

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2558

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2558

บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ซีเมนส์. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกฤตดา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด
จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้
สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 34,999 บาท ระดับพนักงานปฏิบัติการ และ
ประสบการณ์ในการทำงาน 5-8 ปี

2. พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโดยรวม ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้าน
เน้นรายละเอียด ด้านเน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม
ด้านเน้นความมั่นคง และด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง อยู่ในระดับดี

3. พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และระดับพนักงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ
องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6 วัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นรายละเอียด ด้านเน้นการ
แข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านเน้นความมั่นคง มี
ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด
และด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกับ
ความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ORGANIZATIONAL CULTURE RELATING TO EMPLOYEES' COMMITMENT
OF SIEMENS COMPANY LIMITED (THAILAND).



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

August 2015

Budsaba Songpagornrat. (2015). *Organizational Culture Relating to Employees' Commitment of Siemens Company Limited (Thailand)*. Master of Business Administration (Management). Bangkok: Graduate School of Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Supada Sirikudta.

This research was aimed to study Organizational Culture Relating to Employee's Commitment of Siemens Company Limited (Thailand). The sample in this research are 250 employees of Siemens Limited. The analytical statistics consists of Percentage, Mean and Standard Deviation and test statistics includes Independent t-test, One-way Analysis of Variance, Pair Comparison by using Least Significant Difference and Person Product Moment Correlation Coefficient is employed for relationship analysis.

The research results can revealed as follows:

1. The majority of employees who are female, aged range between 30-39 years old, single marital status, bachelor's degree, earn salary Baht 15,000–34,999, operational staff, has 5-8 years of working experience.
2. The employees' opinion towards overall culture and the aspects of outcome Orientation, People Orientation, Attention to detail, Aggressiveness, Team Orientation, Stability and Innovation and Risk Taking were at good level.
3. Employee's Commitment on Organization at Siemens Limited is at much level.
4. Employees with different age, marital status, working position have different organization commitment at statistically significant level of .01.
5. Employees with education level and salary have different organization commitment at statistically significant level of .05
6. Organizational culture including the aspects of outcome Orientation, People Orientation, Attention to detail, Aggressiveness, Team Orientation and Stability have positively relationship in moderate level with employee's commitment on Organization at Siemens Company Limited (Thailand). Innovation and Risk Taking has low positively related with employee's commitment on Organization at Siemens Company Limited (Thailand) at statistical significance of .01 level.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวความคิด	6
สมมติฐานการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวความคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	7
ทฤษฎี และ แนวความคิด เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	8
ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร	16
ประวัติและความเป็นมาของบริษัทซีเมนส์ จำกัด	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
3 วิธีการดำเนินวิจัย	34
การกำหนดประชากรศาสตร์และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์	48
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	78
สังเขปการวิจัย	78
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผล	84
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย	88
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	90
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	95
ภาคผนวก ก	96
ภาคผนวก ข	104
ภาคผนวก ค	106
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	108

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างแต่ละฝ่ายของบริษัทซีเมนส์ จำกัด	35
2 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)	45
3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	49
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้ทำการแบ่งกลุ่มข้อมูลใหม่	51
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด	53
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลเกี่ยวกับความผูกพัน ในองค์กรบริษัทซีเมนส์ จำกัด	58
7 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรกับเพศ	61
8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด	61
9 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรกับอายุ (Levene's test)	62
10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอายุ (F-test)	63
11 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันในองค์กร (LSD)	63
12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรกับสถานภาพ (Levene's test)	65
13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ	65
14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรกับระดับการศึกษา (Levene's test)	66
15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา (t-test)	67
16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรกับรายได้ต่อเดือน (Levene's test)	68
17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน (Brown-Forsythe)	68

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนกับความผูกพัน ในองค์กรโดยรวม	69
19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรกับระดับตำแหน่ง งาน	71
20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับ ตำแหน่งงาน	71
21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรกับประสบการณ์ ในการทำงาน	72
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	73
23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม กับความ ผูกพันในองค์กร	74
24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	76

บัญชีภาพประกอบ

ตาราง

หน้า

1	กรอบแนวความคิดการวิจัย	6
---	------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสะท้อน ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงาน องค์กรจะมีการสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของแต่ละองค์กรขึ้นมาเอง แม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีของการดำเนินงานที่แตกต่างกันวัฒนธรรมองค์กรอาจต้องมีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อองค์กรเพื่อที่เผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขันหรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมสามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักและความล้มเหลวในที่สุด

การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรซึ่งถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรต้องให้ความสนใจ การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งชี้ถึงประสิทธิภาพผลขององค์กรด้วย

บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ได้เข้ามามีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจและด้านเทคนิคในประเทศไทยเป็นเวลากว่าหนึ่งศตวรรษแล้ว โดยมีการขายอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสูงที่ผลิตโดยบริษัท ซีเมนส์ จำกัด แห่งประเทศเยอรมัน ซึ่งบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ได้เสนอสินค้าหลากหลายตั้งแต่ขนส่งจนถึงระบบการแพทย์ นอกจากนี้ยังมีระบบผลิตไฟฟ้าไปจนถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานอุตสาหกรรมบริษัทซีเมนส์สามารถจัดหาโซลูชันการบริการและผลิตภัณฑ์ด้านวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างครบวงจร

ในการบริหารงานองค์กรบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรจึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพราะ พนักงานคือความสำเร็จของซีเมนส์ จึงมีการรักษาบุคลากรที่ดีในองค์กรไว้ด้วยวิธีการใช้ความผูกพันในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งมีผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรแต่อย่างไรก็ตาม แม้บริษัทจะให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใด หากแต่ทุกองค์กรย่อมเกิดปัญหา ซึ่งอาจมาสาเหตุที่บุคลากรมีการรับรู้หรือทัศนคติที่ไม่ดีกับ วัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กร และมีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ ซึ่งทำให้ผู้ที่ทำงานอยู่นานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันให้กับตัวพนักงานในองค์กรเพราะวัฒนธรรมจะได้รับอิทธิพลจากหลาย ๆ ปัจจัยรวมทั้งมาตรการในการพัฒนาบุคลากร

พฤติกรรมการเป็นผู้นำขององค์กรและความหลากหลายของพนักงานการผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในการสร้างทีมงานสิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มุ่งไปในการช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งสิ้นเมื่อองค์กรไปได้ดี บุคลากรทุกคนก็จะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์จำกัดข้อมูลสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารต่อการนำไปพัฒนาและเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรตลอดจนเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

ความสำคัญของการทำวิจัย

1. ผลของการศึกษาผู้บริหารบริษัทซีเมนส์ จำกัด สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงแนวทาง กระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซีเมนส์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ซีเมนส์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย) ประกอบด้วยฝ่ายธุรกิจที่มีความสำคัญ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บริการด้านเทคโนโลยี และการบริการสำหรับอุตสาหกรรม (DF/PD) ฝ่ายการจัดการพลังงานโครงสร้างพื้นฐาน (EM) ฝ่ายเครื่องมือแพทย์ (HSC) และฝ่ายการขนส่งผู้โดยสารและสินค้าทางรถไฟและผลิตภัณฑ์

โซลูชันบริการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย (Mobility) ซึ่งมีจำนวน 533 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล: ตุลาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย) ฝ่ายธุรกิจที่มีความสำคัญ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บริการด้านเทคโนโลยี และการบริการสำหรับอุตสาหกรรม (DF/PD) ฝ่ายการจัดการพลังงานโครงสร้างพื้นฐาน(EM) ฝ่ายเครื่องมือแพทย์ (HSC)และฝ่ายการขนส่งผู้โดยสารและสินค้าทางรถไฟและผลิตภัณฑ์โซลูชันบริการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย (Mobility) ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 228 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 22 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 250 คน ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน โดยวิธีกำหนดสัดส่วนประชากรพนักงานฝ่ายนั้นๆ (Proportional Stratified random sampling)

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงาน โดยสุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆตามจำนวนจนครบ 250 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables)

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 20 - 29 ปี

1.2.2 30 – 39 ปี

1.2.3 40 - 49 ปี

1.2.4 50 – 59 ปี

1.2.5 60 ปีขึ้นไป

- 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.3.1 โสด
 - 1.3.2 สมรส
 - 1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.4.3 ปริญญาโท
 - 1.4.4 ปริญญาเอก
- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.5.1 15,000 – 34,999 บาท
 - 1.5.2 35,000 – 54,999 บาท
 - 1.5.3 55,000 – 74,999 บาท
 - 1.5.4 75,000 บาทขึ้นไป
- 1.6 ระดับพนักงาน
 - 1.6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ
 - 1.6.2 พนักงานระดับหัวหน้า
- 1.7 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.7.1 น้อยกว่า หรือเท่ากับ 4 ปี
 - 1.7.2 5 - 8 ปี
 - 1.7.3 9 - 12 ปี
 - 1.7.4 13 ปีขึ้นไป
2. วัฒนธรรมองค์กร
 - 2.1 ปัจจัยหรือลักษณะต่างๆของวัฒนธรรมในองค์กร ได้แก่
 - 2.1.1 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation)
 - 2.1.2 วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation)
 - 2.1.3 วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail)
 - 2.1.4 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness)
 - 2.1.5 วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation)
 - 2.1.6 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability)
 - 2.1.7 วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk

Taking)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน กับ บริษัท ซีเมนส์ จำกัด โดยได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามได้รับมอบหมาย

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ อัตราเงินเดือน

3. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์กรและวิถีที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติอยู่และลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรต่างๆที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์กรนั้นมีอยู่ โดยมีลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3.2 วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับผู้บริหาร

3.3 วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน

3.4 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาใจจริง จึง ตลอดจนสร้างให้มีการสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

3.5 วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึงระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

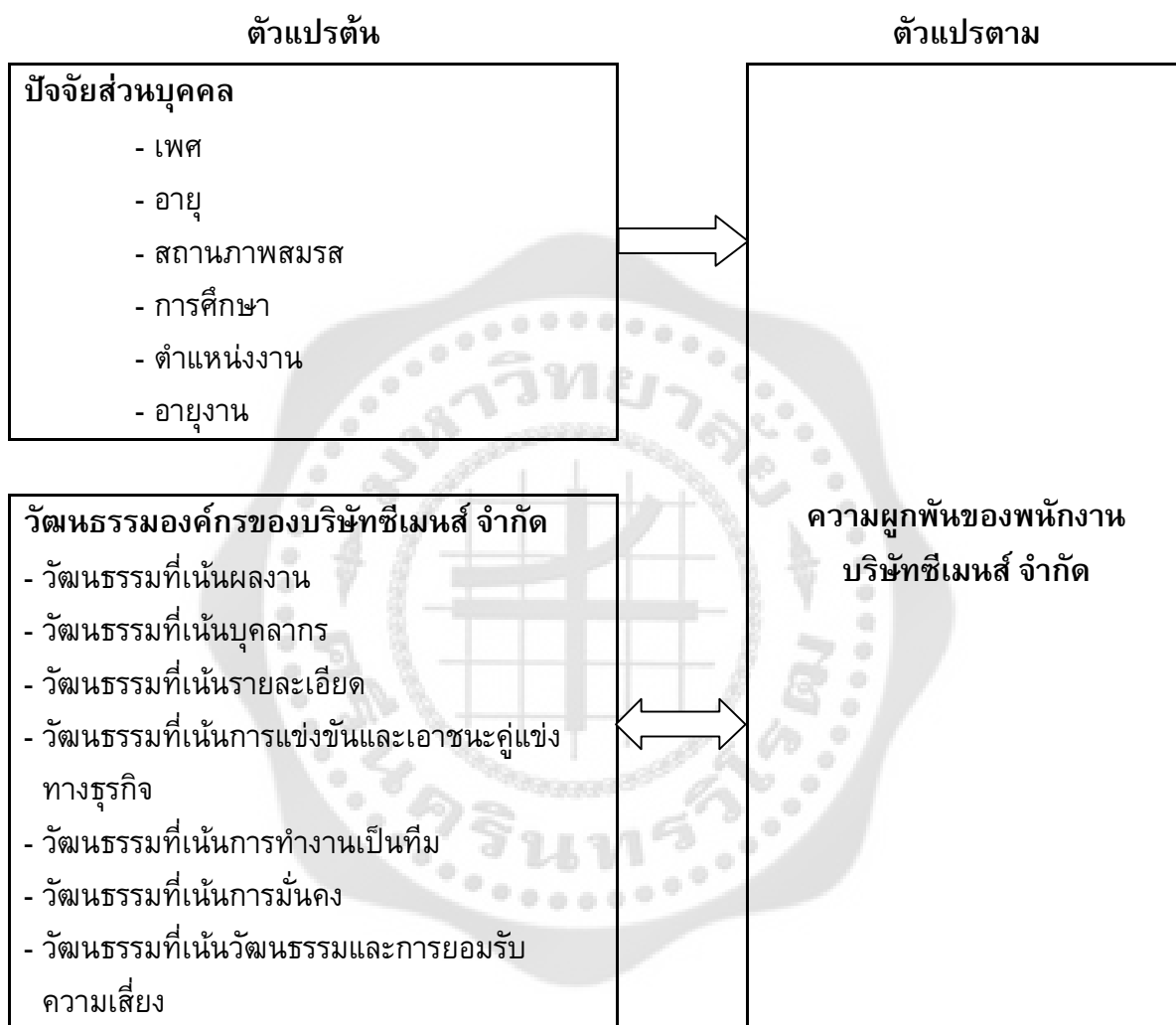
3.6 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร

3.7 วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และ การยอมรับความเสี่ยง

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัทฯ และความต้องการที่จะอุทิศตนเพื่อบริษัทซีเมนส์ จำกัดโดยสามารวัดได้จากความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานด้วยความทุ่มเท ความเสียสละ เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย) และพนักงานของบริษัทฯ มีส่วนสำคัญที่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้กับบริษัทซีเมนส์ จำกัดและพนักงานเองเกิดภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทซีเมนส์ จำกัด

กรอบแนวความคิด

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด” ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานซึ่ง
เมเนจ์จำกัดผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวความคิดด้านประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประวัติและความเป็นมาของบริษัท ซีเมเนล จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่าง จะมี
อิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วยดังนี้ (พรทิพย์ วรกิจโกคาทร .
2529: 312-315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิง
แตกต่างกัน ทำให้เกิดการสื่อสารที่แตกต่างกัน เช่น ในการทำวิจัยในการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของ
เด็กวัยรุ่นพบว่า เด็กวัยรุ่นผู้ชายสนใจภาพยนตร์สงคราม ส่วนเด็กวัยรุ่นผู้หญิงสนใจภาพยนตร์
วิทยาศาสตร์มากที่สุด

2. อายุ (Age) การสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรม
มีความง่ายที่ต่างกัน ยิ่งมีอายุที่มากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคตินั้นเป็นไปที่ยากมาก
การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C. Maple n.d) และ ไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟี่ (I.L. Janis; & D.Rife. n.d)
ให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน และยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยัง
มีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ
การสื่อสารของผู้รับสาร มีงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวว่า การศึกษาของผู้รับสารมี
พฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ
และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้
เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล
โดยได้มีการพบว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ
ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้าน

ประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ . 2538: 112)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางพฤติกรรมต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้ (ประมะ สตะเวทิน. 2533: 112)

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

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากการผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆมากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีเหตุผลที่เพียงพอ ในขณะที่คนที่มีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพรายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

2.ทฤษฎี และ แนวความคิด เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1 ความเป็นมาของคำว่า “วัฒนธรรม”

สนธยา พลศรี (2545: 166) คำว่าวัฒนธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Culture” และ “Cultural” มีรากศัพท์มาจากคำภาษาฝรั่งเศสซึ่งมีการดัดแปลงมาจากภาษาละตินคำว่า “Cultural” (กรมศิลปกร 2542: 37) ที่แปลว่าการเพาะปลูก ในภาษาไทยครั้งแรก “พระมหาจุฬ” แห่งวัดมหาธาตุ ใช้คำว่า “ภูมิธรรม ” แต่พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ทรงเล็งเห็นว่าเป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างคงที่ ควรใช้คำพ้องที่มีการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงทรงใช้คำว่า “วัฒนธรรม” มาจากคำว่า “วฒน” ในภาษาบาลี สำหรับคำว่า “ธรรม” มาจากคำว่า “ธรรม” ในภาษาบาลีสันสกฤต แปลว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงรวมความแล้วหมายถึง ความเจริญงอกงามหรือความ

มีระเบียบวินัยได้มีการนำมาใช้ครั้งแรกในพระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2483 (คณะกรรมการการจัดทำหนังสือวิธีไทย สถาบันราชภัฏเชียงใหม่: 2543: 57)

สมยศ นาวิการ (2546: 119-120) วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับ และปฏิบัติโดยสมาชิกองค์กร เนื่องจากองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมาแม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม สามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

ความสำเร็จของบริษัทอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมของพวกเรา และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของพวกเขาเอง แม้ว่าจะมีค่านิยมของวัฒนธรรมองค์กรอยู่หลายอย่าง โดยทั่วไปวัฒนธรรมหมายถึงวิถีชีวิตขององค์กร วิถีทางที่เรากระทำอยู่ ณ ที่นี้ หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมคือ ค่านิยมร่วมที่ถูกสันนิษฐานว่าเป็นส่วนหนึ่งตามธรรมชาติขององค์กร วัฒนธรรมจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่อาจเขียนไว้เป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรยิ่งกว่านั้น วัฒนธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างพนักงานและองค์กรด้วย ดังนั้น วัฒนธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดระดับความพอใจของพนักงาน

2.2 ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า “วัฒนธรรม” ไว้หลายท่านทั้งที่มีความหมายคล้ายคลึงและ แตกต่าง โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

เลสลี เอ.ไวท์ (Lesloe A. White) ให้ความหมายว่า “วัฒนธรรม” คือปรากฏการณ์ ที่สร้างขึ้นมาอย่างมีระบบประกอบด้วยการกระทำ (แบบแผนของพฤติกรรม) วัตถุ (เครื่องมือเครื่องใช้หรือสิ่งที่ใช้สร้างเครื่องมือเครื่องใช้) ความคิด (ความเชื่อ ความรู้) และความรู้สึก (เจตคติ ค่านิยม) ที่แสดงออกให้เห็นได้อย่างชัดเจน วัฒนธรรมเป็นผลงานที่มาจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์และมีลักษณะที่ชัดเจน ดังนั้นจึงสามารถถ่ายทอดจากหนึ่งไปสู่คนอื่นได้ง่าย (จำนง อภิวัฒนสิทธิ์; และคนอื่น ๆ. 2540: 15)

บรูม และเซลซ์นิกซ์ (สุพัตรา สุภาพ. 2542: 34; อ้างอิงจาก Broom; & Seiznick 1696: 53-55) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” เป็นมรดกทางสังคมที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ประเพณีและความชำนาญที่มนุษย์ได้มาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม

ณรง เส็งประชา (ณพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์. 2548; อ้างอิงจาก ณรง เส็งประชา. 2541) ได้ให้ความว่า “วัฒนธรรม” ในทางสังคมวิทยา หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตแบบแผนแห่งพฤติกรรมและบรรดาผลงานทั้งมวลที่มนุษย์ได้สร้างสรรค์ขึ้น ตลอดจนความคิดความเชื่อและความรู้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสมของมนุษย์ และสามารถถ่ายทอดกันได้จากสังคมหนึ่งไปยังอีก

แห่งหนึ่ง จากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนรุ่นต่อไป และสรุปไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือ ทุกสิ่งทุกอย่างทั้งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุซึ่งมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อนำเอามาใช้ช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคม

เอ็ดวาร์ด บี ไทเลอร์. (Edward B. Tylor) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม” คือ ทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งได้มาจากการการเรียนรู้ของสังคม และสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการใช้สิ่งนั้นๆ วัฒนธรรมนั้นๆ เพื่อเป็นมรดกแก่ชนรุ่นต่อไป (Horton and Hunt. 1976: 46 อ้างถึงใน (ฌองส์ เล็งประชา 2541: 46) พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524: 101) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า “วัฒนธรรม” เป็นชื่อรวมสำหรับแบบอย่างของพฤติกรรมทั้งหลายที่ได้มาจากสังคม และที่ถ่ายทอดกันไปตามทางสังคมโดยอาศัยสัญลักษณ์วัฒนธรรมจึงเป็นชื่อสำหรับสัมฤทธิ์ผลที่เด่นชัดทั้งหมดของกลุ่มมนุษย์ รวมทั้งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ เช่น ภาษา การทำเครื่องมืออุตสาหกรรม ศิลปะ วิทยาศาสตร์ กฎหมาย การปกครองศีลธรรมและศาสนา กับรวมถึงอุปกรณ์ที่เป็นวัตถุหรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งแสดงรูปแบบแห่งสัมฤทธิ์ผลทางวัฒนธรรม และทำให้ลักษณะวัฒนธรรมทางปัญญาสามารถยังผลเป็นประโยชน์ใช้สอยได้ เช่น อาคาร เครื่องมือ เครื่องจักรกล เครื่องมือศิลปวัตถุ เป็นต้น

ความหมายของ “วัฒนธรรม” นี้ในทางวิชาการแตกต่างไปจากความหมายสามัญที่ใช้กันทั่วไป เพราะหมายถึงทุกสิ่งทีเรียนรู้อย่างมาจากคนมาคน สือสารระหว่างกัน อันรวมทั้งภาษาธรรมเนียม ประเพณี และสถาบันต่างๆ เนื่องจากไม่เคยปรากฏมีมนุษย์กลุ่มไหนที่ไร้ภาษา ธรรมเนียม ประเพณี และ สถาบัน วัฒนธรรมจึงเป็นลักษณะเด่นชัด และสากลสำหรับมนุษย์ทั้งหมด

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546: 223) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากการได้รับอิทธิพลจากองค์การที่สั่งสมกันมาหลายยุคหลายสมัย การสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถทำได้โดย

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการทำงาน มีมาตรฐานวัดความสำเร็จเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการควบคุมการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานได้มาตรฐาน เช่น ผลงานที่มีคุณภาพมาจากการทำงานของพนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน มีผลงานที่สามารถวัดได้เป็นที่น่าพอใจ มีการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้สอนและแนะนำที่ดีให้แก่พนักงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ควรยึดถือปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึงผู้นำมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดี และการลงโทษพนักงานที่ไม่ดี

3. ผู้นำเป็นผู้สร้างความเชื่อและค่านิยมให้คนในองค์กรยอมรับนับถือร่วมกัน เช่น หากองค์กรประสบปัญหาทางการเงินองค์กรจะไม่เลิกจ้างพนักงานเพราะสมาชิกในองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน องค์กรจะต้องดูแลคนในครอบครัวให้มีความสุข เป็นต้น

4. การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริม และการเลิกจ้างพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ พนักงานในองค์กรยอมรับ

องค์กรประกอบเหล่านี้เป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับซึ่งเริ่มจากผู้บริหารที่มีบทบาทในความเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจและยอมรับนับถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การนั้น

2.3 ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 69-70) ได้ระบุลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบในการคิด การกระทำและแบบทางวัตถุ
2. วัฒนธรรมองค์การ เป็นวัฒนธรรมจำเพาะขององค์การสหจร ซึ่งเป็นองค์การที่ได้รับการจัดตั้งอย่างจงใจให้มีหน้าที่เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างอาจพิจารณาว่าเป็นวัฒนธรรมย่อยของสังคมได้
3. วัฒนธรรมองค์การ เป็นวัฒนธรรมการทำงาน หรือการประกอบอาชีพ (Work Culture) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตสังคม (Social Life) ของมนุษย์ นั่นคือ มนุษย์มีการเข้าและออกจากวัฒนธรรมการงานนี้ในชีวิต อาจหลายหนในชีวิตหนึ่ง
4. วัฒนธรรมองค์การ เป็นไปได้ทั้งวัฒนธรรมแข็ง(Strong)วัฒนธรรมอ่อน (Weak) หรือวัฒนธรรมธรรมดา (Normal) ทุกสังคมจะต้องมีวัฒนธรรมแบบใดแบบหนึ่ง หรือผสมกัน
5. วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่องค์การนั้นๆ สร้างขึ้น สมาชิกต้องเรียนรู้และฝึกฝนความชำนาญในการคิดปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ แต่ละองค์การมีวัฒนธรรมของตนเอง อาจเหมือนหรือไม่เหมือนองค์การอื่นก็ได้ บางองค์การอาจใช้บางส่วน (Share) ของวัฒนธรรมร่วมกันได้

2.4 ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อกลยุทธ์

สมยศ นาวิการ (2546: 122-123) วัฒนธรรมองค์การอาจสนับสนุนหรือขัดขวางการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัทได้ เพราะว่าวัฒนธรรมจะสะท้อนอดีต การปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การจะต้องเกิดขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สิ่งที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะต้องตามมาด้วยการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกัน มิฉะนั้นแล้วกลยุทธ์จะล้มเหลว

เอ็ดการ์ เอช. ไชน์ นักวิจัยทางการบริหาร (สมยศ นาวิการ. 2546: 119-135) ได้ชี้ให้เห็นว่าบริษัทที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอาจจะกำหนดกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมาที่เหมาะสมบนพื้นฐานของการเงิน ผลผลิตกำไรหรือการตลาด แต่กลยุทธ์จะไม่ถูกดำเนินการเพราะว่ากลยุทธ์ต้องการ “สมมุติฐาน ค่านิยม และ วิธีการทำงานใหม่” ที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมองค์การเดิม

องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างของพวกเขาได้ แต่จะพบว่าพนักงานหันกลับไปสู่วิธีการดำเนินงานก่อนหน้าของพวกเขาได้ ถ้าพวกเขาไม่ยอมเผชิญหน้ากับสมมุติฐานรากฐานทางวัฒนธรรมของพวกเขา

2.5 ส่วนผสมของวัฒนธรรมองค์กร

เทอร์เรนซ์ ดีล และ อัลเลน เคนเนดี (สมัยศ นวการ. 2546: 119-135; อ้างอิงจาก Terence Deal; & Allene Kennedy) ได้กล่าวว่า “การดำรงอยู่อย่างแท้จริง” ขององค์กรจะอยู่ “ภายในหัวใจและจิตใจของพนักงานของพวกเขา ” วัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึงการผสมผสานของ ค่านิยม เรื่องราว วีรบุรุษ และงานพิธี ที่มีความหมายอย่างมากต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในองค์กร

ค่านิยม (Values) หมายถึง สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อเรา ค่านิยมจะเป็นมาตรฐานที่มีอิทธิพลเกือบทุกด้านของชีวิตเรา การใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมของเรา การตอบสนองของเราต่ออิทธิพลเกือบทุกด้านของชีวิตเรา การใช้ดุลยพินิจทางศีลธรรมของเรา การตอบสนองของเราต่อบุคคลอื่น ความผูกพันของเราต่อเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมจะถูกพิจารณาว่าเป็นหลักการพื้นฐานทางวัฒนธรรมขององค์กร ค่านิยมที่เข้มแข็งจะทำให้พนักงานรู้ว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ปฏิบัติอย่างไร และการกระทำอะไรจะถูกยอมรับ โดยทั่วไป ค่านิยมขององค์กรจะมีคุณลักษณะสามอย่าง 1) ค่านิยมยืนยันท่องบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญภายในองค์กร 2) ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงและสื่อสารค่านิยมไปยังสมาชิกขององค์กรและ 3) สมาชิกทุกคนขององค์กรจะรับรู้และร่วมกันภายในสภาพแวดล้อมขององค์กรค่านิยมอาจจะถูกพิจารณาว่าเป็นหน้าที่หรือความดีเด่น ค่านิยมที่มุ่งหน้าที่จะชี้ให้เห็นว่า สมาชิกขององค์กรควรจะดำเนินงานของพวกเขาอย่างไร พวกเขาจะต้องให้บริการระดับไหนหรือคุณภาพของสินค้าที่คาดหวังไว้ ค่านิยมที่มุ่งความดีเด่นจะมุ่งความเชี่ยวชาญของหน่วยธุรกิจ การสรรหาผู้บริหารระดับสูงที่เชี่ยวชาญ และกาส่งเสริมบริษัทต่อสาธารณชน ล้วนแต่เป็นการสร้างค่านิยมที่มุ่งความดีเด่น การสร้างค่านิยมร่วมจะเป็นกุญแจที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ค่านิยมจะเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์กรทุกองค์กร ในฐานะที่เป็นหัวใจปรัชญาของบริษัท เพื่อการบริหารที่เป็นเลิศ ค่านิยมจะสร้างความรู้สึกของทิศทางร่วมแก่พนักงานทุกคนและให้แนวทางแก่พฤติกรรมประจำวันของพวกเขา โดยข้อเท็จจริงเราเชื่อว่าบริษัทจะบรรลุความสำเร็จอยู่บ่อยครั้งเนื่องจากพนักงานของพวกเขาผูกพันยึดเอาและดำเนินตามค่านิยมขององค์กร

เรื่องราว (Stories) จะเป็นส่วนผสมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรเรื่องราวหรือเกร็ดเล็กๆ น้อยๆ จะมีพลังภายในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เพราะว่าเรื่องราวจะคล้ายกับแผนที่ที่ช่วยให้บุคคลรู้ว่าสิ่งต่างๆ ถูกกระทำอย่างไร เรื่องราวจะเป็นการการบรรยายที่ถูกเล่าซ้ำท่ามกลางพนักงาน และโดยปรกติจะอยู่พื้นฐานของข้อเท็จจริง

วีรบุรุษ (Heroes) จะเป็นแบบจำลองบทบาทของบริษัทภายในการดำเนินงาน การแสดงให้เห็นคุณลักษณะและการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นคุณลักษณะและ

การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ พวกเขาจะแสดงให้เห็นจุดเด่นของค่านิยมที่บริษัทต้องการเสริมแรงด้วย “วีรบุรุษ คือ นักงูใจที่ยิ่งใหญ่ผู้วิเศษ บุคคลที่ทุกคนต้องฟังพาเมื่อความยุ่งยากได้เกิดขึ้น” เรามักจะพบว่าวีรบุรุษเป็นพระเอก ของเรื่องราวที่ถ่ายทอดกันภายในองค์กร เช่น โทมัส วัตสัน ณ ไอบีเอ็ม สตีเวน จ็อบ ณ แอปเปิ้ล คอมพิวเตอร์ วิลเลียม พาลีย์ ณ ซีบีเอส และลีโอเอ คอคคา ณ ไครสเลอร์ ต่างเป็นบุคคลที่โดดเด่น และมีคุณสมบัติของวีรบุรุษของเรื่องราวที่ถูกบอกเล่ากันภายในบริษัทของพวกเขา แม้แต่ภายหลังจากที่พวกเขาได้ล่วงลับไปแล้ว

พิธีและงานพิธี (Rituals and Ceremonies) ส่วนผสมอย่างสุดท้ายของวัฒนธรรมองค์กร คือ พิธีและงานพิธีที่เป็นสัญญาณภายนอกของสิ่งที่องค์กรให้คุณค่า เหมือนกับสัญลักษณ์พิธีจะเป็นแนวทางของ พฤติกรรมภายในชีวิตองค์กรประจำวัน พิธีอาจจะมีทั้งระเบียบวิธีการประเมินผลและการให้รางวัล การประชุมพนักงานเป็นประจำ การเลี้ยงอำลา การจัดสรรที่จอดรถยนต์ และการจัดตารางเวลาการทำงาน งานพิธีจะคล้ายคลึงกับพิธี แต่จะเป็นการแสดงที่ละเอียดกว่าที่เกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง การฟังคำปราศรัย และการเลี้ยงมอบรางวัล ต่างเป็นตัวอย่างของงานพิธี ด้วยพิธีและงานพิธีผู้มีส่วนร่วมสามารถปลูกฝังความเข้าใจ และความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยการเฉลิมฉลองด้วยกัน

ได้มีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายทัศนะ สามารถสรุปได้ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

จากองค์ประกอบของความหมายข้างต้นที่ได้กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันและมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมาแล้ว พบว่ามีผู้ให้นิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยสรุปแล้วจะเห็นว่าในการให้นิยามวัฒนธรรมองค์กร โดยมากจะกล่าวถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร เช่น เป็นวิถีชีวิต ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ข้อสมมติพื้นฐาน และความหมายร่วมกัน เป็นต้น
2. เป็นการยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กร
3. มีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกโดยวิธีต่าง ๆ

روبินส์ (Robbins. 1994: 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ได้

ฮอฟส์เตด (Hofstede. 1997: 180) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น

2.6 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

ธรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 309-310) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์การและเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์การ

1. วัฒนธรรมในองค์การมีบทบาทในการกำหนดขอบเขต (Boundary defining role) ในการแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากองค์การหนึ่ง
 2. วัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์การ
 3. วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้กระบวนการในการถ่ายทอดความผูกพันจากฐานสู่ฐาน
 4. วัฒนธรรมองค์การช่วยให้เกิดเสถียรภาพในระบบสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะทำหน้าที่คล้ายตัวเชื่อมให้กับสมาชิกในองค์การให้มีมาตรฐานในการพูดและปฏิบัติอย่างเดียวกัน
 5. วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนกลไกในการสร้างการรับรู้ (Sense-making) และกลไกในการควบคุม (Control mechanism) ที่เป็นแนวทางและสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน
- กริช สืบสนธิ์ (2535: 5) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ 3 ประการ คือ
1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
 2. เป็นสิ่งกระตุ้นวัฒนธรรม ช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ
 3. เป็นเครื่องผูกกำลัง วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและร่วมมือกันช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สมยศ นาวิการ (2540: 81) กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ประการคือ

1. วัฒนธรรมจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์การ โดยเฉพาะถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของพนักงานทุกคน จะเกิดเป็นความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนานๆ
2. วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของ
3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคม ในบางบริษัทมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นระเบียบวินัย เน้นมาตรฐาน จนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ไว้วางใจในคุณภาพ พนักงานในองค์การจะเกิดความภูมิใจ มั่นใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ผูกพันกับบริษัท

จากหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ แสดงให้เห็นว่านักบริหารควรให้ความสำคัญเพราะบทบาทของวัฒนธรรมจะมรผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่นับวันจะยิ่งมีความสำคัญในสถานที่ทำงาน ยิ่งในปัจจุบันองค์การมีการขยายในแนวกว้างคือรูปแบบของการควบคุม (Control) มีรูปแบบในแนวราบหรือเป็นโครงสร้างองค์การแบบแบน (Flattened structure) มีการทำงานเป็นทีมและการ

ลดลงของระดับความเป็นทางการ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทุกจุดมีแนวทางในการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ Schein (1988) (ฐิติมา วงศ์นาค. 2544: 22-33) ข้อสมมติพื้นฐาน 5 ประการ ที่ Schein ใช้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ คือ

1. ลักษณะความสัมพันธ์ของมนุษย์ชาติกับธรรมชาติ หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์การสภาพแวดล้อมขององค์การ
2. ธรรมชาติของความจริงและสัจจะ (ความจริงและความถูกต้อง) หมายถึง วิธีการที่สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติร่วมกัน จนถูกกำหนดโดยบรรทัดฐานการปฏิบัติของสิ่งที่ทำ
3. ธรรมชาติของมนุษย์ (ลักษณะของคน) หมายถึง อะไรที่เป็นเป้าหมายของมนุษย์ ลักษณะของคนส่วนใหญ่เป็นเช่นไร
4. ธรรมชาติของกิจการของมนุษย์ (การกระทำ) อะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้องทำบนพื้นฐานของความจริง สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติของมนุษย์
5. ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของมนุษย์ อะไรเป็นสิ่งที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้อง สำหรับผู้คนที่จะสัมพันธ์กับอีกคนหนึ่งที่จะทำให้อำนาจและความรัก ชีวิตเป็นการร่วมมือหรือแข่งขัน

แนวความคิดวัฒนธรรมองค์การของ Cooke และ Lafferty (1989) (ฐิติมา วงศ์นาค. 2544: 23-27) คือการวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ของ Lafferty (1923) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของ Maslow และ McClelland ที่ต้องการความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จและความต้องการด้านคุณค่าแห่งตน รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับตนและเห็นคุณค่า และในทางตรงข้ามความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่าคือความต้องการความมั่นคงในชีวิตให้พฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคล มุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเองในแนวทางที่หลีกเลี่ยง และต่อต้านเหนือมุ่งเน้นอำนาจ เป็นต้น รวมทั้งการนำแนวคิดทฤษฎีผู้นำของ Katz Maceoby Morse (1959) และ Stogdill (1963) ที่แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งเน้น “บุคคล” และมุ่งเน้น “งาน”

2.8 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

روبินส์ และเคลาร์ทเตอร์ (Robbins; & Coulter. 2002: 58-59) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ 7 ด้านทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การจะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติอยู่และลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กร

ต่างๆ ที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์กรนั้นมียู่

โดยลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจะสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การซีเมนส์ จำกัด นำแนวคิดทั้งหมดมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้ 7 ลักษณะคือ

1. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับผู้บริหาร
3. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน
4. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงจัง ตลอดจนสร้างให้มีการสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ
5. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึงระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล
6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์กร
7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

วัฒนธรรมตามแนวคิดของ Robbins & Coulter มีแนวทางที่ชัดเจนและได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การ จนเป็นที่ได้รับการยอมรับในเรื่องของนักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ Robbins & Coulter มาเป็นกรอบในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ

3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ขององค์การ

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (พรพิมล วสุวัตรสรสกุล. 2549: 10; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1983: 443) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น หรือองค์การเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

มีเยอร์ และเอริน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 32-33; อ้างอิงจาก Meyer; & Allen. 1997) ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ Side - Bets Orientation โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่า พนักงานจะพิจารณาถึงการดำรงสมาชิกภาพขององค์การไว้ โดยการประเมินจากต้นทุนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หากต้องละทิ้งองค์การไป
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ทฤษฎีนี้ค่อนข้างคล้ายคลึงกับ Organization Goal Congruence Orientation โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่า พนักงานต้องการที่จะทำงานในองค์การต่อไป เพราะบุคคลดังกล่าวยอมรับ หรือเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และต้องการที่จะทำงานด้วย
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) ทฤษฎีนี้อธิบายว่า พนักงานไม่ต้องการที่จะละทิ้งองค์การเพราะมีความรู้สึกว่ามีสิ่งที่ผูกมัดให้ต้องทำงานอยู่ในองค์การต่อไป โดยสิ่งที่ผูกมัดนั้นเป็นเรื่องของความรู้สึก หรือจริยธรรมเป็นสำคัญ การละทิ้งองค์การจะไม่เกิดขึ้น ถ้าพนักงานพิจารณาแล้วว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม

บุชานัน (พรพิมล วสุวัตรศรสกุล. 2549: 10; อ้างอิงจาก Buchanan II. 1974: 553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นความรักใคร่ของสมาชิกที่ยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ส่วนดังนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การ (Identification) หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การของสมาชิกตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การของสมาชิก โดยมีความรู้สึกและแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

เมาวเดย์ (ณพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์ 2548; อ้างอิงจาก Mowday. n.d.) เห็นว่าความผูกพันต่อการเป็นนักแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ใยสภาพที่ดีขึ้น

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990) ให้ความหมายความผูกพันต่อการว่าความผูกพันต่อการเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อการ ความผูกพันต่อการซึ่งมี 3 ด้าน

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรโดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อการ

พอร์เตอร์ (Porter. 1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อการเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อการซึ่งบ่งชี้ในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

เอริน และมีเยอร์ (วรณูช, 2543: 31-32; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1993) ได้สรุปความหมายของของความผูกพันต่อการ โดยจำแนกความหมายออกเป็น 3 แนวคิด ดังนี้

1. ความผูกพันต่อการด้านทัศนคติหรือความรู้สึก (Attitudinal or Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อการที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ทั้งนี้ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อการตามแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อการว่าหมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึงการที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกันเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลนั้นก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและ

ตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การ มีความเชื่อมั่นว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งเป้าหมายขององค์การ มีความคิดกว้างไกลคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามดังกล่าว จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น และหากเกิดปัญหาก็คงจะพยายามช่วยกันแก้ไข

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์การเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ แสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะมีการเสนอเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพตำแหน่ง ตลอดจนความมีอิสระทางวิชาชีพกล่าวได้ว่าเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะวิกฤต

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง (Behavioral or Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การซึ่งแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การบุคคลจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวาในการทำงาน และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป จึงเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์การ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงคือ ทฤษฎี Side-Bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากที่บุคคลได้เปรียบเทียบว่า หากเขาลาออกจากองค์การเขาจะได้รับสิ่งใดหรือสูญเสียสิ่งใดไปบ้าง

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) คือ ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากค่านิยม หรือบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว จะต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะนั่นคือความถูก

ต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ และบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในรูปของความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

เบอเกอร์ (อรจักร สรยุทธนาธร. 2545: 9; อ้างอิงจาก Becker. 1960: 32-40) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนกับสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งลงทุนว่า “Side-bet” และการไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้น จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความยึดมั่นผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ และสถานภาพ เป็นต้น

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543: 8) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดสาเห การทุ่มเทเวลา การอุทิศตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การหมายถึงการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ
2. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานคงไว้ซึ่งสภาพขององค์การ
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในการใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

มาร์ช และแมนนารี (อรรณณ อยู่คง. 2546: 15; อ้างอิงจาก Marsh; & Mannari. 1977. Administrative Science Quarterly 22. P.57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ หรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และการยอมรับเป้าหมายขององค์การตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

กรูสกี (ศิริมา ชวนอยู่. 2547: 12; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971: 143-144) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อระบบทั้งหมดและมีปัจจัย 2 อย่างที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์การ คือ

1. รางวัลที่เขาได้รับจากองค์การ
2. ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์การ

กรองแก้ว อยู่สุข (2535: 35) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรักใคร่ของสมาชิกในองค์การและความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต ก้าวหน้าและมีชื่อเสียงต่อไป หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานเขาจะมีความกระตือรือร้นในการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดบุคคลจะมีจิตใจผูกพัน

และใครที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ในสมัยก่อนการวัดทัศนคติของบุคคลในองค์กรจะวัดด้วยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มาในปัจจุบัน เราได้หันมาเอาใจใส่เรื่องความต้องการมีส่วนร่วม (Job Involvement) และความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร (Organizational Commitment) มากยิ่งขึ้น การที่ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงทัศนคติเหล่านี้จะทำให้เป็นประโยชน์ในการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเช่น ความสามารถในการผลิตการขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกของพนักงาน

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 95) ให้ความหมายต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อเป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.2 ความสำคัญของความผูกพัน

ความผูกพันมีความหมายได้หลายนัยด้วยกันซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันไปดังนี้

มาร์ช และมันนารี (Marsh; & Mannari: 1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึงระดับความมากหรือน้อยของความรู้เป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์การในทางที่ดีจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กร และได้แสดงออกมา สามารถเห็นได้ลักษณะของทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ความผูกพันและความมีส่วนร่วมในบริษัทเปรียบได้กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับทัศนคติของพนักงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกเช่น การลาออก และการขาดงาน

สเตียร์ (สุวัต จลภิญโญ. 2547: 12; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46) ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

ความผูกพันหมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัท และความต้องการที่จะอุทิศตนเพื่อบริษัท ในขณะที่ควมมีส่วนร่วม หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท ที่ตั้งใจทำงานให้เกินกว่าที่มาตรฐานของงานได้กำหนดไว้ (Mowday, Richard T. Porter, Lyman W.; & Steers, Richard M.1982)

ภรณ์ (กิริติบุตร) มาหนนท์. (2529: 95) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานกับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สุพินดา คิวานนท์ (2545: 32)ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในที่สุดแล้วองค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สมิท และคณะ (อรรณณ อยู่คง. 2546: 19; อ้างอิงจาก Smith; et al. 1983. *Journal of Administrative Science Quarterly*) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์การคือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้นทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarole Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การนั้น พบว่ามีหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การและแม้ว่าจะมีการศึกษาอย่างกว้างขวางแต่ยังไม่สามารถระบุแนวคิดหรือปัจจัยที่ชัดเจนได้ ผลจากการศึกษาจากนักวิจัยหลายๆท่าน มีการเสนอแนวคิดและตัวแปรที่เป็นปัจจัยให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

มาวเดย์, พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter; & Steers. 1982: 56) ที่กล่าวถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อการความผูกพันต่อองค์การของบุคคลากรในระยะที่เข้ามาทำงานและนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงานเช่นงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3. โครงสร้างขององค์กรจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่เป็นแบบแผนมีหน้าที่ที่เด่นชัดมีการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์ในการทำงานเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานเช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ

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

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และเห็นว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

ลี (พรพิมล วสุวัตรสรสกุล. 2549: 13; อ้างอิงจาก Lee. 1971: 213) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

เอเรน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990) แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ

1.1 การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย

1.2 การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร

1.4 ปฏิภิกิริยาของหัวหน้า

นอกจากนี้ Allen และ Meyer (1990) กล่าวว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกเขาสนับสนุนว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำ จะเลือกที่จะออกจากองค์กร ขณะเดียวกันพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูง จะอยู่กับองค์กรนาน เพราะเขาเชื่อถือในองค์กรและภาระหน้าที่ขององค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่

2.1 อายุ

2.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

2.5 การรู้โดยเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่นๆ

สรุปได้ว่าอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื่องในระยะเริ่มแรก เพราะคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ การลงทุนในอาชีพและทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้นๆ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัววัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่า ความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่องเพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึงพาอาศัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่นๆ เช่น พนักงานที่เชื่อว่างานในปัจจุบันของเขามีความสำคัญมากกว่างานอื่นๆ มันจะเป็นการสูญเสียถ้าเขาลาออก ในทางกลับกันถ้าเขารับรู้ว่างานอื่นๆ สำคัญกว่างานในปัจจุบันของเขาความผูกพันต่อเนื่องก็จะต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

3.2 การพึ่งพาองค์กร

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารสิ่งที่ได้รับจากงาน เช่นอำนาจในการตัดสินใจ

เอเรน และเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990) ยกตัวอย่างการศึกษาของกลุ่ม (Allen; & Meyer. 1990; citing Grube. n.d.) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม การพึ่งพาองค์กรและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมที่จะตอบแทนต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพัน เพราะลักษณะงานที่แต่ละคนชอบไม่เหมือนกันและถ้าพนักงานได้รับสิ่งที่ไม่คาดหวังจากองค์กร เช่นอำนาจในการตัดสินใจ เขาจะรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กร

4. ประวัติและความเป็นมาของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ซีเมนส์ได้ปรับสภาพเป็นบริษัทผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจอย่างจริงจังในประเทศไทย โดยการก่อตั้งบริษัท ซีเมนส์จำกัดขึ้น โดยมีบริษัท ซีเมนส์ เอเชีย เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ และมีบริษัท บี กริมม์ โฮลดิ้ง เป็นผู้ถือหุ้นของไทย โดยบริษัทซีเมนส์จำกัด ขาย อุปกรณ์และระบบต่างๆ ที่มีคุณภาพสูงที่ผลิตโดย บริษัท ซีเมนส์ แห่งประเทศเยอรมนี ซึ่งเสนอสินค้าหลากหลายตั้งแต่ระบบขนส่งจนถึงระบบการแพทย์ และตั้งแต่ระบบผลิตไฟฟ้าไปจนถึงอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในงานอุตสาหกรรม

ซีเมนส์มุ่งมั่นที่จะมีอนาคตเติบโตในประเทศไทยในระยะยาว ทั้งนี้จะเห็นได้จากการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในแทบทุกธุรกิจของภาคอุตสาหกรรมและการลงทุนด้านการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานในบริษัท

แม้วิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ 2540 ซีเมนส์ไม่เคยล้มเลิกการให้ความสำคัญกับแผนงานระยะยาว ตรงกันข้ามยังคงมุ่งมั่นดำเนินโครงการที่ทำอยู่ให้สำเร็จลุล่วงอย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนลูกค้าที่ได้รับผลกระทบจากสภาวะกดดันของตลาดที่อยู่นอกเหนือการควบคุม ผลของความพยายามดังกล่าวนี้เอง ทำให้ซีเมนส์สามารถเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือในการเป็นบริษัทผู้จัดหาระบบและการบริการต่างๆ ที่มีคุณภาพให้ลูกค้า รวมถึงการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจที่แน่นแฟ้นและแท้จริงของลูกค้าในประเทศไทยด้วย

ซีเมนส์อยู่ในสถานะพิเศษที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างดีเยี่ยมเพราะสามารถจัดหาโซลูชัน การบริการและผลิตภัณฑ์ด้านวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างครอบคลุมครบวงจร จากความสามารถของทีมงานท้องถิ่นที่แข็งแกร่งด้านการวางแผนและด้านวิศวกรรม ผ่านการสนับสนุนและการบริหารจัดการโครงการจนกระทั่งถึงการบริการหลังการขาย

บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ประกอบด้วยฝ่ายธุรกิจที่มีความสำคัญ ดังนี้

1. ฝ่ายผลิตผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บริการด้านเทคโนโลยีและการบริการสำหรับอุตสาหกรรม (DF/PD)

ฝ่ายผลิตภัณฑ์ระบบอัตโนมัติ และการขับเคลื่อน เสนออุปกรณ์ผลิตภัณฑ์และระบบอัตโนมัติและระบบขับเคลื่อน นับตั้งแต่อุปกรณ์ขับเคลื่อนมาตรฐาน (Standard drives) สวิตช์เกียร์ อุปกรณ์มาตรวัด และตัวควบคุมธรรมดาๆไปจนถึงระบบที่มีความซับซ้อน โดยเฉพาะในกระบวนการผลิตและกระบวนการแปรรูปทุกประเภทเช่น อุตสาหกรรมน้ำตาล อาหาร เครื่องดื่ม กระดาษและบรรจุภัณฑ์ ยานยนต์ สิ่งทอ และ ปิโตรเคมี เป็นต้น และ เสนอโซลูชันด้านงานวิศวกรรมไฟฟ้าและเทคนิคอุตสาหกรรม ตลอดจนงานบริการที่เกี่ยวข้องต่างๆ ได้อย่างครอบคลุมและครบวงจรโดยสามารถช่วยสนับสนุนลูกค้าภาคอุตสาหกรรมในการดำเนินงาน นับตั้งแต่การออกแบบวางแผนงาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดการด้านงานโครงการตลอดจนถึงการติดตั้ง ทดสอบ และบำรุงรักษาระบบต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับอุตสาหกรรมหลากหลายประเภทและหลายขนาด เช่น อุตสาหกรรมโลหะ และเหมืองแร่ อุตสาหกรรมกระดาษและเยื่อกระดาษ

อุตสาหกรรมน้ำมัน และก๊าซธรรมชาติ อุตสาหกรรมซีเมนต์ ระบบบำบัดน้ำเสียและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับน้ำวิศวกรรมทางทะเลและระบบจราจรอัจฉริยะ

2. ฝ่ายการจัดการพลังงานโครงสร้างพื้นฐาน (EM)

ฝ่ายบิวติงเทคโนโลยี นำเสนอโซลูชันผลิตภัณฑ์ และการบริการที่เกี่ยวข้องกับงานภายในอาคารเช่น ระบบอัตโนมัติภายในอาคาร ระบบรักษาความปลอดภัย และความมั่นคง ระบบป้องกันอัคคีภัย ระบบควบคุมความร้อน ระบบระบายอากาศและปรับอุณหภูมิ ในด้านอุปกรณ์และระบบ ได้แก่ เครื่องตรวจจับเหตุเพลิงไหม้ อุปกรณ์ดับเพลิงทั้งแบบแห้งและเหลว สัญญาเตือนภัย อุปกรณ์ตรวจอากาศ

3. ฝ่ายเครื่องมือแพทย์ (HSC)

ฝ่ายธุรกิจการแพทย์ นำเสนอเทคโนโลยีทางการแพทย์และโซลูชันระบบที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดให้แก่กลุ่มธุรกิจสุขภาพและการแพทย์ได้ครอบคลุมเกือบทุกสาขา มีหน่วย Siemens Health Services ที่ช่วยให้ลูกค้าเข้าถึงระบบข้อมูลและความช่วยเหลือทางการแพทย์ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ตลอด 24 ชั่วโมงทั่วโลก

4. ฝ่ายระบบขนส่ง (Mobility)

ฝ่ายระบบขนส่ง ซีเมนส์เป็นผู้นำด้านระบบขนส่งมวลชนแบบราง ทั้งอุปกรณ์และงานระบบไฟฟ้าและเครื่องกล (Electrical and Mechanical system) ตรวจรถไฟทุกประเภทและรูปแบบการใช้งาน เช่นหัวรถจักร รถไฟเพื่อการบรรทุกของหนัก ตลอดจนโซลูชันและบริการที่เกี่ยวข้องกับงานระบบรางต่างๆ แบบเบ็ดเสร็จตามความต้องการของลูกค้า และการบริการซ่อมบำรุงหลังการส่งมอบอย่างครบวงจร เพื่อความมั่นใจในความแม่นยำและปลอดภัยของระบบ ได้แก่ โครงการรถไฟฟ้าบีทีเอสและโครงการรถไฟฟ้าใต้ดินสายสีน้ำเงิน ซีเมนส์เป็นผู้รับผิดชอบแบบเบ็ดเสร็จในการออกแบบ จัดหาบริหารจัดการโครงการ ติดตั้งและทดสอบระบบและอุปกรณ์งานไฟฟ้าและเครื่องกลต่างๆ ซึ่งรวมถึงตัวรถไฟ ระบบอาณัติสัญญาณ ระบบสื่อสารโทรคมนาคมระบบการจัดจ่ายไฟฟ้าและสำรองไฟฟ้าระบบเก็บเงินอัตโนมัติระบบ SCADA อุปกรณ์และระบบต่างๆ สำหรับโรงซ่อมบำรุง ตลอดจนระบบประตูชานชาลาอัตโนมัติและการออกแบบป้ายและสัญลักษณ์สำหรับโครงการไฟฟ้าใต้ดิน

5. ฝ่ายธุรกิจด้านการผลิตไฟฟ้า (PG)

ฝ่ายระบบผลิตไฟฟ้าซีเมนส์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านระบบผลิตไฟฟ้าแบบครบวงจร นับตั้งแต่การวางแผนออกแบบ ก่อสร้าง ติดตั้ง ทดสอบ ระบบและอุปกรณ์งานระบบผลิตไฟฟ้าต่างๆ รวมถึงการให้บริการบำรุงรักษาระบบและการปรับปรุงระบบต่างๆ ความเชี่ยวชาญด้านโรงไฟฟ้าทุกประเภท เช่น โรงงานกังหันก๊าซ โรงไฟฟ้ากังหันไอน้ำ ตลอดจนพลังงานลม และเซลล์เชื้อเพลิง โดยเฉพาะโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมนับเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

6. ฝ่ายระบบสายส่งและจัดจำหน่ายกระแสไฟฟ้า (PTD)

ฝ่ายระบบส่งและจัดจ่ายไฟฟ้า ซีเมนส์เป็นผู้นำระดับโลกด้านระบบส่งและระบบจัดจ่ายไฟฟ้าโดยครอบคลุมตั้งแต่ระบบส่งและระบบควบคุมไฟฟ้าการจัดการระบบส่งไฟฟ้าและระบบสื่อสารให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ระบบมีความมั่นคง มีคุณภาพเชื่อถือได้และอยู่ในราคาต้นทุนที่เหมาะสม ไปจนถึงระบบบริหารจัดการเพื่อการประหยัดพลังงาน มีโซลูชันทั้งสำหรับระบบไฟฟ้าแรงดันสูง และแรงดันปานกลาง ระบบไอทีสำหรับการควบคุมการจ่ายไฟฟ้า เทคโนโลยี GIS – insulated Switchgear ที่ใช้พื้นที่น้อย ทำให้ช่วยลดต้นทุนในการก่อสร้างสถานีไฟฟ้า โดยมีขอบข่ายการบริการครบวงจร ได้แก่ ออกแบบและติดตั้งระบบไฟฟ้า ก่อสร้างสถานีไฟฟ้า ตลอดจนบริการต่างๆ นอกจากนี้เรายังเป็นผู้ผลิตอุปกรณ์มาตรฐานต่างๆ เช่นหม้อแปลงไฟฟ้า สวิตช์เกียร์ คอนเวอร์เตอร์ และมาตรวัดต่างๆ

โครงการต่าง ๆ ของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด

- พ.ศ. 2513 เป็นผู้รับเหมาจัดทำระบบอาณัติสัญญาณให้กับการรถไฟแห่งประเทศไทย
- พ.ศ. 2525 ตรวจสอบและทดสอบระบบโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมบางปะกง ขนาดกำลังการผลิต 761 เมกะวัตต์ให้ให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- พ.ศ. 2536 เชื้อสัญญากับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค งานจ้างเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อยแรงดัน 115 / 22 กิโลโวลท์ จำนวน 6 สถานี
- พ.ศ. 2537 จัดหาอุปกรณ์ติดตั้งระบบไฟฟ้าและเครื่องกลให้กับบริษัท Thai Asia Pacific Brewery Co., Ltd.
- พ.ศ. 2538 เชื้อสัญญารับเหมาโครงการรถไฟ BTS กับบริษัท ระบบขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
- พ.ศ. 2539 เชื้อสัญญาโครงการก่อสร้างโรงผลิตไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมขนาด 165 เมกะวัตต์ให้กับอมตะเอนิโก ที่บางปะกง
- พ.ศ. 2542 จัดหาและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ จำกัด โครงการ OPEL จังหวัดระยอง
- จัดหาและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับโครงการ Henkel ประเทศไทย จังหวัดชลบุรี
- ทำสัญญากับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สำหรับ AX-Neurostar ซึ่งเป็นแห่งแรกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- พ.ศ. 2543 เชื้อสัญญากับการไฟฟ้านครหลวง งานก่อสร้างและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าย่อย 2 สถานี คือ สถานีพระโขนงและสถานีสามเสน โดยทำการติดตั้งสวิตช์เกียร์แบบ GIS รุ่น 8DN8
- พ.ศ. 2545 ลงนามในสัญญาจ้างเหมาเบ็ดเสร็จกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ในโครงการติดตั้งระบบสายเคเบิลใยแก้ว ระยะทาง 1,100 กิโลเมตร

พ.ศ. 2547 ได้รับสัญญาหลายสัญญาจากโครงการสนามบินสุวรรณภูมิมูลค่ากว่า 1 พันล้านบาท เช่น ระบบจัดจ่ายกระแสไฟฟ้า ระบบการจัดการสารสนเทศของสนามบิน ระบบจัดส่งน้ำมันและระบบตรวจจับและควบคุมการรั่วของน้ำมัน และเซ็นสัญญากับบริษัทบางกอกไฟลท์ เซอร์วิส (BFS) เพื่อติดตั้งระบบจัดการคลังสินค้าที่คลังสินค้าแห่งที่ 2 ของสนามบินสุวรรณภูมิ

พ.ศ. 2548 ลงนามกับการรถไฟแห่งประเทศไทยในสัญญาจัดหาเครื่องจักรกล งานไฟฟ้าและอุปกรณ์งานระบบรถไฟสำหรับโครงการก่อสร้างระบบขนส่งทางรถไฟเชื่อมท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (แอร์พอร์ต เรล ลิงค์)

เป็นผู้จัดหาเครื่องเอ็กซเรย์คอมพิวเตอร์อัจฉริยะและรวดเร็วที่สุดของโลก SOMATOM Sensation 64 ให้กับโรงพยาบาลรามธิบดี

เป็นผู้จัดหาเครื่องเพ็คซีที่นวัตกรรมขั้นสูงสำหรับตรวจวินิจฉัยมะเร็งตั้งแต่ระยะเริ่มต้นให้กับสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

พ.ศ. 2550 ติดตั้งสถานีไฟฟ้าย่อยขนาด 230 กิโลวัตต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดจ่ายกระแสไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนร่วมแก่งคอย 2 แห่งไปยังเครือข่ายไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ได้รับสัญญาจากบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นสาขาของบริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) ในการเป็นผู้จัดหาและก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อยอ่าวอุดมขนาด 115 กิโลวัตต์ สำหรับโรงกลั่นน้ำมันใน จ. ชลบุรี

ได้รับสัญญาว่าจ้างจากการทางพิเศษแห่งประเทศไทยให้ติดตั้งงานจัดเก็บค่าผ่านทางระบบควบคุมการจราจร และระบบสื่อสารของโครงการสำหรับการก่อสร้างทางพิเศษสายรามอินทรา-วงแหวนรอบนอก

คำสั่งซื้อเครื่องเอ็กซเรย์คอมพิวเตอร์นวัตกรรมระดับสูงแบบใช้สองพลังงาน (dual source CT) รุ่น SOMATOM Definition จากโรงพยาบาลวิชัยยุทธ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และโรงพยาบาลศิริราช โดยที่เครื่องซีทีรุ่นนี้สามารถใช้ในการตรวจคนไขโรคหัวใจซึ่งทำได้แม้ในรายที่มีอัตราการเต้นของหัวใจสูง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ยา beta-blocker

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ได้มีคำสั่งซื้อเครื่อง PET/CT รุ่น 64 สไลด์ซึ่งเป็นเครื่องตรวจหามะเร็งในระดับโมเลกุลที่ให้ความละเอียดสูงมากเป็นเครื่องแรกของประเทศไทย โดยที่เครื่องเพ็คซีที่นี้สามารถตรวจพบก้อนเนื้อร้ายที่มีขนาดแม้เพียง 0.4 ซม.ได้ ทำให้การวินิจฉัยมะเร็งในระยะแรกเริ่มทำได้อย่างแม่นยำและทันทั่วทั้ง

จำหน่ายเครื่องฉายรังสีรักษามะเร็งพร้อมระบบวางแผนการรักษาโดยใช้ภาพแบบ 3 มิติ (IGRT) ให้แก่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นเครื่องแรกของซีเมนส์ ซึ่งเครื่องนี้จะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการรักษามะเร็งอย่างแม่นยำในปริมาณรังสีที่ได้รับน้อยมาก

พ.ศ. 2552 ได้รับสัญญาจาก การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการจัดหาอะไหล่และอุปกรณ์ซ่อมบำรุงให้แก่โรงไฟฟ้าบางปะกงชุดที่ 5 และโรงไฟฟ้าจะนะ เป็นระยะเวลา 6 ปี

ได้รับสัญญาว่าจ้างจาก การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำหรับโครงการส่วนต่อขยายสถานีไฟฟ้าย่อยหนองจอกขนาด 500 kV

ได้รับสัญญามูลค่าตัวเลข 2 หลักล้านดอลลาร์สหรัฐ สำหรับระบบการจัดการน้ำและบำบัดน้ำเสียจากบริษัท เอ็มทีเอช เอชพีพีโอ แมนูแฟคเจอร์ริง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ Thailand Growth Project

ได้รับสัญญาว่าจ้างจากบริษัท แคนาดอล เฟลท ซึ่งเป็นผู้ผลิตหลักในอุตสาหกรรมรีดแผ่นโลหะ (plate rolling mill) สำหรับงานเอาท์ซอร์สโครงข่ายพื้นฐานด้านไอที (IT Infrastructure outsourcing)

พ.ศ. 2555 ได้รับการตกลงทำสัญญาเพื่อสร้างโรงไฟฟ้า กังหันลมผลิตไฟฟ้าที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ซึ่งโครงการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานลมแห่งนี้ ถือเป็นโครงการแรกของกลุ่มธุรกิจพลังงานลม ซีเมนส์ และใหญ่ที่สุดของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีกำลังการผลิตไฟฟ้าโดยรวมถึง 207 เมกะวัตต์

บริษัท บางกอก เซน ฮอสปิตอล จำกัด (มหาชน) ได้สั่งซื้อ เครื่องฉายภาพ (imaging system) จากซีเมนส์จำนวน 4 ตัวเพื่อใช้ในโรงพยาบาล เวลต์เมดิคอลเซ็นเตอร์ โรงพยาบาลแห่งใหม่ที่ทันสมัยและมีระดับพรีเมียม

พ.ศ. 2556 กลุ่มธุรกิจ Energy ได้รับสัญญาการสั่งซื้อกังหันก๊าซสำหรับอุตสาหกรรมรุ่น SGT-800 จำนวน 20 ตัว ซึ่งมีประสิทธิภาพการผลิตไฟฟ้ามากกว่า 1,000 เมกะวัตต์ และ กังหันไอน้ำสำหรับอุตสาหกรรมรุ่น SST-400 จำนวน 5 ตัว ภายใต้โครงการ โรงไฟฟ้าขนาดเล็ก (SPP3) ทั้งนี้บริษัทยังได้รับสัญญาการให้บริการงานบำรุงรักษา เครื่องกังหันก๊าซ SGT-800 จำนวน 4 ตัว เป็นระยะเวลา 8 ปี

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ได้เพิ่ม คุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการผู้ป่วย ด้วยเครื่องรุ่นใหม่ Cathlab, Axiom Artis Zee Biplane และ 3 T MR, Magnetom Skyra จาก ซีเมนส์ กลุ่มธุรกิจ Industry ได้รับข้อตกลงในการดำเนินงาน 2 โครงการใหญ่ กับบริษัท สยามคราฟท์ อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้ผลิตกระดาษบรรจุภัณฑ์รายใหญ่ที่สุดในอาเซียน และเป็นธุรกิจหลักของ เอสซีจี เปเปอร์ สำหรับการออกแบบติดตั้งและควบคุมการดำเนินงานของระบบลำเลียงพัสดุอัตโนมัติ แบบครบวงจร

กลุ่มธุรกิจ IC LMV ได้เซ็นสัญญาต่อกับ การไฟฟ้านครหลวง (MEA) สำหรับโครงการ “Renovation Phase II” ใน สถานีจ่ายไฟย่อยที่มีอยู่เดิม 5 สถานี โดยแผนงานนี้ รวมถึงการติดตั้งเครื่อง 8DA10, 24 kV containerized SF6 Gas-Insulated Switchgear รวมทั้ง ระบบ Substation Automation จาก กลุ่มธุรกิจ IC SG

จากข้อมูลที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าบริษัทซีเมนส์ จำกัด ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศไทยมาโดยตลอด รวมไปถึงต่อไปอนาคต

พนักงาน

พนักงานของบริษัทซีเมนส์ จำกัด ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2556 มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,200 คน (รวมพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างประเทศและประจำตามไซต์งาน)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ” โดยวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 382 คน พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีการแตกต่างของ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างในระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แต่ความแตกต่างของอายุและ สถานภาพสมรส ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความแตกต่างในระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความแตกต่างของเพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ของพนักงานไม่มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์การ แต่ความแตกต่างของอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์การ

ลัดดา สัจพันธุ์ (2545: 124-135) ได้มีการศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทรรณะของพนักงานบริษัท ชีโน ไทย เอ็นจิเนียริ์ริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” ได้ข้อสรุปว่าบรรยากาศขององค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือเมื่อบรรยากาศองค์การดีย่อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และได้ข้อสรุปลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อองค์การไว้บางประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความท้าทายของงาน โอกาสก้าวหน้า ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ควรมีอิสระในงานและการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน ซึ่งกล่าวได้ว่า เมื่อบรรยากาศขององค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย ซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของ Steers และ Porter (1983) ที่ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างองค์การซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่ชัดเจน มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานความสามารถในการฟังพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สิริลักษณ์ โตใหญ่ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ กับความผูกพันต่อองค์กร และอัตราการขาดงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทจัดจำหน่ายเครื่องมือวัด “โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากพนักงาน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงและมีอัตราการขาดงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล จำแนกเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็นด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านกลุ่มเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชายและด้านความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าการรับรู้วัฒนธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานของพนักงาน พนักงานที่เพศ อายุ และภูมิสำเนาต่างกันมีอัตราการขาดงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุงาน และ ระดับการศึกษา ที่พบว่าอัตราการขาดงานต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 0-5ปี มีอัตราการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

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

1. พนักงานมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับทัศนะอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน

2. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนะมีต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีวุฒิ

การศึกษาแตกต่างกันมีระดับทักษะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

คาลิยามูรธี และโมฮานกุมาร. (Kaliyamoorthy; & Mohan Kumar. 2001) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และพันธสัญญาของบริษัทมหาชนในอินเดีย 8 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมในด้านมนุษยนิยม (Humanistic Culture) วัฒนธรรมในด้านความสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมในด้านการพัฒนา (Development Culture) วัฒนธรรมในด้านความมีเหตุผล (Rational Culture) วัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) วัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับการบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) วัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน (Competitive Culture) และวัฒนธรรมในด้านการแข่งขัน (Competitive Culture) พบว่าตัวแปรสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพันธสัญญาคือ วัฒนธรรมในด้านการแข่งขันและเมื่อวิเคราะห์ต่อไปอีกพบว่าวัฒนธรรมในด้านความเหตุผล และ วัฒนธรรมในด้านการปกครองตามลำดับ การปกครองตามลำดับการบังคับบัญชาต่างก็มีอิทธิพลต่อพันธสัญญาเช่นเดียวกัน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยซึ่งพบว่า ปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรมีจำนวนมาก ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ซีเมนส์ จำกัด โดยใช้แนวความคิดและทฤษฎีตามกรอบต่างๆ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้มีการใช้แนวความคิดของ พรทิพย์ วรกิจโกคาทาร์ (2529: 312-315) โดยได้มีการกล่าวว่า ลักษณะบุคคลมีความแตกต่างกันไป โดยที่ความแตกต่างนี้จะส่งผลต่อการสื่อสารในลักษณะตัวแปรอิสระในด้านลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ทำให้ทราบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างไร

2. แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้มีการใช้แนวความคิดของروبบินส์ (Robbins.2002: 58-59) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ ระบบของการใช้ความหมายร่วมกันของ

ลักษณะองค์กรที่ให้คุณค่าที่ยึดถือโดยสมาชิกที่แยกความแตกต่างองค์กรของตนเองกับองค์กรอื่น โดยมีการสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทซีเมนส์ มีลักษณะพื้นฐานอยู่ 7 ประการ ได้แก่ ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นรายละเอียด ด้านที่เน้นการแข่งขัน ด้านเน้นการทำงาน เป็นทีม ด้านการสร้างความมั่นคง และด้านนวัตกรรมและความเสี่ยง ทำให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันของบริษัทซีเมนส์ จำกัด จึงได้มีการเลือกแนวความคิดของ ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 95) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง มีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบกรอบแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรได้มากมาย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง“วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์จำกัด”โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้คือ

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

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทซีเมนส์ จำกัด ใน 4 ฝ่าย คือฝ่ายผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บริการด้านเทคโนโลยี และการบริการสำหรับอุตสาหกรรม (DF/PD) ฝ่ายการจัดการพลังงานโครงสร้างพื้นฐาน (EM) ฝ่ายเครื่องมือแพทย์ (HSC) ฝ่ายการขนส่ง ผู้โดยสารและสินค้าทางรถไฟและผลิตภัณฑ์ โซลูชันบริการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย (Mobility) จำนวน 553 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05 สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 553 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05 แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{553}{1 + 553(0.05)^2} = 228$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 10% เท่ากับ 22 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 250 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (proportionate) โดยสุ่มตัวอย่างพนักงานในแต่ละฝ่าย ประกอบด้วย 4 ฝ่าย โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times 250}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 แสดงผลจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างแต่ละฝ่ายของบริษัทซีเมนต์ จำกัด

ฝ่ายธุรกิจ	ประชากรจำนวน ตัวอย่าง (คน)	จำนวน ตัวอย่าง
ฝ่ายผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บริการด้านเทคโนโลยีและ การบริการสำหรับอุตสาหกรรม (DF/PD)	241	113
ฝ่ายการจัดการพลังงานโครงสร้างพื้นฐาน (EM)	68	32
ฝ่ายเครื่องมือแพทย์ (HSC)	104	49
ฝ่ายการขนส่งผู้โดยสารและสินค้าทางรถไฟและผลิตภัณฑ์ โซลูชันบริการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย (Mobility)	120	56
รวมทั้งหมด	533	250

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละฝ่ายที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ให้กับพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

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

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

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended question) โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งอายุพนักงานตอบแบบสอบถามในบริษัท จะมีอายุต่ำสุด 20 ปี จนถึง สูงสุด 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วง (ที่มา: ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2556)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 20}{4} = 10 \end{aligned}$$

โดยสามารถจัดให้อายุมีช่วงห่างกันในแต่ละอันตรภาคชั้นอยู่ช่วงละ 10 ปี เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงช่วงอายุของผู้แบบตอบแบบสอบถามดังนี้

1. 20 - 29 ปี
2. 30 - 39 ปี
3. 40 - 49 ปี
4. 50 - 59 ปี
- 5 60 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นคำถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส
3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นคำถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท
4. ปริญญาเอก

ข้อที่ 5 อัตราเงินเดือน เป็นคำถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiichotomous Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) สามารถคำนวณได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542: 29)

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

ผู้วิจัยได้สอบถามจากบุคคลใกล้ชิดซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด ได้ทราบข้อมูลดังนี้ รายได้ต่อเดือนสูงสุดที่หัวหน้าจะได้รับคือประมาณ 100,000 บาท ส่วนพนักงานใหม่ รายได้ต่อเดือนเริ่มต้นที่ 15,000 โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงรายได้} = \frac{100,000 - 15,000}{4} = 21,250 \text{ บาท}$$

ในการวิจัยครั้งนี้จะปรับให้รายได้มีช่วงห่างกันในแต่ละอันตรภาคชั้นอยู่ช่วงละ 20,000 บาท เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงช่วงรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. 15,000 – 34,999 บาท
2. 35,000 – 54,999 บาท
3. 55,000 – 74,999 บาท
4. 75,000 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ระดับพนักงาน เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ
2. พนักงานระดับหัวหน้า

ข้อที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) สามารถคำนวณได้ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2542: 29)

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ทราบข้อมูลดังนี้ บริษัทซีเมนส์ จำกัดจะรับพนักงานที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป และอายุการปลดเกษียณของพนักงานบริษัทซีเมนส์ อยู่ที่ 60 ปีบริบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้นำอายุ 60 ปี ลบด้วย 20 ปี จะได้ข้อมูลที่สูงสุดเท่ากับ 40 ส่วนข้อมูลที่ต่ำสุดเท่ากับ 0 พนักงานที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{40 - 0}{10} = 4 \text{ ปี}\end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้น สามารถสรุปช่วงประสบการณ์ทำงานได้ดังนี้

1. น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 4 ปี
2. 5 – 8 ปี
3. 9 – 12 ปี
4. 13 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะต่างๆที่สำคัญของวัฒนธรรมในองค์กรของบริษัท ซีเมนส์ จำกัดในลักษณะต่าง ๆ 7 ด้าน ดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการมั่นคง และ วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	วัฒนธรรมองค์กรที่ดีมาก
3.41 – 4.20	วัฒนธรรมองค์กรที่ดี
2.61 – 3.40	วัฒนธรรมองค์กรที่ปานกลาง
1.81 – 2.60	วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี
1.00 – 1.80	วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด ซึ่งมี 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale มี 5 ระดับใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันดังนี้

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

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อหาความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร

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

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
คะแนน 4.21 – 5.00	มากที่สุด
คะแนน 3.41 – 4.20	มาก
คะแนน 2.61 – 3.40	ปานกลาง
คะแนน 1.81 – 2.60	น้อย
คะแนน 1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถาม ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย โดยสร้างเป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงานระยะเวลาในการปฏิบัติ และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด (ประเทศไทย)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2528: 125-126) ผลลัพธ์ของค่าอัลฟา ที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงและผู้วิจัยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.7 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและได้คุณภาพ ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านเน้นผลงาน	เท่ากับ 0.710
ด้านเน้นบุคลากร	เท่ากับ 0.850
ด้านเน้นรายละเอียด	เท่ากับ 0.759
ด้านเน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	เท่ากับ 0.790
ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	เท่ากับ 0.864
ด้านเน้นความมั่นคง	เท่ากับ 0.754
ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	เท่ากับ 0.782
ด้านความผูกพันของพนักงาน	เท่ากับ 0.91

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง “ วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมด 250 ฉบับ แล้วรวบรวมแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
3. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์
3. การประมวลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for social Sciences หรือ SPSS)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ ในส่วนแบบสอบถามส่วนที่ 1 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 36) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

F แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 39) ใช้สูตรดังนี้

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 38) ใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

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

โดยใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ในด้านเพศ

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

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

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

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

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \cdot \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

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

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชยปัญญา 2545: 293) โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances และจะใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า Anova (F) หรือ ค่า Brown-Forsythe (β) สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (β) (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

ใช้ค่า Brown-forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MSB}{MSW'}$$

โดยค่า $MSW' = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$

เมื่อ β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	ขนาดประชากร
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

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

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

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

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

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

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

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares between groups)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี โด Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (อ้างอิงจากกัลยา วาณิชย์บัญชา 2545:333)

เมื่อ $LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$

ถ้า $n_i = n_j$; $LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$

โดยที่ $df_w = n - k$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความอิสระภายในกลุ่ม

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มประชากร

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียรเกศสิงห์. 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 Groups) สำหรับ Brown-Forsythe

$\bar{X}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ j

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 310-311) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด มีสูตรดังนี้

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

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

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า สัมพันธ์(r) มีดังนี้

1. ถ้าค่า r เป็นลบ (-) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ถ้าค่า r เป็นบวก (+) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความกับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด” จำนวน 250 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน ค่าเลียงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน สถิติทดสอบ t-test
F	แทน สถิติทดสอบ F-test
df	แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยมีการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอโดยแจกแจงเป็นความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	112	44.80
หญิง	138	55.20
รวม	250	100
2. อายุ		
20- 29 ปี	59	23.60
30 - 39 ปี	104	41.60
40 - 49 ปี	62	24.80
50 - 59 ปี	23	9.20
60 ปีขึ้นไป	2	0.80
รวม	250	100
3. สถานภาพ		
โสด	128	51.20
สมรส	114	45.60
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8	3.20
รวม	250	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.40
ปริญญาตรี	150	60.00
ปริญญาโท	91	36.40
ปริญญาเอก	3	1.20
รวม	250	100
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,000 - 34,999 บาท	86	34.40
35,000 - 54,999 บาท	85	34.00
55,000 - 74,999 บาท	56	22.40
75,000 บาทขึ้นไป	23	9.20
รวม	250	100
6. ระดับพนักงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	202	80.80
พนักงานระดับหัวหน้า	48	19.20
รวม	250	100
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 1 เดือน	70	28.00
5 - 8 ปี	72	28.80
9 - 12 ปี	53	21.20
13 ปีขึ้นไป	55	22.00
รวม	250	100

จากตาราง 3 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ 60 ปีขึ้นไป, ลักษณะบุคคลด้านสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอก มีจำนวน 2, 8, 6 และ 3 ตามลำดับ มีค่าร้อยละ 0.8, 3.2, 2.4 และ 1.2 ตามลำดับ

ซึ่งมีค่าร้อยละไม่ถึงร้อยละ 10 ทางผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมกลุ่มลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	112	44.80
หญิง	138	55.20
รวม	250	100
2. อายุ		
20 - 29 ปี	59	23.60
30 - 39 ปี	104	41.60
40 - 49 ปี	62	24.80
50 - 59 ปี	25	10.00
รวม	250	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	136	54.40
สมรส	114	45.60
รวม	250	100
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	156	62.40
ปริญญาโทและปริญญาเอก	94	37.60
รวม	250	100
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,000 - 34,999 บาท	86	34.40
35,000 - 54,999 บาท	85	34.00
55,000 - 74,999 บาท	56	22.40
75,000 บาทขึ้นไป	23	9.20
รวม	250	100

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ระดับพนักงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	202	80.80
พนักงานระดับหัวหน้า	48	19.20
รวม	250	100
7. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 4 ปี	70	28.00
5 - 8 ปี	72	28.80
9 - 12 ปี	53	21.20
13 ปีขึ้นไป	55	22.00
รวม	250	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 250 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือเพศ ชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาคืออายุ 40 - 49 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 มีอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และอายุ 50 - 59 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

3. สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมามีสถานภาพ สมรส จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และ ปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมามีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 34,999 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 54,999 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,000 - 74,999 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,000 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

6. ระดับพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับพนักงานคือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 และ ระดับหัวหน้า จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

7. ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 8 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 4 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีประสบการณ์ในการทำงาน 9 – 12 ปี จำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 21.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 13 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน			
1. องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ พนักงานต้องทำให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน	4.24	.558	ดีมาก
2. การปฏิบัติงานในองค์กรไม่ยึดติดกับกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายผลงาน ว่าการทำงานนั้นๆบรรลุเป้าหมายหรือไม่	3.58	1.035	ดี
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	4.31	.557	ดีมาก
รวมวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	4.04	0.717	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร			
1. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงาน เรียนรู้ และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานเสมอ	4.22	.710	ดีมาก
2. องค์กรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับสายงานต่างๆ	4.00	.807	ดี
รวมวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	4.11	0.759	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด			
1. การทำงานขององค์กรมีการจัดระดับหน้าที่ของพนักงาน และพนักงานปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหมาะสม	3.92	.784	ดี
2. องค์กรเน้น ความถูกต้องในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก และใส่ใจถึงความแม่นยำของผลงานเป็นหลัก	4.08	.558	ดี
รวมวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	4.00	.671	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ			
1. องค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติการเชิงรุกในการ โจมตีคู่แข่ง และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ	3.54	1.006	ดี
2. มีการวัดผลและการประเมินของพนักงานในระดับต่างๆอยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นการทำงานของพนักงาน	4.04	.808	ดี
รวมวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	3.79	.907	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม			
1. องค์กรตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว	3.92	.770	ดี
2. องค์กรให้ความสำคัญต่อการแสดงออกซึ่งการยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.00	.703	ดี
3. ท่านมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน	4.11	.518	ดี
4. สมาชิกทุกคนของกลุ่มยอมรับและการปฏิบัติตามเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน	4.00	.665	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
5. การรักษาบทบาทที่มั่นคงในทีม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน	4.02	.630	ดี
รวมวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.01	0.657	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง			
1. ภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนไปจากเดิม	4.24	.611	ดี
2. กิจกรรมขององค์กรโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กร เน้นความมั่นคงมากกว่าเน้นการเติบโตของธุรกิจ	3.75	.818	ดี
รวมวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	4.00	0.714	ดี
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง			
1. องค์กรมีการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย	4.23	.690	ดีมาก
2. มีการลงทุนและยอมรับความเสี่ยงในการลงทุนได้เสมอ หากทำให้องค์กรเติบโต	3.82	.693	ดี
รวมวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	4.03	.691	ดี
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	3.99	0.730	ดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นผลงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมเน้นผลงาน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดีมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ บริษัทจะตระหนักถึงผลงานเป็นสำคัญและพนักงานต้องทำให้เสร็จตามที่กำหนด และ พนักงานมีการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานเต็มความสามารถ ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับดีจะเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรที่

ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายของผลงาน ว่าการทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31, 4.24 และ 3.58 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ด้านเน้นบุคลากรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงาน เรียนรู้ และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน และ บริษัท มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับสายงานต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นรายละเอียด มีความคิดเห็นในระดับดีทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร เน้นรายละเอียด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี ทุกข้อ ได้แก่ บริษัทเน้นความถูกต้องในการทำงานของพนักงานเป็นหลักและใส่ใจถึงความแม่นยำของงานเป็นหลัก และ การทำงานขององค์กรมีการจัดระดับหน้าที่ของพนักงาน และ พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 3.92 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี ทุกข้อ ได้แก่ บริษัทมีการวัดผลและประเมินผลของพนักงานในระดับต่างๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงานบริษัท มีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติการเชิงรุกในการโจมตีคู่แข่ง และเน้นการทำงานเป็นผู้นำในธุรกิจโดยมีค่าเฉลี่ย 4.04, 3.54 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ มุ่งเน้นจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน บริษัทเน้นรักษาทบาทที่มั่นคงในทีม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบกระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน บริษัทให้ความสำคัญต่อการแสดงออกซึ่งการยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน พนักงานทุกคนของกลุ่มยอมรับและการปฏิบัติตามเป็นอย่างดี

และมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน และ บริษัทตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.02, 4.00, 4.00 และ 3.92 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมความมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ บริษัทตระหนักถึงภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนไปจากเดิม และ กิจกรรมขององค์กรโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กรเน้นความมั่นคงมากกว่าเน้นการเติบโตของธุรกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ 3.75 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก และ ระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย อยู่ในระดับ ที่ดีมาก และ บริษัท มีการลงทุนและยอมรับความเสี่ยงในการลงทุนได้เสมอ หากทำให้องค์กรเติบโต อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 3.82 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของ พนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	4.30	.553	มากที่สุด
2. ท่านยอมรับในนโยบายและโครงสร้างภายในองค์กรของบริษัทได้เป็นอย่างดี	4.18	.553	มาก
3. ท่านพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กรเสมอ หากองค์กรมีความต้องการ	4.23	.590	มากที่สุด
4. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.34	.580	มากที่สุด
5. ท่านมีความพร้อมเสมอหากมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย หน้าที่การทำงานไปหน่วยงานอื่นที่ท่านไม่เคยทำ	3.36	1.143	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่า เงินเดือน/ สวัสดิการต่างๆ <u>ไม่ได้</u> มีผลต่อการเปลี่ยนงานของท่าน	3.12	1.331	ปานกลาง
7. ท่านพยายามหาวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ส่งผลดีต่อการทำงานของท่านเองเสมอ	4.09	.563	มาก
8. ท่านศึกษาเพิ่มเติมจากภายนอกเพื่อมาใช้ในการทำงานและเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	4.12	.575	มาก
9. ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความยุติธรรมและโปร่งใส	3.89	.776	มาก
10. หากมีคณสนใจทำงานในองค์กรของท่าน ท่านจะแนะนำและชักชวน อย่างไม่มีรีรอ	4.14	.655	มาก
11. ท่านคิดเสมอว่าองค์กรมีความมั่นคง และทำให้ท่านสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณอายุของท่าน	3.81	.933	มาก
12. องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้เป็นอย่างดี	4.00	.731	มาก
13. ในการทำงานทุกๆวันของท่าน ท่านไม่รู้สึกอึดอัด หรือ เบื่อต่อการทำงาน	4.02	.850	มาก
14. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่านและรู้สึกเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน	4.10	.779	มาก
15. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กร	4.20	.660	มาก
ความผูกพันองค์กร โดยรวม	3.99	.0.751	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่าความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ และพนักงานพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กรเสมอ หากองค์กรมีความต้องการ และ พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34, 4.30 และ 4.23 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 10 ข้อ คือ พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กร พนักงานยอมรับนโยบายและโครงสร้างภายในองค์กรของบริษัทได้เป็นอย่างดี หากมีคณสนใจทำงานในองค์กรของท่าน ท่านจะแนะนำและชักชวน อย่างไม่มีรีรอ พนักงานศึกษาเพิ่มเติมจากภายนอกเพื่อมาใช้ในการทำงานและเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่านและรู้สึกเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน พนักงานมีความพยายามหาวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ส่งผลดีต่อการทำงานของท่านเองเสมอ ในการทำงานทุกวันของพนักงาน ไม่ได้รู้สึกอึดอัด หรือ เบื่อต่อการทำงาน บริษัทสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้เป็นอย่างดี พนักงานคิดว่าหน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความยุติธรรมและโปร่งใส และพนักงานคิดเสมอว่าองค์กรมีความมั่นคง และทำให้ท่านสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณอายุของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.18, 4.14, 4.12, 4.10, 4.09, 4.02, 4.00, 3.89 และ 3.81 และพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานความพร้อมเสมอหากมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย หน้าที่การทำงานไปหน่วยงานอื่นที่ท่านไม่เคยทำ และ พนักงานคิดว่า เงินเดือน/สวัสดิการต่างๆ ไม่ได้ มีผลต่อการเปลี่ยนงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยสองกลุ่มนี้เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มเพศ มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ของกลุ่มเพศ ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรกับเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.559	.455

จากตาราง 7 ผลการทดสอบ Levene's test เปรียบเทียบกลุ่มเพศกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .455 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด	เพศ	t-test for Equality of Mean					Sig.(2-tailed)
		$\bar{X}$	S.D.	t	df		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ชาย	60.0357	6.607	.322	248		.748
	หญิง	59.7826	5.829				

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ ความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซีเมนส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .748 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-Test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร ของกลุ่มอายุ แต่ถ้าหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุ มีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร ของกลุ่มอายุ ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรกับอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.815	3	246	.487

จากตาราง 9 แสดงผลการทดสอบ Levene's test เปรียบเทียบกลุ่มอายุ กับความผูกพันในองค์กรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ด้านอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ .487 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุมีค่าเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	602.582	200.861	5.550**	0.001
	ภายในกลุ่ม	246	8902.714	36.190		
	รวม	249	9505.296			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ F-test พบว่า

ความผูกพันองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Least Significant Difference (LSD) ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันในองค์กร

อายุ	$\bar{X}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 - 59 ปี
20 - 29 ปี	59.5593		1.04009 (0.290)	-1.55358 (0.157)	-3.44068** (.008)
30 - 39 ปี	58.5192			-2.59367** (.008)	-4.88077** (0.000)
40 - 49 ปี	61.1129				-2.28710 (0.110)
50 - 59 ปี	63.4000				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี กับพนักงาน ที่มี อายุ 50 – 59 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มี อายุ 20 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างรายคู่กับ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีอายุ 50 – 59 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 – 59 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มี อายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างรายคู่กับ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีอายุ 40 – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มี อายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 50 -59 ปีจากการวิเคราะห์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มี อายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างรายคู่กับ พนักงานที่มี อายุ 50 – 59 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มี อายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 50 – 59 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 4.88

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent samples t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรกับสถานภาพ โดยใช้
Levene's test

ตัวแปร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.845	.359

จากตาราง 12 แสดงผลการทดสอบ Levene's test เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .359 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .05 จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยใช้ สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า .05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 โดยใช้สถิติ t-test ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality of Mean					
	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	โสด/หย่าร้าง/ หม้าย/แยกกันอยู่	58.62	5.90	-3.661**	248	.000
	สมรส	61.42	6.19			

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีสถานภาพการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มี ความผูกพันไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มี ความผูกพันแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยสองกลุ่มนี้เป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรกับระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.080	.778

จากตาราง 14 แสดงผลการทดสอบ Levene's test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษากับความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .778 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Mean				Sig.(2-tailed)
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	59.1474	6.051	-2.494*	248	.013
	ปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโท	61.1383	6.219			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent samples t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีค่า Sig เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความผูกพันในต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่พนักงาน ซีเมนส์ ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโทมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานซีเมนส์ จำกัดที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัทซีเมนส์ จัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ

.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-Test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร ของกลุ่มรายได้ ต่อเดือน แต่ถ้าหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร ของกลุ่มรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรกับรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.692*	3	426	.013

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงผลการทดสอบ Levene's test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้ต่อเดือน กับความผูกพันในองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีความแปรปรวนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.731*	3	91.227	.014

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้การทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า

ความผูกพันในองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับทางนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลลัพธ์ ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอัตราเงินเดือนกับความผูกพันในองค์กรโดยรวม

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	15,000 – 34,999 บาท	35,000 – 54,999 บาท	55,000 – 74,999 บาท	75,000 บาทขึ้นไป
15,000 – 34,999 บาท	59.26		0.232 (.802)	-1.369 (.190)	-4.483** (.002)
35,000 – 54,999 บาท	59.02			-1.601 (.126)	-4.716** (.001)
55,000 – 74,999 บาท	60.63				-3.114* (.039)
75,000 บาทขึ้นไป	63.74				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระหว่างอัตราเงินเดือนกับความผูกพันองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000-34,999 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000-34,999บาท มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000-34,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.483

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,000 – 54,999 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 35,000 – 54,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตรา

เงินเดือน 35,000 – 54,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.716

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 – 74,999 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่าค่า Sig เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 – 74,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 – 74,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 75,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.114

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มี ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มี ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างประชากรสองกลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยสองกลุ่มนี้เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแปรปรวนของระดับตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับตำแหน่งงาน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ของกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับตำแหน่งงาน 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรกับระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.460	.228

จากตาราง 19 แสดงผลการทดสอบ Levene's test เปรียบเทียบ กลุ่มระดับตำแหน่งงานกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า

ความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .228 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ดังแสดงตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ พนักงาน	t-test for Equality of Mean				Sig.(2-tailed)
		$\bar{X}$	S.D	t	df	
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระดับปฏิบัติ	59.3069	5.971	-3.147**	248	.002
	ระดับหัวหน้า	62.3750	6.480			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด จำแนกตามระดับพนักงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Independent samples t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซีเมนส์ จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีระดับพนักงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยที่พนักงาน ซีเมนส์ ที่มีระดับ หัวหน้า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานซีเมนส์ จำกัดที่มีระดับพนักงาน ระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-Test ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร ของกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน แต่ถ้าหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่ม ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร ของกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene Statistic แสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรกับประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.306	3	246	.821

จากตาราง 21 แสดงผลการทดสอบ Levene's test เปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กรพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .821 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุมีค่าเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	60.387	20.129	.524	.666
	ภายในกลุ่ม	246	9444.909	38.394		
	รวม	249	9505.296			

จากตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบ F-test พบว่า

ความผูกพันองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .666 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

ในส่วนของสมมติฐานข้อที่ 2 สามารถแบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 7 ด้านซึ่งได้แก่ ด้านเน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : วัฒนธรรมองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

H_1 : วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และจะทำการทดสอบสมมติฐานโดยการพิจารณาที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร

ทั้งสอง ถ้ามีค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า .05 นั่นคือ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม กับความผูกพันในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน	.398**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	.387**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด	.492**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ	.440**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	.530**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง	.326**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	.238**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวมวัฒนธรรมองค์กร	.612**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีระดับนัยสำคัญ .01

จากตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .612 กล่าวคือ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็น เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า

วัฒนธรรมที่เน้นผลงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ

ยอมรับ สมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .326 กล่าวคือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงจะส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมดีขึ้นในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงกับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับ สมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .238 กล่าวคือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงจะส่งผลให้มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมดีขึ้นในระดับต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัดแตกต่างกัน	
เพศ	×
อายุ	✓
สถานภาพ	✓
ระดับการศึกษา	✓
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓
ระดับพนักงาน	✓
ประสบการณ์ในการทำงาน	×
สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด	
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation)	✓
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation)	✓
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail)	✓
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness)	✓

ตาราง 24 (ต่อ)

สมมติฐาน	ความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเม็นส์
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation)	✓
วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability)	✓
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking)	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความแตกต่าง/สัมพันธ์กัน)
 เครื่องหมาย ✕ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด เพื่อที่จะนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารของผู้ประกอบการ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

สังเขปในการทำวิจัย

ความมุ่งหมายในการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการทำวิจัย

1. ผลของการศึกษาผู้บริหารซีเมนส์ จำกัด สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงแนวทาง กระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด
2. สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงแนวทาง กระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ระดับพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือเพศ ชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาคืออายุ 40 - 49 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 มีอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และอายุ 50 - 59 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

3. สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62 รองลงมามีสถานภาพ สมรส จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมามีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 34,999 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 54,999 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,000 - 74,999 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 75,000 บาทขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

6. ระดับพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพนักงานเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 และ ระดับหัวหน้า จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

7. ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 8 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 4 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีประสบการณ์ในการทำงาน 9 - 12 ปี

จำนวน 53 คนคิดเป็นร้อยละ 21.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 13 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

จากผล การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า บริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นผลงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

พนักงาน ซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นระดับ ดีมาก 2 ข้อ คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และ องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ พนักงานต้องทำให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน และ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และ 4.24 และ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับดี จำนวน 1 ข้อ คือ การปฏิบัติงานในองค์กรไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายของผลงาน ว่าการทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นบุคลากร มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี ทุกข้อ ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงาน เรียนรู้ และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน และ บริษัท มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับสายงานต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ 4.00 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นรายละเอียดของงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับ ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร เน้นรายละเอียด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี ทุกข้อ ได้แก่ บริษัทเน้นความถูกต้องในการทำงานของพนักงานเป็นหลักและใส่ใจถึงความแม่นยำของงานเป็นหลัก และ การทำงานขององค์กรมีการจัดระดับหน้าที่ของพนักงาน และ พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 3.92 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ โดยรวมมีความคิดเห็นโดยรวมระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ดี ทุกข้อ ได้แก่ บริษัทมีการวัดผลและประเมินผลของพนักงานในระดับต่างๆอยู่เสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน บริษัท มีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติการเชิงรุกในการโจมตีคู่แข่ง และเน้นการทำงานเป็นผู้นำในธุรกิจโดยมีค่าเฉลี่ย 4.04, 3.54 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ มุ่งเน้นจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน บริษัทเน้นรักษาบทบาทที่มั่นคงในทีม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน บริษัทให้ความสำคัญต่อการแสดงออกซึ่งการยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน พนักงานทุกคนของกลุ่มยอมรับและการปฏิบัติตามเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน และ บริษัทตระหนักในความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม เน้นการปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.02, 4.00 และ 3.92 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นความมั่นคง โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นความมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ทุกข้อ ได้แก่ บริษัทตระหนักถึงภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และ กิจกรรมขององค์กรโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กร เน้นความมั่นคงมากกว่าเน้นการเติบโตของธุรกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ 3.75 ตามลำดับ

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก และระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการวิจัยและพัฒนาด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย อยู่ในระดับ ดีมาก และ บริษัท มีการลงทุนและยอมรับความเสี่ยงในการลงทุนได้เสมอ หากทำให้องค์กรเติบโต อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 3.82 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงานอยู่ และพนักงานพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กรเสมอ หากองค์กรมีความต้องการ และ พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34, 4.30 และ 4.23 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นในระดับ มาก จำนวน 10 ข้อ

คือ พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กร พนักงานยอมรับในนโยบายและโครงสร้างภายในองค์กรของบริษัทได้เป็นอย่างดี หากมีคนสนใจทำงานในองค์กรของท่าน ท่านจะแนะนำและชักชวน อย่างไม่รีรอ พนักงานศึกษาเพิ่มเติมจากภายนอกเพื่อมาใช้ในการทำงานและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่านและรู้สึกเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน พนักงานมีความพยายามหาวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ส่งผลดีต่อการทำงานของท่านเองเสมอ ในการทำงานทุกวันของพนักงานไม่ได้รู้สึกอึดอัด หรือ เบื่อต่อการทำงาน บริษัทสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้เป็นอย่างดี พนักงานคิดว่าหน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความยุติธรรมและโปร่งใส และพนักงานคิดเสมอว่าองค์กรมีความมั่นคง และทำให้ท่านสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณอายุของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.18, 4.14, 4.12, 4.10, 4.09, 4.02, 4.00, 3.89 และ 3.81 และพนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานความพร้อมเสมอหากมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย หน้าที่การทำงานไปหน่วยงานอื่นที่ท่านไม่เคยทำ และพนักงานคิดว่า เงินเดือน/ สวัสดิการต่างๆ ไม่ได้มีผลต่อการเปลี่ยนงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มี อายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความแตกต่างจำนวน 6 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 -59 ปี พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มี อายุ 40 – 49 ปี พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มี อายุ 50 – 59 ปี พนักงานที่มีอายุ 40 – 49 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี พนักงานที่มีอายุ 50 – 59 ปี จะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี พนักงานที่มีอายุ 50 – 59 ปี จะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี

สมมติฐาน 1.3 พนักงาน ที่มี สถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.4 พนักงาน ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.5 พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.6 พนักงานที่มี ระดับพนักงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.7 พนักงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อ องค์กร ของ พนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด

ผลจากการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง ไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด มีประเด็นให้อภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับพนักงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระบบการบริหารของบริษัทซีเมนส์ จำกัด ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิง และ เพศชาย และไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในการเลื่อนลำดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเพศใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงาน เพศหญิงและเพศชายได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันแม้จะมีเพศแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับกับผลการวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่าเพศ มีความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสรุปว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงวิศักดิ์ (2541: 44-45) ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคล ในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุ 20- 29 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 – 59 ปี เนื่องจากการที่พนักงานมีอายุมากขึ้น มีอายุงานมากขึ้น มักจะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งความรับผิดชอบทั้งด้านงานและครอบครัวที่สูงขึ้น นั้น ย่อมส่งผลต่อความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าคนที่อายุน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นด้วย และผู้ที่มีอายุน้อยอาจยังมีตำแหน่งไม่สูงจึงมีส่วนร่วมกับองค์กรเกี่ยวกับแนวทาง นโยบายต่างๆน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า จึงทำให้พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร แก้วเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Service) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ พนักงานที่สถานภาพ สมรสจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่

สถานภาพสมรสมีแนวโน้มที่มีภาระและค่าใช้จ่ายมากกว่า จึงทำให้มีความเสี่ยงสูงในการหางานใหม่ หรือการเปลี่ยนงานมากกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด จึงทำให้พนักงานที่สถานภาพสมรสมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานที่สถานภาพโสดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา เหลืองไพบูลย์ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่าพนักงานที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน บุคคลกรที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานในองค์กรมานานจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งในกลุ่มนี้อาจจะเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ซึ่งอาจจะทำงานในองค์กรมาไม่นานนัก จึงสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า บริษัทซีเมนส์ จำกัด มีการตอบแทนให้พนักงานในรูปแบบ ที่อาจใช้ตัวเงิน และ โบนัสในทุกปี รวมถึง สวัสดิการที่ดี เพราะพนักงานต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต และบริษัทซีเมนส์ มีการส่งเสริมพนักงานทั้งด้านทักษะความสามารถ ทำให้พนักงานทุกระดับเกิดความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ มีลาภ(2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการวิจัยพบว่าพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตลำปางได้รับสวัสดิการที่ดี มีการขึ้นตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนทุกปี ไม่มีใครอยากทำงานที่ไม่มั่นคงและไม่ก้าวหน้า ดังนั้นความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านระดับพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี ระดับพนักงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าพนักงานที่มีระดับปฏิบัติการจะมีความผูกพันน้อยกว่าระดับหัวหน้า เนื่องจากว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมีอายุน้อย เพิ่งเริ่มมาทำงานกับองค์กร และอาจจะเพราะว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำคิดว่าไม่มีโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่ง

ที่การทำงานและไม่มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การทำงานในระดับสูงขึ้น จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับหัวหน้า ส่วนพนักงานระดับหัวหน้าจะมีความผูกพันต่อองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าด้วยประสบการณ์และอายุ ค่อนข้างมาก ปฏิบัติงานในองค์กรนี้มาตลอด ไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงาน และจะอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร แก้วเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Share Service ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจจะเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ ไม่ว่าประสบการณ์ในการทำงานน้อยหรือมากในองค์กร พนักงานจะรู้สึกว่างค์กรเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตที่เราต้องพยายามทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานของบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีความเสมอภาค พิจารณาที่ความสามารถของการทำงานเป็นหลัก พนักงานที่มีอายุนาน หรือ อายุงานน้อยจะได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงหรือต่ำ รวมถึงกับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับงาน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด พบว่า

วัฒนธรรมที่เห็นผลงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เนื่องจากว่า บริษัทซีเมนส์ จำกัด ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานที่ตรงตามเวลาและปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีการลดขั้นตอน กฎเกณฑ์ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานนั้นได้อย่างทันเวลาและทำให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จอห์น และ ออสบอน (Jonn; Jame;& Osborn. 1997: 552-554) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสโมสรจะให้ความสำคัญกับความจงรักภักดี ความผูกพันมีความสอดคล้องกัน ตลอดจนความกลมเกลียวหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร

วัฒนธรรมที่เห็นบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ บริษัทซีเมนส์ ได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานในระดับต่างๆ ได้อย่างมากและบริษัทซีเมนส์ ได้มีการจัดอบรม เรียนรู้ และ

พัฒนาความสามารถของตัวพนักงาน เพื่อที่จะนำกลับมาปรับปรุงในการทำงานของตัวพนักงาน ให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของตัวองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ตันติชนดำรง (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลิซซิงกลีกรไทย พบว่า ด้านสิทธิของพนักงาน มีอิทธิพลกับตัวแปรความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและทางด้านการรณอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรให้มากที่สุด

วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ บริษัทซีเมนส์ มีการจัดโครงสร้างและมีการแบ่งมอบหมายงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ตรงกับรู้ความสามารถของตัวพนักงานในแต่ละฝ่าย เพื่อให้พนักงานมีการทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ ด้วนคร (2549) ศึกษาเรื่องความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี) พบว่า ค่านิยมด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ สามารถแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ชัดเจนตามตำแหน่ง/โครงสร้าง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะใหม่ๆ ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ บริษัทซีเมนส์ มีการจัดวัดการประเมินพนักงานทุกระดับเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบริษัทซีเมนส์เองยังเป็นผู้นำทางด้านธุรกิจทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ค่านิยมส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ค่านิยมดังกล่าวเป็นผลจากการทำงานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับขององค์กร

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทซีเมนส์ จำกัด ให้

ความกับบุคลากร เน้นให้เกิดการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานราบรื่น มีความสุขในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพใน องค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงานบริษัทซี เม็นส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัทซีเม็นส์ มีการวางแผน การบริหารให้ความสำคัญและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความศรัทธาและยอมรับค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยฉัตร กุลทัพ (2550: 24-25) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนพึงปรารถนา และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีพ ความมั่นคงในการทำงานยังเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี ความสามัคคี ภายในองค์กร

วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเม็นส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าบริษัทซีเม็นส์ มีการวิจัยและพัฒนา ด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย ที่อยู่ในระดับต่ำอย่างไม่พอใจมากนักสำหรับพนักงานแต่บริษัทซีเม็นส์ ยังมีการคิดค้นนวัตกรรมและพัฒนาเทคโนโลยี อยู่เป็นประจำให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน และให้เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน และ ยังมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิดนอกกรอบและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ ด่วงนคร (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาพเหนือ(ลพบุรี) พบว่า ด้านความมีอิสระ ได้แก่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้คิด และ เสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ด้วยตนเอง สร้างวิธีการทำงานได้เอง และงานที่ไม่มีกาควบคุมและระเบียบขั้นตอนที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน บริษัทซีเม็นส์ จำกัด” มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุ 50-59 ปี พนักงานที่มีสถานภาพสมรส พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 50,000 – 74,999 บาท พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ตามกลุ่มลักษณะด้านประชากรศาสตร์

เห็นได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เพราะพนักงานในกลุ่มนี้ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและความมั่นคงในชีวิตอาจจะเป็นเพราะภาระและค่าใช้จ่ายส่วนตัวหรือภายในครอบครัว ดังนั้นบริษัทจึงต้องสร้างความมั่นคงและความมั่นใจให้กับพนักงานในช่วงนี้ตามกลุ่มข้างบนอาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีครอบครัวแล้วจะต้องมีภาระครอบครัวแล้วที่มีอายุมากกว่าคนโสด จึงต้องการความมั่นคงในชีวิตและครอบครัวและ เพราะพนักงานในกลุ่มนี้อาจอยู่ในองค์กรมานาน มีความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมหรือการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอด และที่สำคัญผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสม รวมทั้งชี้แจงเกณฑ์การพิจารณาที่มีความยุติธรรมและชัดเจนให้พนักงานทราบ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีความผูกพันในองค์กรในระดับสูงขึ้นต่อไป

2. ผู้บริหารควรนำวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้าน มาประยุกต์ใช้กับการบริหาร และปฏิบัติภายในองค์กร ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งในวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทซีเมนส์ จำกัด ด้วยวิธีการจัดกิจกรรมอบรม ปลุกฝังแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงานเก่า และพนักงานอยู่สม่ำเสมอ เพื่อหวังว่าในอนาคตพนักงานจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้านนี้ ในระดับที่มากขึ้น ตามดังนี้

2.1 วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ทุกคนในที่ทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน โดยมีมาตรฐานที่แน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย แต่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจ ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และในการวางแผนควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมร่วมกันเสนอแนะ เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และนำไปพัฒนางานนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

2.2 วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด ผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ใช้หลักเหตุผลทั่วไป โดยมีความยืดหยุ่นบ้าง มีการให้คำแนะนำที่ดี มีความยุติธรรม มีข้อมูลที่สามารถช่วยสนับสนุนในการทำงาน มีมาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน

2.3 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ผู้บริหารควรชักนำและกระตุ้นพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ในขณะเดียวกันควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจพนักงานให้มีศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น ควรมีการให้รางวัลแก่พนักงานบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายเป็นไปได้อ้างอิง ไม่ควรกำหนดเป้าหมายที่สูงเกินกว่าความเป็นไปได้มากเกินไป จะทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ เกิดความเครียดและหมดหวังได้

2.4 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งจากผลลัพธ์ และจากวิธีปฏิบัติ เท่าๆกัน และให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านเวลามากขึ้น

2.5 วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร ผู้บริหารควรใส่ใจผลกระทบที่มีต่อพนักงานในการปฏิบัติงานและรับฟังข้อมูลจากพนักงานในทุกระดับ

2.6 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารที่คำนึงถึงและให้ความสำคัญกับการรักษาสถานภาพขององค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องของสถานภาพขององค์กร

2.7 วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมใหม่ รูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ในองค์กร กระตุ้นให้พนักงานยอมรับความเสี่ยงอันเกิดขึ้นได้กับชีวิตการทำงานของพนักงานเช่น การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานความรับผิดชอบ มีการจัดฝึกการอบรมพนักงานในทุกระดับ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์ เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้อง ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่เป็นตัวแปรที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์เช่น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มาเพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

2. ควรทำการศึกษา หาวิธีการ นโยบาย หรือตัวแปรต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวบริษัทและพนักงานเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรในระยะยาว

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษา ไม่เป็นความจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบให้ดูดี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำวิจัย ผู้วิจัยควรมีการใช้เทคนิคด้านอื่นด้วยเช่น จากการสัมภาษณ์ การสังเกต ก็จะทำให้ผลการศึกษาถูกต้องมากขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กริช สืบสนธิ์. (2535). สร้างวัฒนธรรมให้องค์การสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณรง เสิงประชา. (2541). มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้ง.เฮาส์.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์,
- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นทรัลเอ็กเพรส จำกัด.
- ปาริฉัตร แก้วเจริญ. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.บ. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน:กระบวนการทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะ ทองเจริญ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคะนอง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การวิจัยประชาสัมพันธ์. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพิมล วสุวัตรศรสกุล. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.บ. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภคนิจ ศรีธธา. (2549). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรนดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.บ. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิภาพองค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนท์ สโตร์.

- วรรณิ ท้าววรเดช. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอเชอร์ คอมพิวเตอร์จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.บ. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วรรณุช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองการและความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริมา ชวนอยู่. (2547). *การจัดการพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- . (2548). *การจัดการพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สนธนา พลศรี. (2545). *หลักสังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สุพัทธา สุภาพ. (2542). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). *สังคมวิทยาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุวิติ ฉลภิณูญ. (2547). *ปัจจัยที่มีความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.บ (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพินดา คิวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณา เหลืองไพบูลย์ผล. (2549). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์/สุวรรณา เหลืองไพบูลย์ผล*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อรนัตร สนญาณธนาวุธ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน: กรณีศึกษา สถาบันคีนันแห่งเอเชีย*. สารนิพนธ์ บธ.บ. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรรวรรณ อยู่คง. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด*. ปริญญานิพนธ์ บธ.บ. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- Allen, N.J.; & J.P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1990): 1-18.
- Mowday, R.T., Porter, L.W.; & R.M. Steers. (1982). *Employee-Organization Linkages: The psychology of commitment Absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Robbins, Stephen P.; & Coulter, Mary. (2002). *Management*. USA: Prentice Hall.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นส่วนประกอบการศึกษาในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสำคัญในด้าน “วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ” จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามโดยให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้จัดทำจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและไม่ให้เกิดความเสียหายใดๆ

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านต่างๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ หมายเลขใน ☐ ซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) 20 – 29 ปี

☐ 2) 30 - 39 ปี

☐ 3) 40 - 49 ปี

☐ 4) 50 – 59 ปี

☐ 5) 60 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1) โสด

☐ 2) สมรส

☐ 3) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ 2) ปริญญาตรี |
| ☐ 3) ปริญญาโท | ☐ 4) ปริญญาเอก |

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1) 15,000 – 34,999 บาท | ☐ 2) 35,000 – 54,999 บาท |
| ☐ 3) 55,000 – 74,999 บาท | ☐ 4) 75,000 บาทขึ้นไป |

6. ระดับพนักงาน

- | | |
|--|---|
| ☐ 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ | ☐ 2) พนักงานระดับหัวหน้า |
|--|---|

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|--|---|
| ☐ 1) น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 4 ปี | ☐ 2) 5 - 8 ปี |
| ☐ 3) 9 - 12 ปี | ☐ 4) 13 ปีขึ้นไป |



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ ของ บริษัทซีเม็นท์ จำกัด

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ หมายเลขใน () ที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวโดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

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

วัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation)					
1. องค์กรเน้นผลงานเป็นสำคัญ พนักงานต้องทำให้เสร็จตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน					
2. การปฏิบัติงานในองค์กรไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายของผลงาน ว่าการทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่					
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ					
วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation)					
4. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงาน เรียนรู้ และมีการจัดอบรมพัฒนาให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานเสมอ					
5. องค์กรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานระดับสายงานต่าง ๆ					

วัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail)					
6. การทำงานขององค์กรมีการจัดระดับหน้าที่ของพนักงาน และพนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเหมาะสม					
7. องค์กรเน้น ความถูกต้องในการทำงานของพนักงานเป็นหลัก และ ใส่ใจถึงความแม่นยำในผลของงานเป็นหลัก					
วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness)					
8. องค์กรมีนโยบายเน้นแผนปฏิบัติการเชิงรุกในการโจมตีคู่แข่ง และเน้นการเป็นผู้นำในธุรกิจ					
9. มีการวัดผลและประเมินผลของพนักงานในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของพนักงาน					
วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation)					
10. องค์กรตระหนักในความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เน้นการมีปฏิสัมพันธ์แบบเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกัน ตัวต่อตัว					
11. องค์กรให้ความสำคัญต่อการแสดงออกซึ่งการยอมรับการให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
12. ท่านมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร เพื่อไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน					
13. สมาชิกทุกคนของกลุ่มยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน					
14. การรักษาทบพาทที่มั่นคงในทีม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน					

วัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
วัฒนธรรมที่เห็นความมั่นคง (Stability)					
15. ภาพลักษณ์ขององค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรรักษาให้ไม่เปลี่ยนไปจากเดิม					
16. กิจกรรมขององค์กรโดยส่วนใหญ่เน้นการรักษาสภาพขององค์กรเห็นความมั่นคงมากกว่าเน้นการเติบโตของธุรกิจ					
วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking)					
17. องค์กรมีการวิจัยและพัฒนา ด้านเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความทันสมัย					
18. มีการลงทุนและยอมรับความเสี่ยงในการลงทุนได้ เสมอ หากทำให้องค์กรเติบโต					

- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีผลต่อองค์กรของบริษัทซีเมนส์ จำกัด**
คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ หมายเลขใน () ที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด
 เพียงคำตอบเดียวโดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 - 4 หมายถึง เห็นด้วย
 - 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 - 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 - 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
2. ท่านยอมรับในนโยบายและโครงสร้างภายในองค์กรของบริษัทได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กรเสมอ หากองค์กรมีความต้องการ					
4. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
5. ท่านมีความพร้อมเสมอหากมีการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย หน้าที่การทำงานไปหน่วยงานอื่นที่ท่านไม่เคยทำ					
6. ท่านคิดว่า เงินเดือน/ สวัสดิการต่าง ๆ <u>ไม่ได้</u> มีผลต่อการเปลี่ยนงานของท่าน					
7. ท่านพยายามหาวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ส่งผลดีต่อองค์กรต่อการทำงานของท่านเองเสมอ					
8. ท่านศึกษาเพิ่มเติมจากภายนอกเพื่อมาใช้ในการทำงานและเพื่อพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ					
9. ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านทำอยู่มีความยุติธรรมและโปร่งใส					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. หากมีคนสนใจทำงานในองค์กรของท่าน ท่านจะแนะนำและชักชวน อย่างไรหรือไม่					
11. ท่านคิดเสมอว่าองค์กรมีความมั่นคง และทำให้ท่านสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณอายุของท่าน					
12. องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้เป็นอย่างดี					
13. ในการทำงานทุกวันของท่าน ท่านไม่รู้สึกอึดอัด หรือ เบื่อหน่ายต่อการทำงาน					
14. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานของท่านและรู้สึกเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน					
15. ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กร					

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร

ภาคผนวก ข

จดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศอ 0519.12/2521



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณทรงณกิตต์ มาสมาน รองประธานอาวุโส ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล บริษัท ซีเมนต์ จำกัด

เนื่องด้วย นางสาวบุษบา ส่งภาคณ์รัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาศา สิริกุลดาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่บริษัท ซีเมนต์ จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด ตอบแบบสอบถามเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริษัทซีเมนต์ จำกัด” ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือน มิถุนายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวบุษบา ส่งภาคณ์รัตน์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันศิริกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเลข : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศ โทรศัทพ์ 086-359-3700

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุฬิสร์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล	คณะกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	บุษบา ส่งภากรณ์รัตน์
วันเดือนปีเกิด	29 กรกฎาคม 2529
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทซีเมนส์ จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจ การตลาด จาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

