร

ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร

Mowday และคณะ (1982: 35-42) ได้สรุปผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลอย่างน้อยใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ทฤษฎีการจูงใจค้นพบว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน เช่น ระดับของการจูงใจ บทบาทที่ชัดเจนและความสามารถในการปฏิบัติงาน แม้เราไม่อาจคาดเดาได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน แต่เราสามารถคาดเดาได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อปริมาณของความพยายามที่พนักงานทุ่มเทให้กับงาน และความพยายามนี้ย่อมจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงอย่างแน่นอน

2. ความผูกพันกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Tenure) พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น จึงคาดเดาได้ว่าความผูกพันน่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และมีการค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

3. ความผูกพันกับการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าให้มีส่วนร่วมและมีแนวโน้มของอัตราการขาดงานต่ำ ทั้งนี้ เพราะพนักงานพวกนี้ต้องการสนับสนุนในองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าดังกล่าวจะคงอยู่แม้ว่าพนักงานนั้นจะรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ เช่น พยาบาลอาจไม่รู้สึกชอบในเนื้องานที่ทำ หาก แต่มีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีส่วนช่วยสนับสนุนเป้าหมายอันมีค่า ซึ่งก็คือสุขภาพอนามัยของประชาชน พวกเขาจึงจะมีส่วนร่วมในงาน จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลที่สำคัญต่อการจูงใจให้พนักงานมาทำงาน

4. ความผูกพันกับการลาออกจากงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการลาออกจากงานได้ดีที่สุด กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะต้องการคงอยู่กับองค์การและทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะละทิ้งองค์การต่ำ ในทางกลับกัน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อพิจารณาถึงทฤษฎีพื้นฐานที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory)

เบคเกอร์ (เนือทิพย์ นวมถนอม. 2547: 28 ; อ้างอิงจาก Becker. 1960: 32) ได้พัฒนาทฤษฎีมาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Reward-Cost Notation) ซึ่งมีสาระสำคัญคือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับ การยึดมั่นผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น

ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการ จะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ บุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถ แรงกายแรงใจ และใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ เป็นระยะเวลานานนั้น เป็นการสะสมระยะเวลาการทำงาน ซึ่ง

จะมีผลในการพิจารณาเงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อบุคคลนั้นออกจากองค์กรไป เช่น ตัวแปรด้านอายุ การทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรนั้นก็คือ การที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และความสามารถในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน บุคคลก็จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น เช่น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรไม่นาน เพราะเขาได้พิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

จากทฤษฎีการลงทุนของ Becker สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะของบุคคลที่ได้นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับองค์กร โดยมีการลงทุนกับองค์กรในรูปแบบต่างๆ เมื่อบุคคลได้ลงทุนไปแล้ว ย่อมหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องผูกพันต่อองค์กรต่อไป อาจเรียกได้ว่าเป็นลักษณะของความผูกพันที่มุ่งประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ระดับความผูกพันต่อองค์กร จะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนไป กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้สูญเสียไปในเรื่องนั้นๆ เมื่อคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปมีมูลค่าสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงตามไปด้วย

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ศิวิรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 177- 178) กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor. ว่า การจูงใจพนักงานให้ทำงานขึ้นอยู่กับเจตคติที่ผู้บริหารมีต่อพนักงาน โดยเขาสังเกตเห็นว่า ผู้บริหารจะมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 แนวทาง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน McGregor จึงได้เสนอสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ โดยตั้งเป็นทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ข้อสมมติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี X มีดังนี้

1. บุคคลทั่วไปไม่ชอบทำงาน และมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานเท่าที่สามารถจะทำได้
2. ด้วยเหตุที่บุคคลไม่ชอบทำงาน บุคคลส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการข่มขู่ และการลงโทษ เพื่อให้บุคคลมีความพยายามในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
3. บุคคลโดยทั่วไปชอบที่จะได้รับการชี้แนะ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

ข้อสมมุติฐานและการจงใจตามทฤษฎี Y มีดังนี้

1. โดยทั่วไปบุคคลจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด
2. บุคคลทั่วไปไม่ใช่คนที่มีความเกียจคร้าน หรือไวใจไม่ได้
3. บุคคลทั่วไป มีความสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจงใจอย่างถูกต้อง ดังนั้น การควบคุมหรือการลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. บุคคลโดยทั่วไป ไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบ และ จะพยายามพัฒนาวิธีการทำงานหรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor ชี้ให้เห็นว่าการจงใจให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะใช้การจงใจอย่างทฤษฎี X หรือ Y ก็ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ถ้าผู้บริหารมองคนหรือผู้ปฏิบัติงานในด้านดี เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจงใจให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารจะละเลยการควบคุมผู้ปฏิบัติงานโดยสิ้นเชิง ในปัจจุบันนี้จะพบได้ว่าการนำทฤษฎี Y มาประยุกต์ใช้และก่อให้เกิดความสำเร็จต่อการบริหารงานภายในองค์กรต่างๆมากมาย

ทฤษฎีความต้องการ ของ Cooper

คูเปอร์ (ปิยะ ทองเจริญ. 2549: 14; อ้างอิงจาก Cooper, 1958: 31-33) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดีรวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (ปิยะ ทองเจริญ. 2549: 15 ; อ้างอิงจาก Alderfer, n.d.) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิตหรือความต้องการที่จะคงอยู่ (existence: E) เป็นความต้องการจะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness: R) คือ ความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่น ต้องการเป็นพวกได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกันต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (อลิษา สุขปิติ. 2548: 14 ; อ้างอิงจาก Herzberg) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่าง คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์การ หากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การควบคุมบังคับสภาพแวดล้อมขององค์การ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

2. องค์ประกอบที่จูงใจ (motivation factor) ปัจจัยจูงใจนี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

ทฤษฎี Need Hierachy ของ Maslow

มาสโลว์ (กฤษกร ดวงสว่าง. 2540: 38 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1970: 35-46) ได้ตั้งทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อตอบสนองแก่ร่างกาย และเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongingness and love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

4. ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (The Need For Self-Actualization) เป็นความต้องการการประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ความต้องการขั้นต้นคือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์จำเป็นต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อน มนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปจนกระทั่งถึงขั้นที่ 5 คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเองซึ่งเป็นขั้นที่มีอยู่เฉพาะบางคนเท่านั้นที่จะทำได้หรือสามารถมาถึงขั้นนี้ได้เท่านั้น

3. ประวัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ข้อมูลองค์กร

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand: SET) เป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2517 มีสถานะเป็นองค์กรกำกับดูแลตนเอง (Self-regulatory organization: SRO) ทำหน้าที่ส่งเสริมการออมและการระดมเงินทุนระยะยาว เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศรวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการซื้อขายหลักทรัพย์ และให้บริการที่เกี่ยวข้องโดยไม่นำผลกำไรมาแบ่งปันกัน และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการธุรกิจและอุตสาหกรรมภายในประเทศ

ปัจจุบันดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 การดำเนินงานหลัก ได้แก่ การรับหลักทรัพย์จดทะเบียน และดูแลการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจดทะเบียน การซื้อขายหลักทรัพย์และการกำกับดูแลการซื้อขายหลักทรัพย์ การกำกับดูแลบริษัทสมาชิกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายหลักทรัพย์ ตลอดจนถึงการเผยแพร่ข้อมูล และการส่งเสริมความรู้ให้แก่ผู้ลงทุน

จำนวนพนักงาน

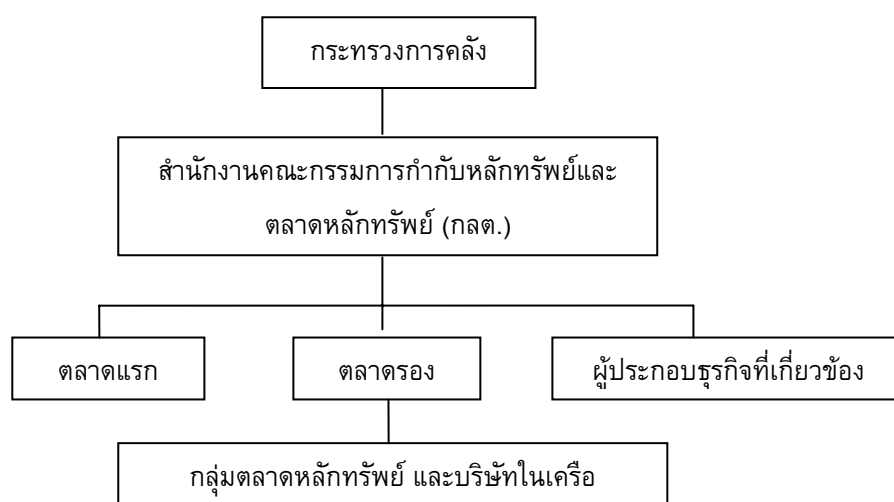
ณ เดือนกรกฎาคม 2551 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทย่อย มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 936 คน

วิสัยทัศน์

เป็นตลาดทุนที่ได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ พร้อมด้วยทีมงานที่มีความสามารถ มุ่งมั่นในการสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่ทันสมัยและมีสภาพคล่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ผู้เกี่ยวข้อง และสังคม

โครงสร้างการกำกับดูแลตลาดทุน

พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 กำหนดให้การดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นผู้กำหนดนโยบายและควบคุมการดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์ฯ



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการกำกับดูแลตลาดทุน

ตลาดแรก

คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทำหน้าที่กำกับและดูแลตลาดแรก โดยบริษัทใดที่ต้องการออกหลักทรัพย์ใหม่เสนอขายหุ้นต่อประชาชนครั้งแรก (Initial Public Offering) หรือเสนอขายหลักทรัพย์อื่นๆ แก่ประชาชน ต้องขออนุมัติจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์(ก.ล.ต.) และดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์จะต้องตรวจสอบสถานะทางการเงินและการดำเนินงานของบริษัทนั้นก่อนที่จะอนุมัติให้บริษัททำการออกหลักทรัพย์ขายแก่ประชาชนได้

ตลาดรอง

หลังจากการเสนอขายหุ้นต่อประชาชนครั้งแรก หลักทรัพย์จะสามารถทำการซื้อขายในตลาดรองได้ก็ต่อเมื่อผู้ออกหลักทรัพย์นั้นได้ยื่นคำขอ และได้รับอนุมัติจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแล้ว

บทบาทตลาดหลักทรัพย์

ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ตลาดหลักทรัพย์มีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการซื้อขายหลักทรัพย์จดทะเบียน และพัฒนาระบบต่างๆ ที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการซื้อขายหลักทรัพย์
2. ดำเนินธุรกิจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายหลักทรัพย์ เช่น การทำหน้าที่เป็นสำนักหักบัญชี (Clearing House) ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ นายทะเบียนหลักทรัพย์ หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. การดำเนินธุรกิจอื่นๆ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ลักษณะการดำเนินงาน

เป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2517

1. ทำหน้าที่ส่งเสริมการออม และการระดมเงินทุนระยะยาว เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นศูนย์กลางในการซื้อขายหลักทรัพย์และให้บริการที่เกี่ยวข้อง โดยไม่นำผลกำไรมาแบ่งปันกัน
2. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ ธุรกิจ และอุตสาหกรรมภายใน ประเทศ
3. เริ่มเปิดทำการซื้อขายหลักทรัพย์เป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2518
4. ปัจจุบันดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
5. การดำเนินงานหลัก ได้แก่ การรับหลักทรัพย์จดทะเบียน และดูแลการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทจดทะเบียน การซื้อขายหลักทรัพย์และการกำกับดูแลการซื้อขายหลักทรัพย์ การกำกับ

ดูแลบริษัทสมาชิกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายหลักทรัพย์ ตลอดจนถึงการเผยแพร่ข้อมูลและการส่งเสริมความรู้ให้แก่ผู้ลงทุน

สมาชิกภาพองค์กรระหว่างประเทศ

1. สหพันธ์ตลาดหลักทรัพย์ภาคพื้นเอเชียและโอเชียเนีย (Asian and Oceanian Stock Exchanges Federation - AOSEF) ตลาดหลักทรัพย์ฯ เข้าเป็นสมาชิกในปีพ.ศ. 2525
2. องค์กรคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์นานาชาติ (International Organization of Securities Commissions -IOSCO) ตลาดหลักทรัพย์ฯ เข้าเป็นสมาชิกประเภท full member ในปีพ.ศ. 2533 และเปลี่ยนเป็น affiliate member ในปีพ.ศ. 2535 เนื่องจากมีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต.
3. สหพันธ์ตลาดหลักทรัพย์นานาชาติ (The World Federation of Exchanges - WFE) ตลาดหลักทรัพย์ฯ เข้าเป็นสมาชิกในปี 2533

ภารกิจหลัก

1. สนับสนุนการขยายฐานผู้ลงทุน โดยให้ความสำคัญกับผู้ลงทุนทุกประเภท ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมในการลงทุน
2. จัดให้มีหลักทรัพย์เพื่อการระดมทุนที่มีคุณภาพและหลากหลาย
3. มีระบบซื้อขายหลักทรัพย์และระบบสนับสนุนที่มีความปลอดภัย และเชื่อถือได้ตามมาตรฐานสากล โดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ
4. ให้บริการด้านการเปิดเผยข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน พร้อมทั้งการให้ความรู้และความเข้าใจในเรื่องการลงทุนอย่างทั่วถึง
5. มีการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญเชิงประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความเป็นคุณภาพ การมีต้นทุนที่ต่ำ และการบริหารความเสี่ยงอย่างรัดกุมขององค์กรของบริษัทย่อย และของผู้เกี่ยวข้อง
6. ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ตามเจตนารมณ์ของข้อกำหนดที่ยึดหลักการของความเป็นจริยธรรม
7. เป็นต้นแบบการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมส่วนรวม

กลุ่มตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ

บริษัท ตลาดอนุพันธ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

เป็นบริษัทย่อยของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2547 เพื่อเป็นศูนย์ซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 โดยมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตลาดการซื้อขายอนุพันธ์แห่งนี้ให้มีสภาพคล่อง มีความหลากหลายของสินค้า ประเภทของสมาชิกและจำนวนผู้ซื้อขาย และมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ประกอบการและผู้ลงทุนสามารถใช้บริการได้อย่างมีความเชื่อมั่นและมีความน่าเชื่อถือ โดยการพัฒนาตลาดอนุพันธ์ในประเทศไทยจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ลงทุนในตลาดทุนไทย และมีส่วนช่วยพัฒนาระบบเศรษฐกิจโดยรวม ตลอดจนเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศในระดับสากล

บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

จัดตั้งขึ้นโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและ ส่งเสริมการให้บริการระบบหลังการซื้อขายหลักทรัพย์ (Back - Office Systems) ของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด และได้มาตรฐานสากล โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ และสำนักหักบัญชี โดยใช้ระบบยอดสุทธิในการชำระราคาและส่งมอบหลักทรัพย์ สำหรับหลักทรัพย์ที่ซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตลาดหลักทรัพย์ใหม่ (mai) และศูนย์ซื้อขายตราสารหนี้ไทย นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนหลักทรัพย์ของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ

บริษัท เซ็ทเทรด ดอท คอม จำกัด

จัดตั้งขึ้นโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่ให้บริการระบบซื้อขายหลักทรัพย์ผ่านอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีการลงทุนแก่บริษัทหลักทรัพย์ เพื่อเพิ่มช่องทางการส่งคำสั่งซื้อขายหลักทรัพย์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ลงทุน รวมทั้งการพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักทรัพย์ ตลอดจนเป็นตัวแทนขายและดูแลงานการตลาดข้อมูล ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ให้เผยแพร่อย่างมีประสิทธิภาพไปยังผู้ลงทุนและหน่วยงานต่างๆ ในตลาดทุนไทย

บริษัท แฟมมิลี โนฮาว จำกัด

เป็นองค์กรที่เปรียบเสมือน “หลอดไฟ” ที่ช่วยส่องสว่างให้ประชาชนไทยมีพื้นฐานความรู้เรื่อง เศรษฐกิจ ตลาดทุน ตลาดเงิน ถึงระดับที่สามารถวางแผนบริหารการเงินของแต่ละคนได้ (Personal Finance Planning) และจากพื้นฐานนี้ จะช่วยให้เกิดพัฒนาการระดับบุคคลขึ้นไปสู่การสร้าง “วัฒนธรรมการลงทุน” (Investment Culture) ระดับประเทศ ส่งผลในระยะยาวให้เกิดสุขภาพทางการเงินและสังคมที่ดีในวงกว้าง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์. (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” พบว่า โดยภาพรวมพนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับมากทุกแบบ โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานรับรู้วัฒนธรรมแบบราชการได้สูงกว่าแบบเครือญาติ และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการได้มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย โดยพนักงานหญิงมีความผูกพันมากกว่าพนักงานชาย และพบว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่าด้านจิตใจ และการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์. (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ” โดยวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 382 คน พบว่ามีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยความแตกต่างของเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างในระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แต่ความแตกต่างของ อายุ และสถานภาพสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความแตกต่างในระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความแตกต่างของเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสของพนักงานไม่มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างของอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์กร

สิริลักษณ์ โตใหญ่. (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่าย

เครื่องมือวัด” โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากพนักงาน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีอัตราการขาดงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็นด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชายและด้านความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าการรับรู้วัฒนธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานของพนักงาน พนักงานที่มีเพศ อายุ และภูมิลำเนาต่างกันมีอัตราการขาดงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุงาน และระดับการศึกษา ที่พบว่าอัตราการขาดงานต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 0-5 ปี มีอัตราการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัดสแกน” โดยทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 296 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และวัฒนธรรมองค์การตามความต้องการใน 4 มิติ คือ มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มิติปัจเจกนิยม มิติความเป็นชาย และสอบถามความรู้สึกผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมตามการรับรู้ และตามความต้องการพบว่ามิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เกิดมิติก้ำกึ่งของความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เกิดมิติความก้ำกึ่งความเป็นชาย-หญิง และมิติก้ำกึ่งระหว่างปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม การเปรียบเทียบวัฒนธรรมตามการรับรู้และตามความต้องการของพนักงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจากการศึกษาความผูกพันในองค์การพบว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพนักงานเพศหญิงและชายมีความรู้สึกผูกพันโดยรวมต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสังกัดและจังหวัดแตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede (1995) เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการเป็นปัจเจก

ชนและกลุ่มนิยม และลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต และใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1993) เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ที่ปฏิบัติงานในปี 2551 จำนวน 936 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : กรกฎาคม 2551) ประกอบด้วย 5 บริษัท ได้แก่

1. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	จำนวน 604 คน
2. บริษัท ตลาดอนุพันธ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	จำนวน 17 คน
3. บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 190 คน
4. บริษัท เซ็ทเทรด ดอท คอม จำกัด	จำนวน 64 คน
5. บริษัท แฟมมิลี โนฮาว จำกัด	จำนวน 61 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ที่ปฏิบัติงานในปี 2551 ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 580-581) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 280 คน ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร เท่ากับ 936 คน
 e = ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5 % (0.05)

$$\text{แทนสูตร} \quad n = \frac{936}{1 + 936 \times (0.05)^2}$$

$$n = 280 \text{ คน}$$

และผู้วิจัยได้สำรองเพื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 7 % เท่ากับ 20 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 300 คน

1.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) เนื่องจากประชากรบางฝ่ายมีจำนวนแตกต่างกันมาก โดยสุ่มตัวอย่างพนักงานในแต่ละฝ่าย โดยไม่กำหนดสัดส่วนประชากรในฝ่ายนั้นๆ ได้จำนวนตัวอย่างแต่ละฝ่ายดังตาราง

ตาราง 1 แสดงผลจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างแต่ละฝ่ายของบริษัทฯ

ฝ่าย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	604	194
2. บริษัท ตลาดอนุพันธ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	17	5
3. บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด	190	61
4. บริษัท เซ็ทเทรต ดอท คอม จำกัด	64	20
5. บริษัท แฟมมิลี่ โนฮาว จำกัด	61	20
รวมทั้งหมด	936	300

ขั้นที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยการแจกแบบสอบถามให้พนักงานในแต่ละฝ่ายตอบตามจำนวนตัวอย่างในขั้นที่ 1 ในการแจกแบบสอบถามจะแจกแก่บุคคลที่เต็มใจและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย พนักงานรายเดือน หัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน ผู้จัดการฝ่าย จนได้จำนวนตัวอย่างครบในแต่ละฝ่าย รวม 300 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ครอบคลุมตามโครงสร้างของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุดจำนวน 5 ข้อ ดังนี้ ประกอบด้วย

ข้อที่ 1 เพศ เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. เพศชาย

2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ คำนวณดังนี้

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

ข้อมูลรายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2544 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ใช้เกณฑ์การสำรวจผู้มีงานทำอายุตั้งแต่ 15-65 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{65 - 15}{4} \\ &= 12.5 \end{aligned}$$

โดยในงานวิจัยครั้งนี้จะปรับให้อายุมีช่วงห่างกันในแต่ละอันตรภาคชั้นอยู่ช่วงละ 13 ปีเพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. 15 - 27 ปี
2. 28 - 40 ปี
3. 41 - 53 ปี
4. 54 ปี ขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1. 1 - 3 ปี
2. 4 - 6 ปี
3. 7 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5 อัตราเงินเดือน เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้ คำนวณดังนี้

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

ข้อมูลรายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ.2544 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้สำรวจพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้มีงานทำ อยู่ระหว่าง 6,500-33,000 บาท ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงรายได้เฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้} &= \frac{33,000 - 6,500}{5} \\ &= 5,300 \end{aligned}$$

โดยในงานวิจัยครั้งนี้จะปรับให้รายได้มีช่วงห่างกันในแต่ละอันดับราคาชั้นอยู่ช่วงละ 5,000 บาทเพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงช่วงรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. 6,500 - 11,799 บาท
2. 11,800 - 17,099 บาท
3. 17,100 - 22,399 บาท
4. 22,400 - 27,699 บาท
5. 27,700 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในลักษณะต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้คือ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต Masculinity and Femininity) จำนวน 24 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้ง 24 ข้อ เป็นการให้คะแนนแบบ Likert (summary rating method: the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

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

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันดับราคาชั้นดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8-11)

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

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของระดับความคิดเห็น ดังนี้

เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

- ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมากที่สุด

- ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากที่สุด

- ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความเป็นกลุ่มนิยมมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความเป็นกลุ่มนิยมมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความเป็นปัจเจกนิยมมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความเป็นปัจเจกนิยมมากที่สุด

- ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความมุ่งคุณภาพชีวิตมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความมุ่งวัตถุมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความมุ่งวัตถุมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 9 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้ง 9 ข้อ เป็นการให้คะแนนแบบ Likert (summary rating method: the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

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

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 8-11)

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

จากนั้นนำมาระดับคะแนนเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของระดับความคิดเห็น ดังนี้

เกณฑ์เฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อการบริการในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความผูกพันต่อการบริการในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความผูกพันต่อการบริการในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความผูกพันต่อการบริการในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความผูกพันต่อการบริการในระดับต่ำมาก

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยสร้างเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและมีความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 125-126) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง มีค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach's alpha ดังนี้

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .711
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .734
ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .860
ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .736

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อการ

ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .725
ความผูกพันความต่อเนื่อง	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .842
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .711

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ หนังสือทางวิชาการ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุด โดยเก็บตัวอย่างจากพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-respond questionnaire)

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

การวิเคราะห์และรวบรวมที่ได้จากการจัดเก็บภาคสนามโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows Version 12 (Statistical Package for Science / Windows Version 12)

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อแยกแบบสอบถามฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์
3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for social Sciences หรือ SPSS Version 12) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1.1. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นความผูกพันของพนักงานการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Inferential statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผล อ้างอิงประชากรของการศึกษาครั้งนี้ จะตั้งระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งจะนำข้อมูล ที่ได้ จากวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆในการวิเคราะห์ ดังนี้

ตรวจสอบผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้สถิติ F-test และ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้สถิติสหพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมขององค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุ และมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ

การวิเคราะห์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}}$$

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 49) ใช้สูตร

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

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

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 49) ใช้สูตร

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

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

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานได้แก่

2.1 สถิติค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 ด้าน เพศ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 155)

กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ($S^2_1 = S^2_2$)

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

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ($S^2_1 \neq S^2_2$)

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

$$\left[\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2} \right]^2$$

$$df = \frac{\frac{\overline{S_1^2}}{n_1} + \frac{\overline{S_2^2}}{n_2}}{\frac{1}{n_1 - 1} + \frac{1}{n_2 - 1}}$$

- เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
 $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1, n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 df แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ

2.2 สถิติค่า F-test ใช้แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ อัตราเงินเดือน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2542: 393)

ตาราง 2 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^N X_{ij}^2 - \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{N - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^N X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากตัวอย่างที่ i
	X_{ij}	แทน	ค่าสังเกตซึ่งได้จากประชากรที่ j ที่เลือกมาจากตัวอย่างกลุ่มที่ i
	T_i	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากประชากรที่เลือกมาจากประชากรกลุ่มที่ i
	T	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากประชากรที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	SS(B)	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร (Between Sum of Square)
	k - 1	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม (Between Degree of Freedom)
	SS(W)	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
	N - k	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในกลุ่มประชากร (Within Degree of Freedom)
	MS(B)	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มประชากร (Mean Square Between Groups)
	MS(W)	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่มประชากร (Mean Square Within Groups)
	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้พิจารณาใน F - distribution

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 333)

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

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$df = n - k$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มประชากร กลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error หรือความแปรปรวนภายในกลุ่ม MS(W)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มประชากร
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

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

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

โดยค่า

$$MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N} \right) S_i^2$$

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_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N	แทน	ขนาดของประชากร
S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 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
$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
$\bar{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 314) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2

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

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด x
$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด x และชุด y ทุกคู่
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ สำหรับการแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์มีดังนี้

1. ถ้าค่า r มีค่าเป็นลบ ($-$) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ถ้าค่า r มีค่าเป็นบวก ($+$) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้าค่า r มีค่าเป็นศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
5. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

6. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ถ้าค่า r มีค่าสูงกว่า 0.90	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.70-0.89	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.30-0.69	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.29	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop. ,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมุติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมุติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กรในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	85	28.3
หญิง	215	71.7
รวม	300	100.0
1.2 อายุ		
15 - 27 ปี	115	38.3
28 - 40 ปี	137	45.7
41 - 53 ปี	47	15.7
54 ปีขึ้นไป	1	0.3
รวม	300	100.0
1.3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	191	63.7
สูงกว่าปริญญาตรี	106	35.3
รวม	300	100.0
1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 3 ปี	83	27.7
4 - 6 ปี	103	34.3
7 ปีขึ้นไป	114	38.0
รวม	300	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.5 อัตราเงินเดือน		
6,500 - 11,799 บาท	3	1.0
11,800 - 17,099 บาท	5	1.7
17,100 - 22,399 บาท	37	12.3
22,400 - 27,699 บาท	49	16.3
27,700 บาทขึ้นไป	206	68.7
รวม	300	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 300 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 28 - 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ อายุ 15 - 27 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 อายุ 41 - 53 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และอายุ 53 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 รองลงมาคือระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7

อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 27,700 บาทขึ้นไป จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาคือมีอัตราเงินเดือน 22,400 - 27,699 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 มีอัตราเงินเดือน 17,100 - 22,399 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 มีอัตราเงินเดือน 11,800 - 17,099 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และมีอัตราเงินเดือน 6,500 - 11,799 บาทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

เนื่องจากข้อมูลลักษณะทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังนี้คือ

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการจัดกลุ่มใหม่ ในข้อ อายุ ระดับการศึกษา และ อัตราเงินเดือน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.2 อายุ		
15 - 27 ปี	115	38.3
28 - 40 ปี	137	45.7
41 ปีขึ้นไป	48	16.0
รวม	300	100.0
1.3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	194	64.7
สูงกว่าปริญญาตรี	106	35.3
รวม	300	100.0
1.5 อัตราเงินเดือน		
6,500 - 22,399 บาท	45	15.0
22,400 - 27,699 บาท	49	16.3
27,700 บาทขึ้นไป	206	68.7
รวม	300	100.0

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 28 - 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ อายุ 15 - 27 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 27,700 บาทขึ้นไป จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาคือมีอัตราเงินเดือน 22,400 - 27,699 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และมีอัตราเงินเดือน 6,500 - 22,399 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม และลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ			
- หัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ลูกน้องรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.78	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย
- องค์การของท่านมีระดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.91	0.71	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย
- หัวหน้าท่านให้สิทธิ์ท่านในการวางแผนการทำงาน	3.84	0.74	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย
- สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่มี ความแตกต่างกัน	3.42	1.06	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย
- หัวหน้าของท่านให้ความเท่าเทียมกับทุกคน	3.50	0.96	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย
- มีการกระจายอำนาจการปกครองจากหัวหน้าไปยังลูกน้องได้อย่างเหมาะสม	3.49	0.80	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย
รวม	3.63	0.58	มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย

ตาราง 5 (ต่อ)

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน			
- องค์การของท่านมีความมั่นคง	3.97	0.76	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย
- องค์การให้ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจากการทำงาน	3.79	0.69	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย
- ท่านมีอิสระในการทำงานและมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด	3.67	0.83	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย
- หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง	3.47	0.82	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย
- องค์การของท่านมีกฎระเบียบที่ค่อนข้างยืดหยุ่น	3.86	0.86	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย
- หัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงานได้	3.71	0.73	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย
รวม	3.75	0.48	มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย
ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม			
- องค์การของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.12	0.66	มีความเป็นกลุ่มนิยมมาก
- ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.19	0.53	มีความเป็นกลุ่มนิยมมาก
- ท่านเห็นความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.09	0.57	มีความเป็นกลุ่มนิยมมาก
- กลุ่มงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	4.00	0.62	มีความเป็นกลุ่มนิยมมาก
- ท่านจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน	4.19	0.50	มีความเป็นกลุ่มนิยมมาก
- ท่านทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.89	0.68	มีความเป็นกลุ่มนิยมมาก
รวม	4.08	0.43	มีความเป็นกลุ่มนิยมมาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต			
- พนักงานทุกคนมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	3.31	0.76	มีความมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตปานกลาง
- ท่านสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลได้อย่างมีความสุข	3.57	0.72	มีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก
- ท่านมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี	3.58	0.70	มีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก
- องค์กรของท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	3.55	0.68	มีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก
- ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร	3.52	0.71	มีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก
- ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านได้มาตรฐานดีแล้ว	3.50	0.65	มีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก
รวม	3.50	0.49	มีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) และด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) เป็นดังนี้

ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย คือ องค์กรมีระดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน หัวหน้าให้สิทธิ์ในการวางแผนการทำงาน หัวหน้ามอบหมายงานให้ลูกน้องรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน มีการกระจายอำนาจการ

ปกครองจากหัวหน้าไปยังลูกน้องได้อย่างเหมาะสม และสิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.84, 3.65, 3.50, 3.49 และ 3.42 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม อยู่ในระดับมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน อยู่ในระดับมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย คือ องค์กรมีความมั่นคง องค์กรมีกฎระเบียบที่ค่อนข้างยืดหยุ่น องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจากการทำงาน หัวหน้ายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงานได้ มีอิสระในการทำงานและมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด และหัวหน้างานสนับสนุนให้ตัดสินใจได้เองโดยลำพัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.86, 3.79, 3.71, 3.67 และ 3.47 ตามลำดับ

ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม อยู่ในระดับมีความเป็นกลุ่มนิยมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความเป็นกลุ่มนิยมมาก คือ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี องค์กรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน เห็นความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กลุ่มงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.19, 4.12, 4.09, 4.00 และ 3.89 ตามลำดับ

ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะมีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก คือ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลได้อย่างมีความสุข องค์กรให้ความสนใจและเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร ชีวิตความเป็นอยู่ได้มาตรฐานดีแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.57, 3.55, 3.52 และ 3.50 ตามลำดับ และพนักงานทุกคนมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมีความมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันต่อ SET ด้านความรู้สึก			
- ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.85	0.54	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
- ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานของท่าน	3.62	0.84	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
- ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร	3.91	0.63	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
รวม	3.79	0.55	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
ความผูกพันต่อ SET ด้านความต่อเนื่อง			
- ท่านปรารถนาที่จะเป็นพนักงานของ SET	4.03	0.65	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
- ท่านมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของ SET	3.98	0.62	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
- SET ให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแก่ท่าน	3.77	0.75	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
รวม	3.93	0.57	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
ความผูกพันต่อ SET ด้านบรรทัดฐานของสังคม			
- ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร	4.04	0.57	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
- ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร	4.04	0.52	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
- ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาหรือเอางานกลับไปทำที่บ้านเมื่องานไม่เสร็จ	3.99	0.70	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
รวม	4.02	0.50	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความผูกพันต่อ SET ด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อ SET ด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อ SET ด้านบรรทัดฐานของสังคม เป็นดังนี้

ความผูกพันต่อ SET ด้านความรู้สึก พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อ SET ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อ SET ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ รู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานของท่าน โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.85 และ 3.62 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อ SET ด้านความต่อเนื่อง พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อ SET ด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อ SET ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับสูง คือ ปรารถนาที่จะเป็นพนักงานของ SET มองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของ SET และ SET ให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแก่ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.98 และ 3.77 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อ SET ด้านบรรทัดฐานของสังคม พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อ SET ด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อ SET ด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับสูง คือ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร และยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาหรือเอางานกลับไปทำที่บ้านเมื่องานไม่เสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.04 และ 3.99 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศ ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Sample t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่า 0.05

ตาราง 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพัน ต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือตามเพศ

ตัวแปร ที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	t-test for Equality of Means				
		F	Sig.		Mean	S.D.	t	df	p
ความ ผูกพัน ด้าน	Equal variances assumed	18.487**	0.000	ชาย	3.584	0.069			
ความ รู้สึก	Equal variances not assumed			หญิง	3.878	0.080	-3.656**	116.980	0.000
ความ ผูกพัน ด้าน	Equal variances assumed	5.476*	0.020	ชาย	3.702	0.071			
ความ ต่อเนื่อง	Equal variances not assumed			หญิง	4.016	0.077	-4.086**	131.618	0.000

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร ที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	เพศ	Mean	S.D.	t	df	p
ความ ผูกพัน ด้าน บรรทัด ฐาน ของ สังคม	Equal variances assumed	1.471	0.226	ชาย	3.855	0.063	-3.757**	298	0.000
	Equal variances not assumed			หญิง	4.091	0.068			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 สามารถสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมากกว่าเพศชาย

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่

แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมากกว่าเพศชาย

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.226 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพัน ต่อตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือตามอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	1.613	2	297	0.201
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.246*	2	297	0.040
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.330	2	297	0.719

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรัก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า p เท่ากับ 0.201 และ 0.719 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า p เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรัก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่าดังตาราง 9 ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่อง จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 9 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.480	2	2.240	7.709**	0.001
ความรู้สึกรัก	ภายในกลุ่มรวม	86.289	297	0.291		
		90.769	299			
ความผูกพันด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.915	2	2.457	10.358**	0.000
บรรทัดฐานของสังคม	ภายในกลุ่มรวม	70.461	297	0.237		
		75.376	299			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกอายุ พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือแตกต่างกัน ในด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม เป็นรายคู่ได้บ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของอายุเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

อายุ		15-27	28-40	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.67	3.82	4.030
15-27	3.67	-	-0.15*	-0.36
			(0.031)	(0.0926)
28-40	3.82		-	-0.21
				(0.090)
41 ปีขึ้นไป	4.03			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ต่ำกว่าพนักงานอายุ 28-40 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

อายุ		15-27	28-40	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.88	4.06	4.25
15-27	3.88	-	-0.18** (0.004)	-0.37** (0.000)
28-40	4.06		-	-0.19* (0.023)
41 ปีขึ้นไป	4.25			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุโดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD) พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี กับ อายุ 28-40 ปี มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 28-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.18

พนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี กับ อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยพนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.37

พนักงานที่มีอายุ 28-40 ปี กับ อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 28-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 28-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.19

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์การ		Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	Brown-Forsythe	7.940**	2	192.716	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 13 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุโดยวิธี Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	15-27	28-40	41 ปีขึ้นไป
		3.67	3.82	4.03
15-27	3.67	-	-0.144 (0.126)	-0.381** (0.001)
28-40	3.82		-	-0.237* (0.035)
41 ปีขึ้นไป	4.03			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุโดยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี กับ อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุ 15-27 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.381

พนักงานที่มีอายุ 28-40 ปี กับ อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 28-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 28-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.237

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน
สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือแตกต่างกัน

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

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพัน ต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือตามระดับการศึกษา

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.362	1	298	0.548
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	4.511*	1	298	0.034
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.835*	1	298	0.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.548 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.034 และ 0.029 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่าตาราง 15 ส่วนความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้าน	Between Groups	0.301	1	0.301	0.992	0.320
ความรู้สึก	Within Groups	90.467	298	0.304		
	Total	90.769	299			

จากตาราง 15 พบว่า ความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.320 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อการจัดการ		Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	Brown-Forsythe	0.812	1	271.665	0.368
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	Brown-Forsythe	0.011	1	268.768	0.915

จากตาราง 16 ความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

ความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.368 และ 0.915 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกันได้
สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือแตกต่างกัน

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

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพัน ต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.632	2	297	0.532
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	1.745	2	297	0.176
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.801*	2	297	0.023

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.532 และ 0.176 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.023 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่าดังตาราง 18 ส่วน ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านความรู้สึก	Between Groups	4.636	2	2.318	7.992**	0.000
	Within Groups	86.133	297	0.290		
	Total	90.769	299			
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	Between Groups	2.444	2	1.222	3.855*	0.022
	Within Groups	94.165	297	0.317		
	Total	96.609	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง เป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำแนกตาม
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		1-3 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.70	3.70	3.95
1-3 ปี	3.70	-	0.003 (0.970)	-0.254** (0.001)
4-6 ปี	3.70		-	-0.257** (0.001)
7 ปีขึ้นไป	3.95			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.254

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.257

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		1-3 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.89	3.83	4.04
1-3 ปี	3.89	-	0.060 (0.472)	-0.146 (0.072)
4-6 ปี	3.83		-	-0.206** (0.007)
7 ปีขึ้นไป	4.04			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.206

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์การ		Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	Brown-Forsythe	8.436**	2	282.923	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยวิธี Dunnett's T3

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		1-3 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.89	3.83	4.04
1-3 ปี	3.94	-	0.018 (0.992)	-0.229** (0.006)
4-6 ปี	3.93		-	-0.247** (0.001)
7 ปีขึ้นไป	4.17			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.229

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.247

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน
สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือแตกต่างกัน

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

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพัน ต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	df1	df2	p
ความผูกพันด้านความรู้สึ	0.004	2	297	0.996
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	2.291	2	297	0.103
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.715	2	297	0.490

จากตาราง 23 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า p เท่ากับ 0.996 0.103 และ 0.490 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F- test ในการทดสอบได้ค่าดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันด้านความรู้สึก	Between Groups	1.009	2	0.504	1.669	0.190
	Within Groups	89.760	297	0.302		
	Total	90.769	299			
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	Between Groups	1.833	2	0.917	2.872	0.058
	Within Groups	94.776	297	0.319		
	Total	96.609	299			
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	Between Groups	1.756	2	0.878	3.542*	0.030
	Within Groups	73.620	297	0.248		
	Total	75.376	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม เป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธี Fisher's Least Difference (LSD)

อัตราเงินเดือน		6,500-22,399	22,400-27,699	27,700 บาท
		บาท	บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.90	3.92	4.08
6,500-22,399 บาท	3.90	-	-0.015	-0.175*
			(0.887)	(0.036)
22,400-27,699 บาท	3.92		-	-0.158*
				(0.047)
27,700 บาท ขึ้นไป	4.08			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 6,500-22,399 บาท กับ 27,700 บาท ขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 6,500-22,399 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 22,400-27,699 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 6,500-22,399 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม น้อยกว่าพนักงานที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 27,700 บาท ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.175

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 22,400-27,699 บาท กับ 27,700 บาท ขึ้นไป มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 22,400-27,699 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 22,400-27,699 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอัตรา

เงินเดือน 22,400-27,699 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม น้อยกว่าพนักงานที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 27,700 บาท ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 0.158

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

H_0 : วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

H_1 : วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต กับความผูกพันด้านความรู้สึก ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ				
1. มอบหมายงานเหมาะสม	0.292**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2. มีระดับบังคับบัญชาเหมาะสม	0.263**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3. หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน	0.258**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
4. สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้า				
ไม่ต่างกัน	0.213**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
5. หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน	0.199**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
6. กระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม	0.353**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวม	0.373**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน				
7. องค์กรมีความมั่นคง	0.163**	0.005	ต่ำ	เดียวกัน
8. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	0.329**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
9. อิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด	0.311**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
10. สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง	0.202**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
11. มีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น	0.314**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 26 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
12. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	0.229**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนโดยรวม	0.418**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม				
13. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	0.360**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
14. ร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานอย่างดี	0.264**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
15. ให้ความสำคัญกับส่วนรวม มากกว่าส่วนตน	0.313**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
16. แสดงความคิดเห็นร่วมกัน	0.243**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
17. ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	0.316**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
18. ทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	0.298**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชน และกลุ่มนิยมโดยรวม	0.411**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต				
19. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	0.477**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
20. ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล	0.246**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
21. มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี	0.450**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
22. สนใจและเอาใจใส่ท่านอย่างดี	0.586**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 26 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
23. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	0.485**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
24. ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว	0.410**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่ง				
คุณภาพชีวิตโดยรวม	0.628**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม	0.587**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต กับความผูกพันด้านความรู้สึก ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ พบว่า

วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม กับความผูกพันด้านความรู้สึก โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.587 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.373 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะความเลื่อมล้ำของอำนาจที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. การมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.292 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2 มีระดับบังคับบัญชาเหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับบังคับบัญชาเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.263 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีระดับบังคับบัญชาเหมาะสมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.258 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีหัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงานที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่ต่างกัน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.223 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่ต่างกัน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.199 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคนเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

6. การกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.353 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.418 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่เหมาะสมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. องค์การมีความมั่นคง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์การมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.163 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีความมั่นคงมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.329 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหามากขึ้น จะมีความผูกพันต่อการจัดการในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. อิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.311 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีอิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียดมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อการจัดการในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.202 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการสนับสนุนท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพังเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อการจัดการในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. มีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กฎระเบียบที่ยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.314 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่นมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อการจัดการในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.229 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อการการในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม วัฒนธรรมองค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม กับความผูกพันต่อการการด้านความรู้สึก โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.411 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมที่ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อการการในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนับสนุนการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.163 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อการการในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.264 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี จะมีความผูกพันต่อการการในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการการด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.313 แสดงว่า

ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. แสดงความคิดเห็นร่วมกัน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.243 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.316 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. ทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.298 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.628 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่ง

คุณภาพชีวิตที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.477 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.246 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.450 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. สนใจและเอาใจใส่ทำนองดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนใจและเอาใจใส่ทำนองดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.586 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การสนใจและเอาใจใส่ทำนองดี จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

5. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ด้านความรู้สึก มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.410 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุ และมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

H_0 : วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

H_1 : วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ				
1. มอบหมายงานเหมาะสม	0.162**	0.005	ต่ำ	เดียวกัน
2. มีระดับบังคับบัญชาเหมาะสม	0.249**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
3. หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน	0.117*	0.043	ต่ำ	เดียวกัน
4. สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้า				
ไม่ต่างกัน	0.205**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
5. หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน	0.123*	0.034	ต่ำ	เดียวกัน
6. กระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม	0.281**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของ				
อำนาจโดยรวม	0.271**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน				
7. องค์กรมีความมั่นคง	0.303**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	0.312**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
9. อิสระและบรรยากาศการทำงาน				
ที่ไม่ตึงเครียด	0.216**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
10. สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เอง				
โดยลำพัง	0.103	0.075	ต่ำ	ไม่สัมพันธ์กัน
11. มีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น	0.308**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
12. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	0.130*	0.024	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความ				
ไม่แน่นอนโดยรวม	0.369**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม				
13. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	0.289**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
14. ร่วมมือในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานอย่างดี	0.276**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
15. ให้ความสำคัญกับส่วนรวม มากกว่าส่วนตน	0.282**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
16. แสดงความคิดเห็นร่วมกัน	0.285**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
17. ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	0.409**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
18. ทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	0.293**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชน และกลุ่มนิยมโดยรวม				
	0.415**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต				
19. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	0.433**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
20. ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล	0.221**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
21. มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี	0.376**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
22. สนใจและเอาใจใส่ทำนองดี	0.438**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
23. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	0.343**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
24. ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว	0.344**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่ง คุณภาพชีวิตโดยรวม				
	0.511**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม	0.497**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ พบว่า

วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.497 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.271 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย หรือแทบไม่เกิดขึ้นจึงส่งผลให้ผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. การมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการมอบหมายงานที่เหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. มีระดับบังคับบัญชาเหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับบังคับบัญชาเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.249 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีระดับบังคับบัญชาเหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.117 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีหัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงานที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่ต่างกัน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.205 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.123 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

6. การกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.281 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.369 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่เหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. องค์การมีความมั่นคง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์การมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.303 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีความมั่นคง จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.312 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. อิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.216 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีอิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.075 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. มีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กฎระเบียบที่ยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.130 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม วัฒนธรรมองค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.415 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมที่เหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.289 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.276 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. แสดงความคิดเห็นร่วมกัน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.285 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.409 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. ทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.293 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.511 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.211 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.376 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี จะมีความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. สนใจและเอาใจใส่ทำนองดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนใจและเอาใจใส่ทำนองดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.438 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรสนใจและเอาใจใส่ทำนองดี จะมีความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

5. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.343 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น จะมีความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.344 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว จะมีความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 วัฒนธรรมขององค์กรด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุ และมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

H_0 : วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

H_1 : วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

วัฒนธรรมองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ				
1. มอบหมายงานเหมาะสม	0.116*	0.045	ต่ำ	เดียวกัน
2. มีระดับบังคับบัญชาเหมาะสม	0.094	0.103	-	ไม่สัมพันธ์กัน
3. หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน	0.088	0.126	-	ไม่สัมพันธ์กัน
4. สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้า				
ไม่ต่างกัน	0.071	0.223	-	ไม่สัมพันธ์กัน
5. หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน	0.051	0.376	-	ไม่สัมพันธ์กัน
6. กระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม	0.073	0.209	-	ไม่สัมพันธ์กัน
ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของ				
อำนาจโดยรวม	0.115*	0.045	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่ แน่นอน				
7. องค์การมีความมั่นคง	0.145*	0.012	ต่ำ	เดียวกัน
8. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	0.184**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
9. อิสระและบรรยากาศการทำงาน ที่ไม่ตึงเครียด	0.182**	0.002	ต่ำ	เดียวกัน
10. สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เอง โดยลำพัง	0.105	0.070	-	ไม่สัมพันธ์กัน
11. มีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น	0.391**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
12. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	0.120*	0.038	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอนโดยรวม				
	0.310**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม				
13. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	0.262**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
14. ร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน ร่วมงานอย่างดี	0.275**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
15. ให้ความสำคัญกับส่วนรวม มากกว่าส่วนตน	0.377**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
16. แสดงความคิดเห็นร่วมกัน	0.204**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
17. ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	0.299**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
18. ทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	0.250**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชน และกลุ่มนิยมโดยรวม				
	0.378**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต				
19. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่	0.385**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
20. ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล	0.177**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
21. มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี	0.343**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
22. สนใจและเอาใจใส่ท่านอย่างดี	0.277**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
23. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	0.187**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
24. ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว	0.340**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่ง				
คุณภาพชีวิตโดยรวม	0.406**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม	0.376**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ พบว่า

วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.376 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านลักษณะความเลื่อมล้ำของอำนาจ วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.115 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของอำนาจน้อย จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. การมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.116 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการมอบหมายงานที่เหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. มีระดับบังคับบัญชาเหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับบังคับบัญชาเหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หัวหน้าให้สิทธิ์ท่านในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่ต่างกัน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.376 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.051

6. การกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.209 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.310 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่เหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. องค์การมีความมั่นคง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์การมีความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.145 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การมีความมั่นคง จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.184 แสดงว่าตัวแปร

ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. อิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.182 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีอิสระและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

4. สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.070 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนับสนุนท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. มีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กฎระเบียบที่ยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.120 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม วัฒนธรรมองค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.378 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมที่เหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.262 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

2. ร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.275 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างดี จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.377 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. แสดงความคิดเห็นร่วมกัน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.204 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.299 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

6. ทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.250 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมขององค์การด้านด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.376 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีวัฒนธรรมองค์การ

ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.385 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

2. ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.177 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีชีวิตส่วนตัวและการทำงานสมดุล จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

3. มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.343 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

4. สนใจและเอาใจใส่ทำนองดี กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สนใจและเอาใจใส่ทำนองดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.277 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์การสนใจและเอาใจใส่ทำนองดี จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

5. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.187 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคม เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

6. ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว กับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.340 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าชีวิตมีมาตรฐานดีแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน		
1.1	เพศ ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การคือ 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test t-test t-test
1.2	อายุ ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การคือ 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA Brown-Forsythe One-way ANOVA
1.3	ระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การคือ 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA One-way ANOVA One-way ANOVA

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.4	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือแตกต่างกัน ความผูกพันต่อการคือ 1. ความผูกพันต่อการด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อการด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐานของสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA One-way ANOVA One-way ANOVA
1.5	อัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือแตกต่างกัน ความผูกพันต่อการคือ 1. ความผูกพันต่อการด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อการด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐานของสังคม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-way ANOVA One-way ANOVA One-way ANOVA
2	วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ		
2.1	วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ความผูกพันต่อการคือ 1. ความผูกพันต่อการด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อการด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐานของสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.2	วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ความผูกพันต่อองค์การคือ 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3	วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ความผูกพันต่อองค์การคือ 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4	วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ ความผูกพันต่อองค์การคือ 1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) และลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) กับความผูกพันขององค์การของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 936 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : กรกฎาคม 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ โดยกำหนดจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05

จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 280 คน และได้สำรองเผื่อแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 7 % เท่ากับ 20 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 300 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแต่ละฝ่าย โดยวิธีกำหนดสัดส่วนประชากรพนักงานฝ่ายนั้นๆ (Proportional stratified random sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยสุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆ ตามจำนวน จนครบ 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ครอบคลุมตามโครงสร้างของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุดจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในลักษณะต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้คือ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต Masculinity and Femininity) จำนวน 24 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้ง 24 ข้อ เป็นการให้คะแนนแบบ Likert (summary rating method: the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 9 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวกทั้ง 9 ข้อ เป็นการให้คะแนนแบบ Likert (summary rating method: the likert scale) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยสร้างเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และมีความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 125-126) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าจากเอกสารที่สามารถอ้างอิงได้ หนังสือทางวิชาการ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุด โดยเก็บตัวอย่างจากพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-respond questionnaire)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

การวิเคราะห์และรวบรวมที่ได้จากการจัดเก็บภาคสนามโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows Version 12 (Statistical Package for Science / Windows Version 12)

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อแยกแบบสอบถามฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามฉบับที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for social Sciences หรือ SPSS Version 12) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1.1. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Inferential statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผล อ้างอิงประชากรของการศึกษาค้างนี้ จะตั้งระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งจะนำข้อมูล ที่ได้ จากวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆในการวิเคราะห์ ดังนี้

ตรวจสอบผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้สถิติ F-test และ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้สถิติสหพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 300 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

อายุ พนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 28 - 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคือ อายุ 15 - 27 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7

อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 27,700 บาทขึ้นไป จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาคือมีอัตราเงินเดือน 22,400 - 27,699 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และมีอัตราเงินเดือน 6,500 - 22,399 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) และด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) เป็นดังนี้

ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย คือ องค์การมีระดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน หัวหน้าให้สิทธิ์ในการวางแผนการทำงาน หัวหน้ามอบหมายงานให้ลูกน้องรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม หัวหน้าให้ความเท่าเทียมกับทุกคน มีการกระจายอำนาจการ

ปกครองจากหัวหน้าไปยังลูกน้องได้อย่างเหมาะสม และสิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.84, 3.65, 3.50, 3.49 และ 3.42 ตามลำดับ

ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนโดยรวม อยู่ในระดับมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน อยู่ในระดับมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย คือ องค์กรมีความมั่นคง องค์กรมีกฎระเบียบที่ค่อนข้างยืดหยุ่น องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจากการทำงาน หัวหน้ายอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงานได้ มีอิสระในการทำงานและมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด และหัวหน้างานสนับสนุนให้ตัดสินใจได้เองโดยลำพัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.86, 3.79, 3.71, 3.67 และ 3.47 ตามลำดับ

ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยมโดยรวม อยู่ในระดับมีความเป็นกลุ่มนิยมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความเป็นกลุ่มนิยมมาก คือ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี องค์กรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน เห็นความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน กลุ่มงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.19, 4.12, 4.09, 4.00 และ 3.89 ตามลำดับ

ด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับมีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านลักษณะมีความมุ่งคุณภาพชีวิตมาก คือ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลได้อย่างมีความสุข องค์กรให้ความสนใจและเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร ชีวิตความเป็นอยู่ได้มาตรฐานดีแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.57, 3.55, 3.52 และ 3.50 ตามลำดับ และพนักงานทุกคนมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมีความมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์

แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานของสังคม เป็นดังนี้

ความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านความรู้สึก พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึกโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ รู้สึกรัก และผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานของท่าน โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.85 และ 3.62 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความต่อเนื่อง พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับสูง คือ ประารถนาที่จะเป็นพนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานแก่ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.98 และ 3.77 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานของสังคม พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับสูง คือ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร และยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาหรือเอางานกลับไปทำที่บ้านเมื่องานไม่เสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.04 และ 3.99 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศ ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐานของสังคมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อการด้านความรู้สึก

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อการด้านความรู้สึก

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการดำรงต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุ และมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุ และมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุ และมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทในเครือ แตกต่างกัน

1.1 เพศ

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (อ้างถึงใน จิราวรรณ, 2539) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่าเพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุน หรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

1.2 อายุ

พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งอายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกที่ตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานทฤษฎีของ Becker (1960 อ้างถึงใน สุนิจ, 2542: 27) ได้พัฒนาทฤษฎีมาจากการอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Reward-Cost Notation) ซึ่งมีสาระสำคัญคือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญกล่าวคือ บุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถ แรงกายแรงใจ และใช้ความพยายามที่มีอยู่ เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพเป็นระยะเวลานานนั้นเป็นการสะสมระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะมีผลในการพิจารณาเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อบุคคลนั้นออกจากองค์กรไป เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงาน ในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรนั้นก็คือ การที่ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความสามารถในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน บุคคลก็จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น เช่น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรไม่นาน เพราะเขาได้พิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

1.3 ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ไม่ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับ(งานวิจัย/ทฤษฎี) ของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533: 95-96) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับ(งานวิจัย/ทฤษฎี) ของสมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์. (2549) ศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ” พบว่าความแตกต่างของระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์การ

1.5 อัตราเงินเดือน

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (1972 อ้างถึงใน วรณช, 2543: 42-43) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า องค์การที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์การ หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ที่องค์การสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้

สมมติฐานที่ 2

2. วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทในเครือ

2.1 วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชิต (2548 อ้างอิงจาก สังคม, 2550) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีการกำหนดให้พนักงานแต่ละคนมีอิสระในการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อองค์การ (Individual Autonomy) โดยองค์การมีความเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรับผิดชอบ ในการทำงาน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมขององค์การ

2.2 วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Hofstede and Greet H. (1997) องค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะไม่ชอบความไม่แน่นอนของกฎระเบียบที่เป็นทางการ จะบังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีความวิตกกังวลต่ำ มีทัศนคติว่าชีวิตเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอน มักจะไม่มีที่ยึดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มากนัก และเข้ากับสิ่งอื่น ๆ ได้ง่าย

2.3 วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม

วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านการเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทนา (2550) ที่กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่ช่วยถ่ายทอดหรือแสดงให้บุคคลภายนอกเห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียว (Identity) ขององค์การ ทำให้เกิดการกระทำบางอย่างที่มีมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ทำให้เกิดความมั่นคงของระบบภายในองค์การ มีความสม่ำเสมอ ไม่ผิดเพี้ยน เป็นกลไกในการควบคุมสามัญสำนึกที่ช่วยจัด ปรังการรับรู้ และพฤติกรรมของพนักงาน

2.4 วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต

วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมขององค์การด้านด้านมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา เอื้ออรรถการ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ ทศนคติต่องานบริการและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ซีพีเซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการศึกษาในเรื่องของพฤติกรรมของพนักงานในองค์การในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ พบว่าผลของการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นชาย และด้านความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งองค์การที่มุ่งคุณภาพชีวิตสูงจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร ทำให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานต่ำ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28 - 40 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป และพนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 27,700 บาทขึ้นไป ซึ่งทำให้องค์กรได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน หรือวางกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. พนักงานที่เป็นเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงจะมีความชอบเสี่ยงน้อยกว่าเพศชาย ไม่ค่อยกล้าที่จะเปลี่ยนงานบ่อยๆ จึงมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรมากกว่าเพศชาย

3. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 28 - 40 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า จะมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องมากกว่า องค์กรจึงควรใส่ใจกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า เช่น จัดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการทำงานให้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการยังเห็นความสำคัญของพวกเขายอยู่

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีระยะเวลานานจะทำให้พนักงานไม่ค่อยเปลี่ยนงานหรือลาออก เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกยินดีที่จะอุทิศตน และทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

5. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 27,700 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า เนื่องจากผลตอบแทนที่สูงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากเล็งเห็นถึงผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ องค์กรจึงควรมีการให้ค่าตอบแทนรวมถึงการปรับฐานเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสม

6. ด้านวัฒนธรรมองค์การ องค์กรควรให้ความสำคัญกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านกลุ่มนิยมและมุ่งคุณภาพชีวิต โดยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการวางแผนและการปฏิบัติการ โดยสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในสายงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน เนื่องจากหากขาดการมีส่วนร่วมของพนักงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานให้เพิ่มขึ้น

สำหรับวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน องค์การควรที่จะมีการจัดสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจจากหัวหน้าไปยังลูกน้องอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะองค์กรมีความยุติธรรม โปร่งใส เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการแก้ปัญหาในงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีอิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้มีการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยน ซึ่งทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. ด้านความผูกพัน องค์การควรให้ความใส่ใจแก่พนักงานในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม เนื่องจากหากพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากเห็นถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าที่จะได้รับจากองค์กร จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้แก่พนักงานส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาในการทำงานและตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก เพื่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ องค์การควรที่จะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกที่เป็นมิตรต่อพนักงาน

3. ด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง องค์การควรที่จะมีการให้รางวัลหรือตอบแทนแก่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน หรือเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน เช่น จัดส่งพนักงานไปอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะที่มีอยู่ และมีความสามารถที่ดีที่จะทำงานอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลานานโดยไม่ลาออกจากการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

4. ด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม องค์การควรที่จะทำให้พนักงานมีความเต็มใจ และมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีการแสดงออกถึงความผูกพันในรูปของความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น การสื่อสารภายในองค์กร บรรยากาศองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม แรงจูงใจในการทำงาน หรือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นการขยายแนวแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไป

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริช สืบสนธิ์. (2535). สร้างวัฒนธรรมให้องค์การ สร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ด.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชปัญษา. (2544). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. (2546). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์. กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติมา วงศ์นาค. (2544). การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพร ชัยธนา. (2548). การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นทรัลเอ็กเพรส จำกัด.
- เนือทิพย์ นวลถนอม. (2547). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- พรพิมล วสุวัตรศรสกุล. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6 (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปิยะ ทองเจริญ. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ด้านสุขภาพการพิมพ์ จำกัด.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1 – 15. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองกลุ่มจังหวัดสнг. วิทยานิพนธ์. ค.ม.(การบริหารศึกษา). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- วรณัฐ ทองไพบูลย์. (2543). บรรยาการองค์การและความผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแบ่งความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3): 8-11.
- _____. (2543). คู่มือการวิจัย : การวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- ศิริมา ชวนอยู่. (2547). ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

- สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (วิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). สังคมวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัตตบงกช มานีมาน. (2548). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (การพัฒนารัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริลักษณ์ โตใหญ่. (2550). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ และอัตราการขาดงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท จัดจำหน่ายเครื่องมือวัด. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุพินดา คิวานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.บ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวัณณ ฉลภิญโญ. (2547). ปัจจัยที่มีความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณี บริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์. บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรณณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). "The Measurement and Antecedents of Affective , Continuance, and Normative Commitment to the Organization." Journal of Occupational Psychology. 63 (1990) : 1-18.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York : McGraw Hill Companies, Inc.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics : An Introductory Analysis*. New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง : วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพัน โดยนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์การ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน ที่คิดว่าเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งคำตอบของทุกท่านที่อนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้จัดทำจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลเสียหรือผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

คำชี้แจง

1. กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับคิดเห็นและความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และโปรดให้คำตอบเพียงข้อละเพียง 1 คำตอบเท่านั้น
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน จำนวน 4 หน้าโดยประกอบด้วยส่วนสำคัญดังต่อไปนี้คือ

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย

แบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 15 - 27 ปี

() 2. 28 - 40 ปี

() 3. 41 - 53 ปี

() 4. 54 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() 1. 1 - 3 ปี

() 2. 4 - 6 ปี

() 3. 7 ปี ขึ้นไป

5. อัตราเงินเดือน

() 1. 6,500 - 11,799 บาท

() 2. 11,800 - 17,099 บาท

() 3. 17,100 - 22,399 บาท

() 4. 22,400 - 27,699 บาท

() 5. 27,700 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความคิดเห็นและเป็นจริงที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)						
1	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ลูกน้องรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม					
2	องค์การของท่านมีระดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
3	หัวหน้าท่านให้สิทธิ์ท่านในการวางแผนการทำงาน					
4	สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน เช่น การลาพักร้อน การเข้ารับการฝึกอบรม					
5	หัวหน้าของท่านให้ความเท่าเทียมกับทุกคน					
6	ในองค์การของท่านมีการกระจายอำนาจการปกครองจากหัวหน้าไปยังลูกน้องได้อย่างเหมาะสม					
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)						
7	องค์การของท่านมีความมั่นคง					
8	องค์การให้ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจากการทำงาน					
9	ท่านมีอิสระในการทำงานและมีบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด					
10	หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านตัดสินใจได้เองโดยลำพัง					
11	องค์การของท่านมีกฎระเบียบที่ค่อนข้างยืดหยุ่น เช่น เวลาในการเข้า-ออกงาน					
12	หัวหน้าของท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงานได้					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ แน่ใจ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
ลักษณะความเป็นปัจเจกชนและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)						
13	องค์การของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
14	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี					
15	ท่านเห็นความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
16	กลุ่มงานมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน					
17	ท่านจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน					
18	ท่านทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					
ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)						
19	พนักงานทุกคนมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่					
20	ท่านสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้ เกิดความสมดุลได้อย่างมีความสุข					
21	ท่านมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี					
22	องค์การของท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ท่าน เป็นอย่างดี					
23	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในองค์การ					
24	ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านได้มาตรฐานดีแล้ว					

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความคิดเห็นและเป็นจริงที่สุด

ข้อ	ความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
ความผูกพันต่อ SET ด้านความรู้สึก						
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2	ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานของท่าน					
3	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร					
ความผูกพันต่อ SET ด้านความต่อเนื่อง						
4	ท่านปรารถนาที่จะเป็นพนักงานของ SET					
5	ท่านมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของ SET					
6	SET ให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแก่ท่าน					
ความผูกพันต่อ SET ด้านบรรทัดฐานของสังคม						
7	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร					
8	ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร					
9	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาหรือเอางานกลับไปทำที่บ้านเมื่องานไม่เสร็จ					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชา บริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อชื่อสกุล	นางสาวสิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ
วันเดือนปีเกิด	29 มกราคม 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	486/22 หมู่ 11 ถนนราษฎร์บูรณะ ซอย 9 แขวงบางปะกอก เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร 10140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ