สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES : A CASE STUDY OF DHA SIAMWALLA LTD.

T144920

สุทิพา วิภูษณาตระกูล
SUTIPHA VIPOOSANATRAKOON

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ฉบหมู่ 2559
เลขทะเบียน 144920
วัน,เดือน,ปี 26 S.A. 2559

ล.ข. 12824537
ล.1

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-017

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES : A CASE STUDY OF DHA SIAMWALLA LTD.

SUTIPHA VIPOOSANATRAKOON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION IN BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2016

KMITL-2016-FAM-M-047-017

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด
ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES : A CASE STUDY OF DHA SIAMWALLA LTD.

นักศึกษา นางสาวสุทิพา วิภูษณาตระกูล

รหัสประจำตัว 56611276

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒนะดิลก

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.มณฑาจุฬา	สุวัฒนะดิลก	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล	
อ.ดร.ชานินทร์	ศรีสุวรรณนภา	
ดร.พยัต	วุฒิเรงค์	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 20 มิถุนายน 2559 เวลา 08.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง402 อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

คณะรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย แสงโนรี)

คณบดีคณะการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	**วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด**
นักศึกษา	นางสาวสุทิพา วิภูษณาตระกูล
รหัสประจำตัว	56611276
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒนะดิลก
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด และ 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 173 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัดอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ และวัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ 73.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Organizational Culture Affecting Organizational Commitment of Employees : A Case Study of DHA Siamwalla Ltd.
Student	Miss Sutipha Vipoosanatakoon
Student ID	56611276
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Montajula Suwatnadilog
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) To study the level of organizational commitment of employees in DHA Siamwalla Ltd. and 2) To study the organizational culture affecting organizational commitment of employees in DHA Siamwalla Ltd. The sample size was 173 employees of DHA Siamwalla Ltd. who were drawn by simple random sampling method. Questionnaires were used as research instrument to collect data. The statistics used in this study were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used to test the hypothesis. The results were as follows:

1. In overall, the level of organizational commitment of employees was at a high level.
2. Organizational culture in the dimension of Achievement, Self-Actualizing, Humanistic-Encouraging , Affiliative could affect the organizational commitment of employees in DHA Siamwalla Ltd. All independent variables could explain the variation in organizational commitment of employees at 73.1%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒนะดิลก และผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านได้แก่ รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี และดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ที่เป็นกำลังใจที่ดีที่สุดในการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คุณนัทพล วงศ์ประเสริฐ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณวิภา วิศิษฐ์กิจการ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายจัดซื้อและพิธีการศุลกากร บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ที่ช่วยประสานงานดำเนินเรื่องในการขอเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการคณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้

หากวิทยานิพนธ์จะพึงมีคุณค่าและมีประโยชน์ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สุทิพา วิภูษณาตระกูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

กิตติกรรมประกาศ III

สารบัญ IV

สารบัญ VII

สารบัญภาพ XI

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 3

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 4

1.5 ขอบเขตการศึกษา 5

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ 5

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 7

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวความผูกพันต่อองค์การ 15

3.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด 23

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 24

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 30

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 30

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 31

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 34

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 34

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 42

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 42

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์การ
ในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด 45

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด 53

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์การ
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด 60

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 66

5.1 สรุปผลการวิจัย 66

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 69

5.3 ข้อเสนอแนะ 74

บรรณานุกรม 76

ภาคผนวก 78

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 79

ประวัติผู้เขียน 87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์การ 16

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับผลของความผูกพันต่อองค์การ 17

3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ..... 32

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 33

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 33

3.4 สมมติฐานและสถิติในการทดสอบ 36

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล..... 42

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ ของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด..... 45

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ มุ่งเน้นความสำเร็จ 46

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร..... 48

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร 50

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์..... 52

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ความผูกพันต่อองค์การ 54

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 55

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ 56

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ..... 58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.11 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 61

4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ 62

4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ 63

4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัดโดยรวม 64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 4
3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ 41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันตลาดเครื่องเขียน และอุปกรณ์สำนักงานของประเทศไทย มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีมูลค่าโดยรวมประมาณ 150,000 ล้านบาท และเติบโตเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 10 ต่อปี แบ่งเป็นสัดส่วนตลาดในประเทศ ประมาณร้อยละ 80 และตลาดส่งออกประมาณร้อยละ 20 หรือหากแยกตามประเภทการใช้งาน จะแบ่งเป็นกลุ่ม Office Supplies เช่น อุปกรณ์การเขียนและกระดาษ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ของทั้งหมด กลุ่ม Office Machine เช่น เครื่องปริ้นเอกสาร เครื่องแฟกซ์ และเครื่องถ่ายเอกสาร คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 40 ของทั้งหมด และส่วนที่เหลือจะเป็นกลุ่ม Office Furniture ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10 ของทั้งหมด ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องเขียนและอุปกรณ์สำนักงานของไทย ในปัจจุบันมีจำนวนจำนวนมากกว่า 3,000 รายและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง(ศูนย์วิจัยกสิกรไทย.2553 : เว็บไซต์) อาทิ ผู้ผลิตและผู้นำเข้า คิดเป็นร้อยละ 15 ตัวแทนจำหน่ายและผู้ค้าส่ง คิดเป็นร้อยละ 1 ผู้ค้าปลีก คิดเป็นร้อยละ 40 และผู้ส่งออก คิดเป็นร้อยละ 44 ซึ่งกลุ่มผู้ผลิตยังคงมีจำนวนน้อย และมักเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ๆ(สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.2553 : เว็บไซต์)

สินค้าเครื่องเขียนมีคุณสมบัติเฉพาะ คือเป็นสินค้าที่ใช้แล้วหมดไป อีกทั้งสามารถเลือกใช้ได้หลากหลาย ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน มีสีสันที่สวยงามแตกต่างกันไป ทำให้ผู้ประกอบการทั้งผู้ผลิต ผู้นำเข้า และผู้จัดจำหน่าย ต่างออกแบบผลิตภัณฑ์ให้มีความแตกต่าง เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้มากขึ้น เพราะเครื่องเขียนเป็นสินค้าที่ทดแทนกันได้ หาซื้อได้ง่าย โดยเฉพาะตลาดระดับกลางถึงตลาดระดับล่าง ต่างจากสินค้าในตลาดระดับบนที่มียี่ห้อเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ และมีผู้บริโภคประจำที่ภักดีต่อตราสินค้าอยู่เดิม ประกอบกับผลจากการเปิดเสรีทางการค้า (Free Trade Area: FTA) ส่งผลให้ตลาดเครื่องเขียนของไทยมีการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น โดยเฉพาะที่ผ่านมาการการนำเข้าผลิตภัณฑ์จากประเทศญี่ปุ่น และการนำเข้าเครื่องเขียนราคาถูกจากประเทศจีนเข้ามาตีตลาดระดับกลางถึงระดับล่างของประเทศไทยมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการไทยต่างเร่งสร้างความแตกต่างของคุณภาพสินค้าและราคา รวมถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางการตลาดในหลายด้าน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ต้องพึ่งพาทรัพยากรบุคคลขององค์การเป็นอย่างมาก เพื่อขับเคลื่อนองค์การ สร้างกลยุทธ์ให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทั้งตลาดในประเทศและตลาดต่างประเทศได้

บุคลากร จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างมากต่อองค์การ บุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท มีความรับผิดชอบในการทำงานจะช่วยผลักดันให้งาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างๆลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่กัน ความเอาใจใส่ การให้ความสนใจต่อบุคลากร การเสริมสร้างกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันระหว่างเพื่อนพนักงานกับองค์การ การมีส่วนร่วมต่อองค์การ ตลอดจนการเล็งเห็นความสามารถของบุคลากร ความทุ่มเท ความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานต่างๆบรรลุผลสำเร็จ การส่งเสริมโอกาสในความก้าวหน้าของบุคลากร สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันอันดีระหว่างบุคลากรกับองค์การ

โดยทั่วไปนั้นสภาพแวดล้อมของการทำงานในแต่ละองค์การ มีลักษณะเป็นศูนย์รวมของคนทำงานจากหลายที่ หลายแห่งมารวมกัน แต่ละคนมีความคิด ทัศนะคติที่แตกต่างกันออกไป การทำงานร่วมกับคนหมู่มาก ต้องมีสิ่งยึดเหนี่ยวบางอย่าง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานไปในทางเดียวกันได้ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ถือเป็นระบบของค่าความนิยมร่วม ความเชื่อ และอุปนิสัยภายในองค์กรที่มีผลต่อโครงสร้างที่เป็นทางการเพื่อกำหนดบรรทัดฐานของการอยู่ร่วมกัน ดังนั้นเมื่อเริ่มทำงาน พนักงานต้องเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานขององค์การที่เข้ามาทำงานใหม่ รวมทั้งเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การที่แสดงถึงค่านิยม และมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางทั้งหมดขององค์การ วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ควบคุมดูแลบริษัท จัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจโครงสร้างองค์กร สร้างระบบที่ต้องนำมาใช้ตัดสินบุคคลที่จะจ้างความเหมาะสมของงานและพนักงาน ซึ่งความสำเร็จของบริษัทขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมขององค์การ และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการแข่งขันทางธุรกิจ องค์การทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นขององค์การเอง การสร้างวัฒนธรรมในองค์การ (Organization Culture) ให้กลายเป็นสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติ จนเกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ เปรียบเสมือนการฝังรากลึก หากมีการสร้างวัฒนธรรมในทางที่ดี จะทำให้องค์การมีรากฐานมั่งคง มุ่งดำเนินงานโดยมีจุดประสงค์เดียวกัน และกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกที่ดีแก่องค์การ และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์การควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างมาก เพราะวัฒนธรรมองค์การสะท้อนให้เห็นแง่มุมต่างๆขององค์การ ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงาน และความสำเร็จขององค์การ ยิ่งเป็นองค์การที่ก่อตั้งมานาน ยิ่งจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง เพราะการดำรงอยู่ได้ในระยะเวลาที่ยาวนาน องค์การจะต้องฝ่าฟันกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย องค์การจำเป็นต้องมีสายโซ่แห่งเอกลักษณ์ เพื่อเป็นตัวเชื่อมโยงความต้องการระหว่างองค์การและพนักงาน ดังเช่นวัฒนธรรมองค์การของบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องเขียนรายแรกของประเทศไทย ซึ่งก่อตั้งธุรกิจตั้งแต่ปี 2450 และดำเนินธุรกิจจวบจนปัจจุบัน นับเป็นระยะเวลา 108 ปี ซึ่งวัฒนธรรมองค์การของบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เพื่อปรับตัวไปตามสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป แต่วัฒนธรรมหลักขององค์กรที่มีการยึดถือและปฏิบัติอย่างไม่เปลี่ยนแปลง คือพื้นฐานการดึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศักยภาพของพนักงานมาใช้ การผลักดันให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานตั้งแต่ระดับบน ถึงระดับล่าง ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้ความรักพนักงานเฉกเช่นคนในครอบครัว มีผลให้พนักงานเกิดความความรัก ความผูกพันต่อองค์การ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพึ่งพากันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง การทำงานให้เกิดความสนุกสนาน โดยมีความสำเร็จเป็นเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการเปรียบวัฒนธรรมองค์การของบริษัทเป็นแบบ One Step Ahead ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร การก้าวนำผู้อื่นไป 1 ก้าว วัฒนธรรมองค์การมุ่งความสำเร็จร่วมกัน เมื่อบุคลากรหนึ่งคนทำงานสำเร็จ จะส่งผลต่อความสำเร็จร่วมกันของหน่วยงาน เมื่อแต่ละหน่วยงานในองค์กรทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การเช่นกัน

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน เนื่องจากผู้วิจัยเป็นบุคลากรหนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ การศึกษาดังกล่าว เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันองค์การของพนักงาน หากได้ทราบถึงปัจจัยดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลอย่างมาก ในด้านการลดความต้องการสรรหาพนักงานใหม่ การประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะการเรียนรู้แก่พนักงานใหม่ และเพื่อให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางการวางแผนกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอันนำไปสู่การเป็นองค์การที่ยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

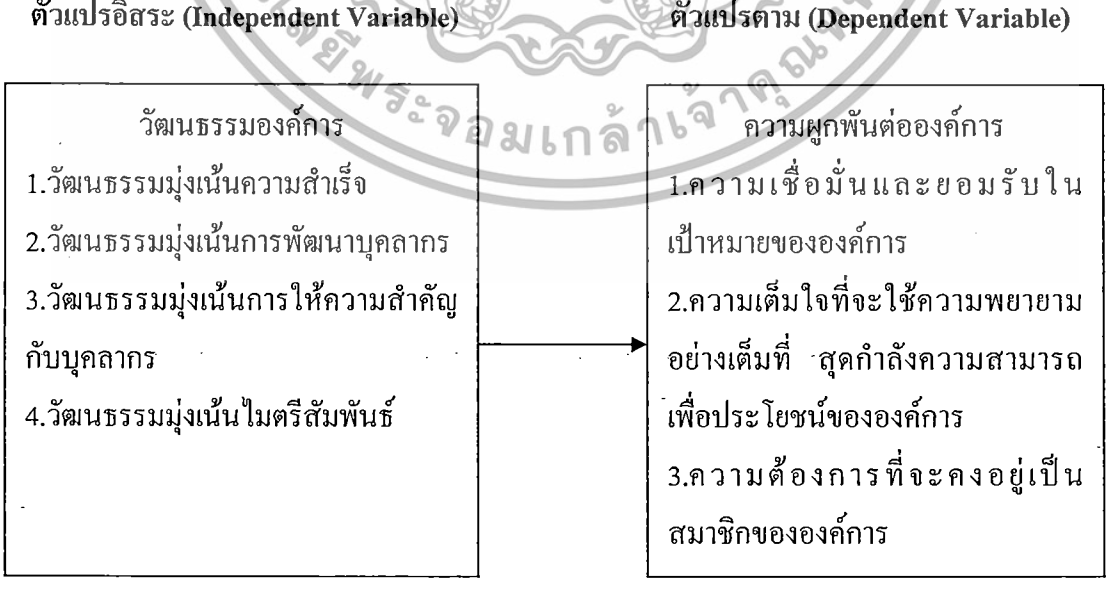
สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด โดยนำเอาแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ของ Cook and Lafferty (1989) มาเป็นแนวทางสร้างตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ได้นำเอาแนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ Steers and Porter (1979) มาเป็นแนวทางสร้างตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานของบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 173 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล ของบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร วัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานในบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2559

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้

1.6.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม กฎระเบียบ และพฤติกรรมการแสดงออกที่เกิดจากบุคลากรภายในองค์การ ที่ประพฤติ ปฏิบัติกันมาเป็น จากรุ่นสู่รุ่น เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตัวไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้สมาชิกขององค์การรุ่นใหม่ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานในองค์การที่มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานที่มีเหตุผล มีหลักการในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น ความรู้สึกท้าทายในการทำงานตลอดเวลา และการมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกันของพนักงานในองค์การ

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ การมุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงานจากงานที่ทำอยู่ และความสำเร็จที่มาพร้อมกับความก้าวหน้าของพนักงาน

3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด การสอนงานและการสนับสนุนพนักงานเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง องค์การที่มีลักษณะมุ่งเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างเสริมสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกันของพนักงานภายในองค์การ

1.6.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติเชิงบวก ซึ่งมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร กับองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดี ทำงานด้วยความทุ่มเท และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยาวนาน

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ หมายถึง การยอมรับในสิ่งที่องค์กรเป็น ความภูมิใจที่ได้ดำรงอยู่ในองค์กรที่ตนเองพอใจ และยึดถือเป้าหมายร่วมกันกับองค์กรอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และศักยภาพของตนเองทั้งหมด เพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์การคาดหวัง

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป ไม่ว่าตนเองจะได้รับหน้าที่ ความรับผิดชอบใดก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและมีความชัดเจน ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Organization Culture" เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งในสังคม มีลักษณะสลับซับซ้อน ตลอดจนมีโครงสร้างหน้าที่ของระบบที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อระบบอื่นๆในสังคมด้วย วัฒนธรรมจึงมีความใกล้ชิดกันมาก โดยวัฒนธรรมจะปรุงแต่งให้บุคคลมีพฤติกรรมตามแนวทางสร้างบุคลิกภาพของคน สิ่งต่างๆเหล่านี้จะประกอบเข้าเป็นแบบแผนของวัฒนธรรมส่วนรวม หรือสังคม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำๆนี้ไว้เป็นจำนวนมาก โดยทั่วไปแล้วมีความหมายคล้ายคลึงและใกล้เคียงดังที่ได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

Wilkins and Patterson (1985) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์การมีความเชื่อว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน

Schein (1989) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง รูปแบบของข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumption) ซึ่งกลุ่มได้เรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การทั้งจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกและจากการบูรณาการในองค์การ ได้ช่วยให้การทำงานดีขึ้น และจะมีการถ่ายทอดแกสมาชิกใหม่ให้รับรู้ คิด และรู้สึกตามแนวทางนั้น

Robbins (1990) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมสำคัญที่องค์การยอมรับ เป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม ความเชื่อ และความคาดหวังร่วมที่จะกำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์การแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Newstrom&Davis (1993) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของคติฐาน ความเชื่อ และค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์การ และเป็นวิถีปฏิบัติของกลุ่มบุคคลเฉพาะกลุ่มซึ่งแตกต่างจากกลุ่มอื่น

Sackman (1995) ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่จัดการกับความไม่แน่นอน และเพื่อสร้างระเบียบในสังคม เป็นเรื่องของกลุ่มความเข้าใจร่วมที่สำคัญในหมู่สมาชิก และเป็นวิวัฒนาการที่ไม่หยุดนิ่งที่ส่งต่อกันไปยังสมาชิกใหม่ด้วยการสื่อสาร ได้รับการพิจารณาว่าเป็นโครงสร้างทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งชี้นำการรับรู้และการคิดสร้างมาตรฐาน แนวคิดและการตัดสินใจ แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจากกระบวนการของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีจุดหมายหลักในการแก้ปัญหาองค์การ

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2540) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง วิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์การซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับสมาชิกที่ควรจะต้องทำตาม

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง สิ่งต่างๆอันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2540) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์การ ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในองค์การ

ขนิษฐา ทรงงาม (2549) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ค่านิยมความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ รวมถึงแบบแผน วิธีการทำงานที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน หรืออาจเป็นสิ่งที่สมาชิกภายในองค์การรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้เอง จากสัญลักษณ์ที่ใช้ภายในองค์การ และหลอมรวมออกมาเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้องค์การดำรงอยู่ได้อย่างมีบรรทัดฐาน

2.1.1 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การได้หลายประการ ดังนี้(วรนุช เนตรพิศาลวณิช, อ้างถึงใน นิภาวรรณ์ ศรีโลฟุ้ง 2543)

1. วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การ ที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน จะช่วยกำหนดบทบาทขององค์การให้แตกต่างจากองค์การอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. วัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิดยึดมั่นแต่ตนเอง

3. วัฒนธรรมองค์การช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์การ ในฐานะเป็นระบบของสังคมเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคคลากรในองค์การนั้น

4. วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบของระเบียบแบบแผน สำหรับสมาชิกในองค์การที่จะทราบถึงแนวทางปฏิบัติ และพฤติกรรมขององค์การว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุม

2.1.2 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

Gutknecht (1982) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่อย่างน้อย 3 ประการคือ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง

2. เป็นสิ่งกระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

3. เป็นเครื่องผนึกกำลัง วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การตามความเห็นของนักวิชาการส่วนใหญ่ไว้ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การยอมรับ จากการที่สมาชิกในหน่วยงานทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันในเรื่องงาน ทำให้บุคลากรใหม่ขององค์การเรียนรู้วิธีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม จากคำแนะนำของสมาชิกเก่า หรือไม่ก็เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์หรือการสังเกตส่วนตัว วิธีคิดวิธีทำงานใดที่ทำแล้วได้รับคำชมเชยสรรเสริญหรือได้รางวัล และวิธีปฏิบัติที่ทำไปแล้วถูกตำหนิติเตียนหรือได้รับการลงโทษ สิ่งต่างๆเหล่านี้บุคลากรใหม่จะค่อยๆเรียนรู้จนทราบถึงวิธีคิดวิธีปฏิบัติที่สมาชิกองค์การส่วนใหญ่ปรารถนา

2. จัดระเบียบในองค์การ ถ้าบุคลากรเรียนรู้เข้าใจ และยอมรับวิธีคิดวิธีทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง บุคลากรก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวในการคิด การทำงาน และประพฤติปฏิบัติต่อกัน นานวันเข้าแนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติตาม ผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดธรรมเนียมบรรทัดฐานดังกล่าว ย่อมได้รับการลงโทษในรูปแบบต่างๆ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การจะช่วยวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกของหน่วยงานคิดและทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้หน่วยงานทำงานไปได้อย่างมีระบบและราบรื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆที่อยู่รอบตัว เมื่อบุคลากรในหน่วยงานเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนเองแล้ว วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรม หรือความเป็นไปต่างๆ ในหน่วยงานของตน การเข้าใจความหมายของพฤติกรรมต่างๆภายในหน่วยงานยังเป็นการแยกผู้ที่เป็นสมาชิกของหน่วยงานออกจากผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกด้วย เพราะส่วนใหญ่แล้วสมาชิกของหน่วยงานหรือผู้ที่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมของหน่วยงายเท่านั้นที่จะเข้าใจความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ดังที่ทราบมาแล้วว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การทำอยู่เป็นปกติวิสัยจนเคยชินกลายเป็นนิสัย ดังนั้น สมาชิกขององค์การสามารถทำกิจกรรมเหล่านี้ได้โดยอัตโนมัติ

5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ วัมนธรรมองค์การมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐานขององค์การเพื่อให้องค์การอยู่รอด

6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกองค์การส่วนใหญ่แล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานต่างๆขององค์การได้ สิ่งเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิธีคิดวิธีทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประพฤติปฏิบัติใช้ภายในหน่วยงาน

7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก วัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานตระหนักว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยม ความเชื่อและการประพฤติปฏิบัติที่คล้างคลึงกัน เป็นเอกลักษณ์ต่างจากกลุ่มอื่น เช่นการแต่งกาย วิธีการทำงาน

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์การ และเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กร

1. วัฒนธรรมในองค์การมีบทบาทในการกำหนดขอบเขต (Boundary defining role) ในการ แบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากองค์กรหนึ่ง

2. วัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์กร

3. วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้กระบวนการในการถ่ายทอดความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น

4. วัฒนธรรมองค์การช่วยให้เกิดเสถียรภาพในระบบสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะทำหน้าที่คล้าย ตัวเชื่อมให้กับสมาชิกในองค์กรให้มีมาตรฐานในการพูดและปฏิบัติอย่างเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนกลไกในการสร้างการรับรู้ (Sense-Making) และกลไกในการควบคุม (Control Mechanism) ที่เป็นแนวทางและสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน

สรุปได้ว่า หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ เป็นแนวทางที่ทำให้บุคลากรในองค์การนำไปใช้ในการปฏิบัติ และกระทำจนเกิดความเคยชิน ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อของกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นเอกลักษณ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเกณฑ์ในการสร้างมาตรฐานขององค์การ และเป็นรากฐานในการรวบรวมกำลังของสมาชิกเพื่อทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

2.1.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

Alvesson (1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงาน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติและการให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้น จากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กร และภายนอกองค์กรด้วย

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การของ Cooke and Lafferty (1989) ผู้สร้างทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การมาจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับการปฏิบัติงานและทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และแมคเคลแลนด์ (McClelland) รวมทั้งการนำทฤษฎีผู้นำของแคทซ์ เมซิโอบี และโมร์ส (Katez, Maceoby, and Morse) และสต็อกดิล (Stogdill) ที่แบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือแบบมุ่งเน้นบุคคล และแบบมุ่งเน้นงาน จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคลากร ซึ่งมีความเชื่อถือค่านิยมและแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานขององค์การนั้นๆ พฤติกรรมที่บุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงออกในองค์การแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรรุ่นต่อไป ซึ่งแนวทางปฏิบัติดังกล่าว หมายถึง วัฒนธรรมองค์การนั่นเอง

Cooke and Lafferty (1989) แบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 ลักษณะคือ

(1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Styles)

วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือสมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. มิติมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร (Self-Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่น ผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3. มิติมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร (Humanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร มิตินี้เป็นปัจจัยที่นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ บทบาทของผู้บริหารที่เอื้อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ถ้าองค์กรมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

(2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles)

หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการ ความมั่นคงของพนักงาน และมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะการปกป้องตนเองและตั้งรับเพราะเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น4 มิติ คือ

1. มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรม การแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์การ คือ พยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การลักษณะคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การพึงพอใจ

2. มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะอนุรักษ์นิยม รักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการควบคุมด้วยระบบราชการ คนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

3. มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกถึงสายงานบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ท้าทาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานของตนเอง และขององค์การ มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหาร

4. มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัลอะไร ทำให้พนักงานเกี่ยงความรับผิดชอบให้กับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ พนักงานทุกคนจะรู้สึกผิด ตำหนิตนเอง และรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่าเมื่อกระทำงานผิดพลาด ทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงาน หรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้ง และความผิดต่างๆ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles)

คือ องค์การที่มีค่านิยมพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะมุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งเจ้าระเบียบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ

1. มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าเป็นอย่างมาก โดยมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจา ต่อรอง พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ถ้าได้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์การอยู่เสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้ใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ

2. มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่ และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การ คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะ ได้ขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงาน โดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน

3. มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงานและวัดผลสำเร็จที่การทำงานที่มีการแข่งขันและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำงาน จึงจะประสบผลสำเร็จ

4. มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อยมาก และใช้ระยะเวลานานมากในการทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด

จากแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) จึงได้เลือกวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Styles) เพื่อศึกษาและเป็นตัวชี้วัดด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มิติมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นสภาวะทางจิตในทางบวก ที่การแสดงความจงรักภักดี เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลแสดงถึงความเต็มใจ อุทิศเวลา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ความผูกพันมักจะเกิดขึ้นอย่างช้าๆ แต่จะอยู่กับองค์กรอย่างมั่นคง ซึ่งมีนักวิจัยหลายคนได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

Buchanan (1974) อ้างถึง เฉลียว ภากะสัย (2550) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความพึงพอใจของบุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความอยากได้องค์การมาเป็นของตัวเองหรือความต้องการที่จะให้ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ

1. การแสดงตน(Identification) หมายถึง ความภูมิใจในอวค์การ และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ(Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ(Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Kahn (1990) อ้างถึง เกตุนภัส เมธีกสิวัฒน์ (2555) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า "เป็นการที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ พนักงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับ และจะแสดงถึงความรู้สึกนั้นออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม (Behavior) การรับรู้ (Cognitive) และอารมณ์ (Emotional) ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน"

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์การต่อไป และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของตัวพนักงานในองค์การ

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2550) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้คำนิยาม และความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายคน โดยสรุปในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นิยาม	เจ้าของนิยาม
1.สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุน (Side-Bet) เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ระดับของความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป	Becker (1960: 32-40)
2.ความเต็มใจที่จะมอบพลังกายและความจงรักภักดี (Loyalty) ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่	Kanter (1968: 499)
3.ความไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การเพื่อค่าตอบแทน สถานภาพที่สูงขึ้น หรือความเป็นอิสระทางวิชาชีพ หรือมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดียิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่นๆก็ตาม	Hrebiniak and Alluto (1968: 499-517)
4.ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้ง ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์การและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องต่อเป้าประสงค์ขององค์การ	March and Mannari (1977: 57)
5.สิ่งที่แสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี (Royalty) ที่เกิดขึ้นตามปรกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะภาพที่ดีขึ้น	Mowday, Porter and Steers (1982: 27)

ที่มา : ฤทธิวัฒน์ ทั่งกลาง (2552)

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์การมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่ ดังนั้นจึงจำเป็นต่อการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Newstrorm & Davis(1989) ได้แสดงตารางของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับผลของความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	การลาออกลดน้อยลง ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	การลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิก ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ
ระดับกลาง	บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้น	บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง บุคคลประเมินระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน ประสิทธิผลขององค์การลดลง
ระดับสูง	มีความรู้สึกว่างานปลอดภัยและมั่นใจในงาน	องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
144920

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับสูง	บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทำผิดระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

ที่มา : Newstrom, W.J., and Davis (1989)

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจการต่างๆ ถ้าสามารถจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ ก็แสดงว่าองค์การนั้นได้สร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับตัวของพนักงานแล้ว ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์การนั้นจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
2. สร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ
3. สร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
4. สร้างความจงรักภักดี และเสียสละเพื่อองค์การ
5. สร้างมาตรฐานในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น
6. สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
7. ลดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Becker (1960 quoted in Powell and Meyer, 2004) ได้ศึกษาทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Side-Bet Theory) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นเมื่อคนตัดสินใจเลือกลงทุนทางใดทางหนึ่งไปกับองค์การ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับกับกิจกรรมต่างๆที่เขา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทำมาอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งลักษณะของการแลกเปลี่ยน (Side Bets) ออกเป็น 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. Generalized Cultural Expectations หมายถึง ความคาดหวังในการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆ โดยเฉพาะผู้ที่มีพฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบต่อองค์การ เช่น คาดหวังว่าคนนั้นๆจะอยู่กับองค์การไปนานเท่าไร

2. Self-Presentation Concerns หมายถึง การนำเสนอตนเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลพยายามที่จะนำเสนอภาพลักษณ์สาธารณะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องมีรูปแบบที่เป็นลักษณะเฉพาะ ถ้าทำล้มเหลวอาจทำให้ภาพลักษณ์เสื่อมเสียได้

3. Impersonal Bureaucratic Arrangements หมายถึง การกำหนดกฎหรือนโยบายขององค์การเพื่อส่งเสริม หรือให้รางวัลในการจ้างงานระยะยาว เช่น ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความอาวุโส

4. Individual Adjustments to Social Positions หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

5. Non-Work Concerns หมายถึง เรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน แต่การต่อรอง (Side Bets) นี้อาจมีผลต่อนอกองค์การด้วย เมื่อพนักงานเหล่านั้นได้วางรากฐานต่อประชาคมของเขาไว้แล้ว แต่หากพวกเขาออกจากองค์การและได้หางานใหม่ ก็จะทำให้การวางรากฐานที่ผ่านมานั้นล้มเหลวได้

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Side-Bet Theory) เป็นแนวคิดดั้งเดิมที่เป็นรากฐานในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสมมติฐานว่าพนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การก็ต่อเมื่อได้ลงทุนในด้านปัจจัยต่างๆไปกับองค์การ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆที่ลงทุนไปกับองค์การกับสิ่งที่พนักงานจะได้รับจากองค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องพิจารณาองค์ประกอบต่างๆที่พนักงานได้กระทำให้กับองค์การ หากองค์การแบ่งปัน หรือมอบสิทธิประโยชน์เพื่อเป็นผลตอบแทน หรือเป็นรางวัลให้แก่พนักงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และอยากอยู่ร่วมงานกับองค์การต่อไป

Steers and Porter (1979) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การหนึ่งโดยเฉพาะ จากแนวคิดนี้ได้แสดงความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบพฤติกรรม 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยบุคคลมีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตนตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์การ รวมถึงรู้สึกว่าเป้าหมายของตนกับเป้าหมายขององค์การมีความคล้ายคลึงสอดคล้องกัน มีความเอาใจใส่ต่องานที่ทำ เต็มใจทำงาน ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ โดยบุคคลยินดีทุ่มเทความรู้ความสามารถทั้งหมด แรงกาย แรงใจ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แม้อาจไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่องค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (Membership) โดยบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การและไม่ต้องการทำงานในองค์การอื่น แม้องค์การอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า เนื่องจากมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์การ

นอกจากนี้การวัดความผูกพันต่อองค์การของ Steers and Porter ประกอบด้วยคำถาม 2 ด้านคือคำถามเชิงบวก ตั้งแต่ข้อ 1-9 และคำถามเชิงลบ ตั้งแต่ข้อ 10-15 รวมทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี

3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร

4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน

5. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่

7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น

8. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริงๆ

9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

10. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย

11. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน

12. หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์กร

13. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปอีกนานเท่าไร ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรมากไปกว่านี้

14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีหลายๆโอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กรนี้

15. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

หลังจากที่นำแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ Steers and Porter ไปใช้วัดผลความผูกพันต่อองค์การ โดยทดสอบความเชื่อถือที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีพ พบว่ามีค่า Coefficient α ในแต่ละข้อความอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93 และมีค่าเฉลี่ยของค่า Coefficient α อยู่ที่ 0.90 จึงสามารถที่จะใช้มาตรวัดนี้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมด้านทัศนคติ

Meyer and Allen (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกทั่วไปที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นการผูกติดหรือยึดเหนี่ยวทางจิตใจของพนักงานให้อยู่กับองค์การ ซึ่งอาจจะแตกต่างกันกับงานที่เกี่ยวกับทัศนคติ เช่น ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกี่ยวกับงานของเขา หรือการแสดงตัวต่อองค์การ คือ ระดับของประสบการณ์ทำงานว่าเขารู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจนั้นจะแสดงลักษณะของพนักงานออกเป็นชุดหรือรูปแบบของความรู้สึก (Mind Sets) 3 ด้าน

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือการที่พนักงานมีอารมณ์เชิงบวกกับการผูกติดยึดเหนี่ยวกับองค์การ โดยพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแรงกล้าจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จขององค์การ และเขาก็ปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ เป็นความผูกพันส่วนตัวที่มีต่อองค์การ เช่นการลงทุนด้านการเงิน ด้านสังคม เพื่อนร่วมงาน พนักงานจึงจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือการที่พนักงานรู้สึกว่าเขามีหน้าที่ที่จะต้องอยู่กับองค์การต่อไป เพราะพวกเขารู้สึกว่าองค์การได้ให้ประโยชน์กับเขา ลงทุนกับเขา เช่นให้การอบรม ดังนั้นเขาจึงต้องการตอบแทนองค์การบ้าง

นอกจากนี้การวัดความผูกพันต่อองค์การของ Meyer and Allen ที่มีชื่อว่าMeyer and Allen's Three-Component Organizational Commitment Measuring Scale มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ โดยใช้วัดความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment-AC) ใช้คำถามข้อที่ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment-CC) ใช้คำถามข้อที่ 7-12 และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน(Normative Commitment-NC) ใช้คำถามข้อที่ 13-18 ซึ่งมาตรวัดของ Meyer และ Allen นี้จะแบ่งช่วงของคะแนนตั้งแต่เริ่มต้นที่ 1 คะแนน ไปจนถึงสูงสุดที่ 7 คะแนน โดย หมายเลข 1 หมายถึง "ไม่เห็นด้วยมากที่สุด" หมายเลข 4 หมายถึง "เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน" และหมายเลข 7 หมายถึง "เห็นด้วยมากที่สุด" โดยมีคำถามดังนี้

1. ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์การนี้ไปตลอดช่วงชีวิตการทำงาน
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าปัญหาที่องค์การประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง
3. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว
4. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกผูกพันทางจิตใจต่อองค์การนี้
5. องค์การนี้มีความหมายตัวตัวข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก
6. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ในเวลานี้เป็นการยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์การ แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น

8. ถ้าหากข้าพเจ้าลาออกจากองค์การในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตของข้าพเจ้ามากจนเกินไป

9. ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์การของข้าพเจ้าเป็นเรื่องของความจำเป็นพอๆกับเป็นเรื่องของความสมัครใจ

10. ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์การนี้

11. ข้อเสียอย่างหนึ่งของการออกจากองค์การนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ๆน้อย

12. เหตุผลหลังที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์การนี้ต่อไป เนื่องจากองค์การอื่นๆไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับกับองค์การนี้

13. ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่ามีภาระผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์การนี้เลย

14. ข้าพเจ้าคิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง

15. ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้

16. องค์การนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า

17. ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์การนี้

18. องค์การนี้ได้ให้สิ่งที่ดีๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

แนวคิดของ Meyer and Allen เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันทางด้านจิตใจ คือเป็นการบอกลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานต่อองค์การ และเป็นการบอกโดยนัยที่แสดงการตัดสินใจที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพ หรือไม่ กล่าวคือพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูง จะคงอยู่ในองค์การเพราะความต้องการที่จะอยู่ (Want to) และผู้ที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงจะคงอยู่ในองค์การเพราะมีความจำเป็นที่จะอยู่ (Need to) และผู้ที่มีความผูกพันด้านหลักเกณฑ์ บรรทัดฐานทางสังคมจะอยู่ในองค์การเพราะเขามีความรู้สึกว่าพวกเขาสมควรอยู่ (Ought to do)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการคงอยู่ของบุคคลที่มีเหตุผลที่แตกต่างกันออกไป อันเกิดจากระดับความผูกพันที่ตนเองมี ซึ่งระดับความผูกพันนั้นมีผลมาจากประสบการณ์ทำงาน สังคม การมีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับองค์การ ดังนั้นจึงได้เลือกทฤษฎีของ Steers and Porter เพื่อศึกษาและเป็นตัวชี้วัดด้านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นมาชิกขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด

บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด (DHAS ย่อมาจาก Dilawer Husain Abdulali Siamwala ซึ่งเป็นชื่อผู้ก่อนตั้งบริษัท) บริษัทเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องเขียนที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2450 ในช่วงสมัยรัชกาลที่ 5 แต่เดิมดำเนินธุรกิจนำเข้าสินค้าจากยุโรปเข้ามาขายในประเทศไทย ได้แก่ หนังสัตว์ น้ำหอม เวชภัณฑ์ ตลอดจนสินค้าที่เกี่ยวกับกระดาษ บริษัทฯได้เริ่มผลิตแฟ้มขึ้นตั้งแต่ปี 2517 จากโรงงานที่เป็นห้องแถว และจากการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ทำให้บริษัทตระหนักถึงคุณค่าสำคัญในการพัฒนา ยกระดับตัวเอง จากกิจการซื้อมาขายไป ได้ก้าวเข้าสู่การเป็นผู้ผลิตแฟ้มภายใต้แบรนด์ “ช้าง” โดยเริ่มสร้างโรงงานแห่งแรกที่นิคมอุตสาหกรรมนวนครในปี พ.ศ. 2522 และขยายสู่โรงงานแห่งที่ 2 และ 3 ในเวลาไม่นาน

ปัจจุบัน บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด มีระบบบริหารการผลิตอันทันสมัย และกลายเป็นผู้ส่งออกที่รู้จักกันดีในวงการว่า เป็นผู้ผลิตแฟ้มที่มีคุณภาพดีที่สุดในเอเชีย มีนวัตกรรมทางเทคโนโลยีระดับโลก และเป็นผู้ดำเนินธุรกิจอย่างยาวนาน นับรวมระยะเวลา 108 ปี

บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด ได้จดทะเบียนเมื่อ 31 สิงหาคม 2485 บนทำเลที่ตั้ง 210 ถนนสุรวงศ์ แขวงสี่พระยา เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปณิธาน เรามุ่งมั่นจะเป็นผู้นำที่เป็นเลิศในการผลิต จำหน่าย และให้บริการสินค้าเครื่องเขียน เครื่องใช้สำนักงาน กระดาษและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานศิลปกรรม สถาปัตยกรรม และวิศวกรรม รวมทั้งมุ่งที่จะขยายธุรกิจไปสู่สินค้าและบริการใหม่ตามโอกาสและทรัพยากรที่เหมาะสมโดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ ในการดำเนินกิจการ เรามีอุดมการณ์ที่จะดำรงกิจการอยู่ในกรอบจรรยาบรรณธุรกิจ ให้ความมั่นคงและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแก่พนักงาน เราจะร่วมสร้างสรรค์ความอุดมสมบูรณ์ทางเศรษฐกิจแก่สังคม และช่วยพัฒนาชุมชนให้มีสำนึกในคุณธรรม

นโยบายคุณภาพ บริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินการและพัฒนา เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐานตามข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพ และระบบรับรองป่าไม้ อันก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า

ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท ได้แก่ กลุ่มแฟ้ม อุปกรณ์จัดเก็บเอกสาร สมุดบันทึก กระดาษโน๊ต ปากกา ดินสอ มาร์คเกอร์ อุปกรณ์ลบคำผิด วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์การศึกษา อุปกรณ์ศิลป์ วัสดุเขียนแบบ ผลิตภัณฑ์กระดาษ อุปกรณ์เสริม สำหรับคอมพิวเตอร์ ยางรัดเอกสาร ชุดของขวัญและของใช้ส่วนตัว อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้สำนักงานเบ็ดเตล็ด ซึ่งจำหน่ายอยู่ภายใต้ตราสินค้า ดังนี้

1. ตราสินค้า ตราช้าง
2. ตราสินค้า Master Art

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ตราสินค้า Cross

4. ตราสินค้า Quantum

5. ตราสินค้า Elfen

6. ตราสินค้า Frabiano

7. ตราสินค้า Winsor&Newton

8. ตราสินค้า Artifact

บุคลากรของบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด(สำนักงานใหญ่) มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 300 คน โดยพนักงานทุกคนจะได้รับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่

1. ปรับเงินเดือนขึ้นทุกปี

2. โบนัส และเงินพิเศษต่างๆ

3. ค่ารักษาพยาบาลกับโรงพยาบาลในเครือข่าย

4. ประกันสังคม

5. ตรวจสุขภาพประจำปี

6. จัดเลี้ยงตามวันเทศกาล

7. วันหยุดประจำปี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณี ศิริวุฒิ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด(มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีวัตุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของบริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตาม อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ของพนักงาน และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด(มหาชน) จำนวน 286 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 114 คน เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรสทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การตามลำดับ และพนักงานมีคสามผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อภิชาต จิวิริยะวัฒน์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสานักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสานักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จานวน 222 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติ ที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ความแปรปรวนแบบทางเดียว และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสานักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในเรื่องของ เพศ ระดับตาแหน่งงาน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทางาน ส่วนในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) แตกต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์การ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า พนักงานที่มีระดับ การศึกษาสูง พนักงานที่เป็น โสดจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่สมรส หม่าย หย่า หรือแยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มี อายุงานน้อยกว่า แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

จิดาพันธุ์ ศรีเทศ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยและเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทย จำนวน 163 คน และพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศ จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยและเครือข่ายของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างประเทศมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบและความผูกพันต่อองค์การในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ และตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลา ปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน 6) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 7) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลา ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ 8) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละรูปแบบไม่แตกต่างกัน 9) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 10) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 11) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และเพศต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ 12) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 13) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 14) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 15) พนักงานโรงแรมในเครือข่ายของต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รวิวรรณ ลีมาสวัสดิ์กุล (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำนวน 277 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าt-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีระดับเงินเดือนเฉลี่ยระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท โดยพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด เน้นความมั่นคง และเน้นผลงานในระดับดีมาก และมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม และเน้นบุคลากร ในระดับดี และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับดี พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน เน้นบุคลากร เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมและเน้นนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร และความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และเน้นความมั่นคง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง 2) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรหรือปัจจัยใดที่มีผลมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง 3) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรหรือปัจจัยใดมีผลมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมากที่สุด รองลงมา จนถึงไม่มีความสัมพันธ์เลย วิธีการศึกษา ใช้การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง (Survey Research) ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ จำนวน 311 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความแตกต่างของร้อยละ ไค-สแควร์ (Chi-Square) Gamma (G) และ Multiple Regression ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ เพศ เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจ เมื่อวัดด้วยสถิติที่วัดความแกร่งของความสัมพันธ์ G พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองคือ ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในค่าตอบแทน เงินเดือน และเพศ โดยมีค่าความแกร่งของความสัมพันธ์คือ .69, .66, .63, .59, .54, .52, .30 และ .13 ตามลำดับ 3) ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง มี 6 ตัวแปรที่ มีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 นั่นคือเมื่อวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย(β) ซึ่งพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้ดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ขวัญกำ ลังใจประสบการณ์ในการทำงาน ค่าตอบแทน อายุงาน ลักษณะงาน และเพศ เรียงตามลำดับความสำคัญระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส และตำแหน่ง ไม่สัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง/ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองประมาณ ร้อยละ 46.4 ($R2 = .464$)

กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้คือ 1) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลรูปแบบภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ ในธนาคารพาณิชย์ จังหวัดนครปฐม 2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล รูปแบบภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การในธนาคารพาณิชย์ จังหวัดนครปฐม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในธนาคารพาณิชย์ จังหวัดนครปฐม 4) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในธนาคารพาณิชย์ จังหวัดนครปฐมโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ เขตจังหวัดนครปฐมจำนวน 308 คน ด้วยวิธีการใช้แบบประเมิน เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอนผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตจังหวัดนครปฐม มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่แตกต่างกันจะมีความคิดสร้างสรรค์ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคล การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

Vajiheh Saadat (2012 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน โดยมีจุดประสงค์หลักเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับประเด็นนี้ส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรอิสระ โดยอ้างอิงทฤษฎีของ Denison's Model และการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรตาม โดยอ้างอิงทฤษฎีของ Allen and Mayer's ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ได้ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การปรับตัว การมีส่วนร่วม การปรับเปลี่ยน และความผูกพันต่อองค์การ

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาลักษณะบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร โดยวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.948 และแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร จานวน 400 คน และวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที และความแตกต่างค่าเอฟ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานในตาแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ และสถานภาพสมรส มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน และการใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย มิติเน้นความสาเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสาคัญกับบุคลากร และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านระบบบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 300 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคลของบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} \qquad (3.1)$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

N คือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้คือ 5% หรือ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อทำการแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = 300 / 1 + 300(0.05)^2$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 173 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 173 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบริษัท ดี เอช เอสยามวาลา จำกัด จำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ
2. มิติมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร
3. มิติมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร
4. มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด จำนวน 15 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบประเมินค่า Rating Scale ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงาน จำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
รศ. ดร. วรนารถ แสงมณี	อาจารย์ประจำ คณะการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณ นัทพล วงศ์ประเสริฐ	ผู้จัดการแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนงานการฝึกอบรมและพัฒนา	บริษัท ดี เอช เอสยามวาลา จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท ดี เอช เอสยามวาลา จำกัด จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้ เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา”(α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้ คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \sum \frac{S_i^2}{S_t^2}\right\} \qquad (3.2)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธี Cronbach α – Coefficient แสดงดังตารางที่ 3.2 – 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	0.707
ด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	0.771
ด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.820
ด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	0.835
รวม	0.924

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความเชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	0.853
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	0.888
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	0.849
รวม	0.942

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ดี เอช เอสยามวาลา จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท ดี เอช เอสยามวาลา จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ดี เอช เอสยามวาลา จำกัดเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานบริษัท ดี เอช เอสยามวาลา จำกัด จำนวน 173 ชุด

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์

4. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วรสาร สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน วิธีการนำเสนอแต่ละข้อมูล คือค่าความถี่และค่าร้อยละ

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale (พวงรัตน์ มณีรัตน์ 2543) จำแนกออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ
4.201– 5.000	มากที่สุด
3.401 - 4.200	มาก
2.601– 3.400	ปานกลาง
1.801– 2.600	น้อย
1.000– 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ แตกต่างกันมาก

4. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale (พวงรัตน์ มณีรัตน์ 2543) จำแนกออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
4.201– 5.000	มากที่สุด
3.401 - 4.200	มาก
2.601– 3.400	ปานกลาง
1.801– 2.600	น้อย
1.000– 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน แตกต่างกันมาก

5. นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายองค์การ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อผูกพันองค์การของพนักงานโดยรวม	Multiple Linear Regression

3.5สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้ในการบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับกาศึกษา อายุงาน ตำแหน่งและบริษัทที่สังกัด ได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละชั้น} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \qquad (3.3)$$

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\bar{X} = \sum \frac{x_i}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$ แทน ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดตัวอย่าง

3. ค่าส่วนเบี่ยงแบนมาตฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงแบนมาตฐานของกลุ่มตัวอย่าง

x_i แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวรวมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Independent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \ldots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ Y_i แทน ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรประชากร

X_{1i} แทน ค่าที่สังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ j = 1,2,..,k

β_0 แทน ค่าที่ตัดแกน Y ขอสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ k

ε_i แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อสมมติฐาน (Assumptions) ของการถดถอย

1.ε_i มีการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหมาย (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ i≠j เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆ ดังนี้

ค่าประมาณค่า Y_iที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการ เรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \ldots + b_k X_{ki} \tag{3.7}$$

โดยที่ $\hat{Y}_i$เป็นค่าประมาณของ Y_iและ b_0, b_1, b_2,..., b_kเป็นค่าประมาณ β_0, β_1, β_2,...,β_k ตามลำดับในการหาตัวประมาณ b_0, b_1, b_2,..., b_k ของ β_0, β_1, β_2,...,β_kจะหาได้โดยวิธี Lease Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือจะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \tag{3.8}$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \cdots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \cdots & x_{k2} \\ 1 & \cdot & \cdot & \cdots & \cdot \\ 1 & \cdot & \cdot & \cdots & \cdot \\ 1 & \cdot & \cdot & \cdots & \cdot \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \cdots & x_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \ldots \beta_k = 0$$

$H_1 : \beta_i$อย่างน้อย 1ค่าที่ ≠0 ; i = 1,2,3,...,k

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลง สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541)

$$F = \frac{(b'X'Y - ny^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.9)$$

เมื่อ k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
x แทน ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ df = n-k-1 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df-k, (n-k-1) หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p – valueซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่าF ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p – valueมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0

นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df = k, (n-k-1) หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p – valueซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p – valueมีค่าน้อยว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามรูปเชิงเส้นนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$H_0 : \beta_i = 0$
$H_1 : \beta_j \neq 0$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.10)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ Var (b_j) ซึ่งได้คำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.11)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคาดเคลื่อนซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{(Y'Y - b'X'Y)}{(n-k-1)} \quad (3.12)$$

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตารางที่ df = n - k – 1 เมื่อกำหนดค่านัยสำคัญของ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียนเทียบกับค่า $t\alpha_{/2}$ จากตารางที่ df = n-k-1 หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่ส t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_i = 0$)

ถ้าค่าt ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า$t\alpha_{/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ (กรณีมีทิศทาง)จากตารางที่df = n-k-1 หรือถ้าโปรแกรมให้ค่าp – value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า เมากกว่าค่า ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p – value มีค่าน้อยว่า αจะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่า อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$) การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบ พบว่าb_i มีนัยสำคัญ(ปฏิเสธH_0) หมายความว่า เมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ (Coefficient of determination, R^2)

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.13)$$

โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

เมื่อ k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 4

Y แทน ความผูกพันต่อองค์การ

X_1 แทน วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ

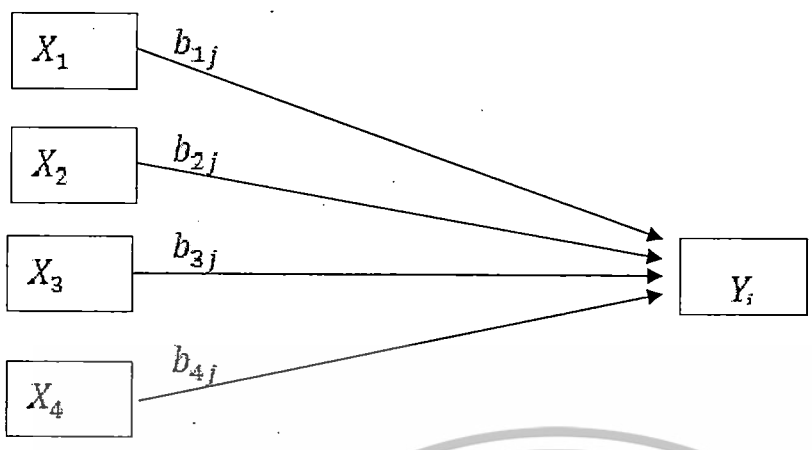
X_2 แทน วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร

X_3 แทน วัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร

X_4 แทน วัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

วิธีการนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

สมการที่ 1 : $\hat{Y}_1 = b_0 + b_{11}X_1 + b_{21}X_2 + b_{31}X_3 + b_{41}X_4 + b_{51}X_5$

สมการที่ 2 : $\hat{Y}_2 = b_0 + b_{12}X_1 + b_{22}X_2 + b_{32}X_3 + b_{42}X_4 + b_{52}X_5$

สมการที่ 3 : $\hat{Y}_3 = b_0 + b_{13}X_1 + b_{23}X_2 + b_{33}X_3 + b_{43}X_4 + b_{53}X_5$

สมการที่ 4 : $\hat{Y}_4 = b_0 + b_{14}X_1 + b_{24}X_2 + b_{34}X_3 + b_{44}X_4 + b_{54}X_5$

เมื่อ $\hat{Y}_1$ แทน ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

$\hat{Y}_2$ แทน ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

$\hat{Y}_3$ แทน ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

$\hat{Y}_4$ แทน ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

b_{ij} แทน สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

b_0 แทน ค่าคงที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 173 ชุด ผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์การในบริษัท ดี เอช เอ สยาม วาลา จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	41.62
หญิง	101	58.38
รวม	173	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3	1.73
มากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	87	50.29
มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	58	33.53
มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	20	11.56
มากกว่า 50 ปี	5	2.89
รวม	173	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	116	67.05
สมรส/อยู่ด้วยกัน	53	30.64
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	2.31
รวม	173	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	9	5.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	15	8.67
อนุปริญญา/ปวส.	8	4.63
ปริญญาตรี	115	66.47
สูงกว่าปริญญาตรี	26	15.03
รวม	173	100.00
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	29	16.76
มากกว่า 15,000 บาท – 25,000 บาท	70	40.46
มากกว่า 25,000 บาท – 35,000 บาท	33	19.08
มากกว่า 35,000 บาท – 45,000 บาท	21	12.14
มากกว่า 45,000 บาท – 50,000 บาท	20	11.56
รวม	173	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	45	26.01
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	71	41.04
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	25	14.45
มากกว่า 10 ปี	32	18.50
รวม	173	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 58.38 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 41.62

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 50.29 รองลงมาคืออายุมากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.53 อายุมากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.89 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.73 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 67.05 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.64 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.31 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดแป็นร้อยละ 66.47 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.03 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.67 มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 25,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40.46 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท แต่ไม่เกิน 35,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.08 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 16.76 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท แต่ไม่เกิน 45,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.14 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท แต่ไม่เกิน 50,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.56 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.04 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.01 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.45 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์การในบริษัท ดี เอช เอ สยาม วาลา จำกัด

จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในด้านต่างๆ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ ของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

วัฒนธรรมองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	3.620	0.651	มาก	1
2. วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	3.435	0.729	มาก	3
3. วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร	3.350	0.745	ปานกลาง	4
4. วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.508	0.707	มาก	2
โดยรวม	3.478	0.637	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยาม วาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.478 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.637 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยาม วาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.620 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651

ลำดับที่ 2 วัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยาม วาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.508 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

ลำดับที่ 3 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยาม วาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.435 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729

ลำดับที่ 4 วัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยาม วาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.350 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน	3.774	0.755	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2. บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นผลสำเร็จร่วมกันกับพนักงาน	3.728	0.800	มาก	2
3. บริษัทมีการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	3.531	0.789	มาก	4
4. บริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและสนุกกับงาน	3.387	0.961	ปานกลาง	5
5. บริษัทมีการกำหนดลักษณะงานที่ท้าทายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน	3.682	0.840	มาก	3
โดยรวม	3.620	0.651	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.620 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.774 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นผลสำเร็จร่วมกันกับพนักงาน พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.728 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการกำหนดลักษณะงานที่ท้าทาย เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน พบว่า พนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.682 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.531 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 5 บริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและสนุกกับงาน พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.387 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.961

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทมีเป้าหมายการทำงานโดยมุ่งเน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน	3.410	0.951	มาก	4
2. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	3.433	0.989	มาก	3
3. บริษัทให้โอกาสพนักงานสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	3.560	0.878	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน	3.335	0.978	ปานกลาง	5
5. พนักงานภายในบริษัทพยายามพัฒนาความรู้ และความเข้าใจในงานเสมอ	3.439	0.871	มาก	2
โดยรวม	3.435	0.729	มาก	-

จากตารางที่ 4. 4 พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.435 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทให้โอกาสพนักงานสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.560 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 2 พนักงานภายในบริษัทพยายามพัฒนาความรู้ และความเข้าใจในงานเสมอ พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.439 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 3 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.433 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.989

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 บริษัทมีเป้าหมายการทำงานโดยมุ่งเน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน พบว่า พนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.410 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.951

ลำดับที่ 5 บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.335 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.978

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทมีการประสานงาน มีแบบแผนและมีความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์การอย่างเป็นระบบ	3.306	0.898	ปานกลาง	3
2. บริษัทให้โอกาสพนักงานทุกคนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.404	0.894	มาก	2
3. บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาค่าจ้าง ผลตอบแทนตามความเหมาะสม	3.265	0.920	ปานกลาง	4
4. พนักงานในบริษัทมีการสอนงาน และให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ	3.601	0.956	มาก	1
5. บริษัทจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	3.173	1.025	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.350	0.745	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.350 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานในบริษัทมีการสอนงาน และให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการการให้ความสำคัญกับบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.601 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 2 บริษัทให้โอกาสพนักงานทุกคนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าพบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.404 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.894

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการประสานงาน มีแบบแผนและมีความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์การอย่างเป็นระบบ พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.306 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่งและพิจารณาค่าจ้าง ผลตอบแทนตามความเหมาะสม พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.265 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 บริษัทจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงาน อย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ พบว่า พนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำคัญกับบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.173 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.025

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานในบริษัทมีสัมพันธภาพระหว่างกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	3.439	0.884	มาก	5
2. พนักงานในบริษัทมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานอยู่เสมอ	3.537	0.824	มาก	3
3. พนักงานในบริษัทมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารเป็นอย่างดี	3.445	0.954	มาก	4
4. พนักงานมักมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือกันในเรื่องงาน	3.578	0.828	มาก	1
5. พนักงานภายในบริษัทสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	3.543	0.892	มาก	2
โดยรวม	3.508	0.707	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.508 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 พนักงานมักมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกันในเรื่องงาน พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 2 พนักงานภายในบริษัทสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.543 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 3 พนักงานในบริษัทมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานอยู่เสมอ พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.537และพนักงานแต่ละคนมีระดับของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 4 พนักงานในบริษัทมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารเป็นอย่างดี พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.445 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.954

ลำดับที่ 5 พนักงานในบริษัทมีสัมพันธภาพระหว่างกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน พบว่าพนักงานในบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.439 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

จากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงใน ตารางที่ 4.7 – 4.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	3.609	0.680	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.742	0.666	มาก	1
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	3.566	0.802	มาก	3
โดยรวม	3.639	0.663	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.639 และพนักงานบริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.742 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666

ลำดับที่ 2 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.609 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.566 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	3.468	0.781	มาก	5
2. ท่านเชื่อมั่นต่อเป้าหมายของบริษัท	3.589	0.769	มาก	3
3. ท่านจะชี้แจงทันทีเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัทของท่านในทางเสียหาย	3.768	0.885	มาก	1
4. ท่านชื่นชมบริษัทให้บุคคลภายนอกฟังอยู่เสมอ	3.479	0.873	มาก	4
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้	3.739	0.839	มาก	2
รวม	3.609	0.680	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.609 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านจะชี้แจงทันทีเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัทของท่านในทางเสียหาย พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.768 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.739 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.839

ลำดับที่ 3 ท่านเชื่อมั่นต่อเป้าหมายของบริษัท พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.589 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 4 ท่านชื่นชมบริษัทให้บุคคลภายนอกฟังอยู่เสมอ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.479 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 5 การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.468 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.781

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองคการ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความความเต็มใจที่ จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเต็มกำลังความสามารถเพื่อความมั่นคงของบริษัท	3.803	0.811	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความความเต็มใจที่ จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2. ท่านติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ	3.682	0.819	มาก	4
3. ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะไม่ได้รับหรือได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม	3.537	0.973	มาก	5
4. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพงานอยู่เสมอ	3.878	0.692	มาก	1
5. แม้ว่าจะมีความยุ่งยากในงานของท่าน ท่านก็ยินดีทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.809	0.765	มาก	2
รวม	3.742	0.666	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.742 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองต์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพงานอยู่เสมอ พบว่า พนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.878 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.692

ลำดับที่ 2 แม้ว่าจะมีความยุ่งยากในงานของท่าน ท่านก็ยินดีทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.809 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ลำดับที่ 3 ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเต็มกำลังความสามารถเพื่อความมั่นคงของบริษัท พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.803 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 4 ท่านติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.682 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

ลำดับที่ 5 ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะไม่ได้รับหรือได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมพบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.537 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.973

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.959	0.772	มาก	1
2. บริษัทสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ	3.485	0.893	มาก	4
3. ท่านทำงานในบริษัทนี้ เพราะท่านมีความสุขในการทำงาน	3.578	0.940	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. ยิ่งท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้นานเท่าใด ท่านยิ่งรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้น	3.606	0.956	มาก	2
5.ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.202	1.115	ปานกลาง	5
รวม	3.566	0.802	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.566 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อ องค์การ ด้านความต้องการที่ จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.959 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 2 ยิ่งท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้นานเท่าใด ท่านยิ่งรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้น พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.606 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ด้าน ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 3 ท่านทำงานในบริษัทนี้ เพราะท่านมีความสุขในการทำงาน พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.578 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.940

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 บริษัทสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.485 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 5 ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.202 และพนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.115

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆดังนี้

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t

Sig แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย

F แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤต

p-value แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

X_1 แทน วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ

X_2 แทน วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร

X_3 แทน วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X_4 แทน วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

$\hat{Y}_1$ แทน ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

$\hat{Y}_2$ แทน ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

$\hat{Y}_3$ แทน ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ องค์การ

$\hat{Y}_4$ แทน ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

ตารางที่ 4.11 วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

ปัจจัย	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.389	2.288	0.023*
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	0.428	5.381	0.000**
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	0.219	2.692	0.008**
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.084	1.144	0.254
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	0.182	2.732	0.007**
$R = 0.839$; $R^2 = 0.704$; SEE = 0.374 ; F = 99.910 ; P-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.704 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ร้อยละ 70.4 โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลา จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_1 = 0.428) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_2 = 0.219) วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_4 = 0.182) ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การของพนักงาน ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.389^* + 0.428^{**}X_1 + 0.219^{**}X_2 + 0.084X_3 + 0.182^{**}X_4$$

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ตารางที่ 4.12 วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ปัจจัย	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.897	4.479	0.000**
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	0.312	3.333	0.001**
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	0.135	1.405	0.162
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.122	1.415	0.159
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	0.241	3.074	0.002**

$R = 0.757$; $R^2 = 0.573$; SEE = 0.441 ; F = 56.291 ; P-value = 0.000**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.573 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ร้อยละ 57.3 โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_1 = 0.312$) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_4 = 0.241$) ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.897^{**} + 0.312^{**} X_1 + 0.135 X_2 + 0.122 X_3 + 0.241^{**} X_4$$

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ตารางที่ 4.13 วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยาม วาลา จำกัด ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ปัจจัย	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.062	0.271	0.787
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	0.444	4.140	0.000**
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	0.189	1.724	0.087
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.220	2.219	0.028*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัย	b_j	t	p-value
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	0.145	1.618	0.107
R = 0.783 ; R^2 = 0.613 ; SEE = 0.505 ; F = 66.443 ; P-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.613 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ร้อยละ 61.3 โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_1 = 0.444) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (b_3 = 0.220) ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.062 + 0.444^{**}X_1 + 0.189\ X_2 + 0.220^{*}X_3 + 0.145\ X_4$$

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม

ตารางที่ 4.14 วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยรวม

ปัจจัย	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.449	2.846	0.005**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัย	b_j	t	p-value
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ	0.395	5.347	0.000**
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร	0.181	2.396	0.018*
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.142	2.084	0.039*
วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	0.189	3.065	0.003**
R = 0.855 ; R^2 = 0.731 ; SEE = 0.347 ; F = 114.321 ; P-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.731 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยรวมได้ ร้อยละ 73.1 โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยรวมเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_1 = 0.395) รองลงมาคือวัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยรวมเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_4 = 0.189) วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยรวมเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (b_2 = 0.181) และวัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของ บริษัทดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยรวมเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (b_3 = 0.142) ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.449\ ** + 0.395**X_1 + 0.181*X_2 + 0.142*X_3 + 0.189**X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงผลสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนมีนาคม 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 173 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 20 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 25,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

จากการวิเคราะห์ พบว่าบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และวัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับ และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ได้ร้อยละ 70.4 โดยที่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จมีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ตามลำดับ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความเต็มใจที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ได้ร้อยละ 57.3 โดยที่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ได้ร้อยละ 61.3 โดยที่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยรวม ได้ร้อยละ 73.1 โดยที่วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และวัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด โดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา "วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด" สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ระดับวัฒนธรรมองค์การของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การสะท้อนให้เห็นเอกลักษณ์ และสภาพสังคมของแต่ละองค์การที่พนักงานทำงานอยู่ หากพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการชี้แจงนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเข้าใจถึงจุดประสงค์หลักขององค์การ และสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งมีผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและดำเนินงานใกล้ชิดพนักงาน ทำให้พนักงานตระหนักถึงความใส่ใจในรายละเอียดต่างๆ การรับทัศนคติใหม่ๆในมุมมองของผู้บริหาร ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้การที่พนักงานมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานภายในแผนก ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน มิตรภาพที่ดีต่อกันทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากการมีทีมงานที่ดี รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรองค์การจัดการอบรม เพิ่มพูนศักยภาพและความรู้ในงาน เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ที่มากขึ้นและนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทวดี พรมด้วง (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานของบริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออก เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่มุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสนับสนุน เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์การ โดยการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ และดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สำหรับวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานต้องการให้บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาค่าจ้างผลตอบแทนตามความเหมาะสม ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมถึงการจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอ หากพนักงานได้รับการดูแลจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัทอย่างเต็มที่ พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา ติสิงห์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องการยอมรับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับต่างๆในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน พบว่าพนักงานที่ทำอาชีพล่าม มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร ในส่วนของนโยบายและสวัดดิการอยู่ในระดับปานกลาง ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนหรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5.2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ประกอบกับพนักงานมีความเชื่อมั่นในศักยภาพการบริหารงาน และเป้าหมายขององค์การ สภาพสังคมภายในองค์การที่โน้มน้าวให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากองค์การประสบความสำเร็จ พนักงานก็จะได้รับผลประโยชน์ควบคู่กันไป รวมถึงความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ หากพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานของบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การมากเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พรรณี ศิริวุฒิ (2548) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่าพนักงานของบริษัท ฟินิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานทุกระดับมีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอย่างเหมาะสม จึงเป็นตัวแปรบ่งชี้ได้เป็นอย่างดีว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอย่างเหนี่ยวแน่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร และวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ได้ร้อยละ 73.10 โดยวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จมีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ และวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน และบริษัทมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นผลสำเร็จร่วมกันกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ที่ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก พบว่าระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทวดี พรมด้วง (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือบริษัทมีลักษณะการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในการทำงาน และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด การแสดงออกอย่างอิสระ และการที่องค์การมีค่านิยมมุ่งเน้นความมั่นคงและความสำเร็จร่วมกับพนักงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหากองค์การมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การอย่างชัดเจน จะทำให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายหลักขององค์การ และสามารถดำเนินงานไปจนถึงเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งองค์การอาจมีการนำเครื่องมือชี้วัดผลสำเร็จมาควบคุมการดำเนินงาน และประเมินผลควบคู่ไปด้วย วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จทำให้พนักงานเกิดความท้าทายและกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และสามารถดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทให้โอกาสพนักงานสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน และพนักงานภายในบริษัทพยายามพัฒนาความรู้และความเข้าใจในงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร กังวาลสิงหนาท (2557) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าวัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก พนักงานจะได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ และองค์การกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอยู่ตลอดเวลา และเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้พนักงานรับผิดชอบต่อตนเอง ดังนั้นพนักงานจะทุ่มเทความรู้ และใช้ความสามารถที่ได้รับมานั้นอย่างเต็มที่ อีกทั้งหากองค์การมีการรับฟังและนำข้อมูลจากพนักงานไปพิจารณา ตัดสินใจในการบริหาร ก็จะทำให้พนักงานพยายามที่จะคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้วิจัยมีความเห็นว่านอกเหนือจากการเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองของพนักงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ บริษัทควรมีนโยบายส่งเสริมการอบรมหลักสูตรต่างๆอย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง การอบรมจะทำให้พนักงานเข้าใจถึงหลักทฤษฎีเบื้องต้น เมื่อนำมาปรับใช้ในหน้างานจริง พนักงานจะเข้าใจหลักการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว การมีนโยบายที่เอื้อประโยชน์ให้แก่พนักงาน จะทำให้พนักงานตระหนักถึงโอกาสที่ได้รับจากองค์การ และเล็งเห็นถึงความสำคัญที่องค์การมีต่อพนักงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมักมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกันในเรื่องงานอยู่เสมอ และพนักงานภายในบริษัทสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ที่ศึกษาเรื่องลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยกล่าวว่าการที่เพื่อนร่วมงานช่วยแก้ไขปัญหา หรือแนะนำในทันทีที่รู้ว่าเกิดปัญหาขณะปฏิบัติงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประสานงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ทิพโชติและมนู ลีนะวงศ์ (2557) ที่ศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หากเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานจะร่วมกันแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ ที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกันของพนักงาน การทำงานร่วมกันทำให้พนักงานได้แบ่งปันประสบการณ์การทำงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนทัศนคติและความคิดเห็น พนักงานได้รับแนวคิดและมุมมองที่หลากหลายยิ่งขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานระหว่างแผนกราบรื่น ในกรณีที่ผู้บริหารภายในองค์การปฏิบัติงานใกล้ชิดพนักงาน จะทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความใส่ใจในรายละเอียดของผู้บริหาร และทำให้พนักงานได้รับทัศนคติ แนวความคิด ในมุมมองของผู้บริหาร พนักงานเข้าใจหลักการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนงานสำเร็จไปได้ด้วยดี สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานในบริษัทมีการสอนงานและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ รวมไปถึงบริษัทให้โอกาสพนักงานทุกคนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ทิพโชติและมนู ลีนะวงศ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านความยินดีในการนิเทศหรือสอนงานให้กับพนักงานใหม่ และเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานมากที่สุดตามลำดับ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ ที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากการมีที่ปรึกษาที่ดีในการสอนงาน จะทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการได้รับโอกาสพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งการได้รับการพิจารณาค่าจ้าง และการจัดสรร สวัสดิการแก่พนักงานตามสิทธิที่ควรได้รับ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสำเร็จ บริษัทควรปรับภาพลักษณ์องค์การให้มีความแปลกใหม่ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความน่าสนใจและมีทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์ขององค์การ การจัดกิจกรรมที่หลากหลายภายในองค์การ ทำให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจในการทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้องค์การควรวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การกำหนดนโยบาย และการสื่อสารเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานทราบข้อมูลข่าวสารภายในองค์การอย่างทั่วถึง และสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันขององค์การ

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ บริษัทควรมีนโยบายสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้แก่พนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะ ทำความรู้จัก และแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม รวมถึงการปลูกฝังให้พนักงานทำงานเป็นทีม การรับผิดชอบร่วมกัน การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันของพนักงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน สิ่งต่างๆเหล่านี้จะหล่อหลอมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

3. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร บริษัทควรจัดสรรพนักงานให้รับผิดชอบงานตามความถนัดและความสามารถของพนักงาน เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานตามความสนใจของตนเองจะทำให้พนักงานมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพและลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อทำให้ปริมาณงานที่ไม่จำเป็นลดน้อยลง รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะที่เท่าเทียมกันทุกคน และนำความรู้ไปใช้พัฒนากระบวนการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

4. วัฒนธรรมมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การพิจารณาค่าจ้างและสวัสดิการตามความเหมาะสม การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาพนักงานบริษัทในเครือธุรกิจเครื่องเขียนอื่นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบผลที่ได้

2. ในการทำงานวิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานในส่วนของพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาพนักงานให้ครอบคลุมทั้งบริษัท เช่น พนักงานในส่วนของสาขาย่อย เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. 2556. "การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร." การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ.

ขนิษฐา ทรงงาม. 2549. "วัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่." สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิดาพันธุ์ ศรีเทศ. 2552. "การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่." วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทวดี พรมด้วง. 2553. "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทผลิตตลับหมึกพร้อมผงหมึกเพื่อการส่งออกแห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐพร กังวาลสิงหนาท. 2557. "วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด. 2558. ประวัติและความเป็นมาของบริษัท. [Online]. Available : http://www.dhas.com/

พรรณี ศิริวุฒิ. 2548. "การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟีนิคซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด(มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รวิวรรณ ลีมาสวัสดิ์กุล. 2551. "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล." การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ฤทธิวัฒน์ ทั่งกลาง. 2552. "ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรนุช เนตรพิศาลวณิช. 2538. "การศึกษาวัฒนธรรมของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุนทร วงษ์ไวศยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์.** กรุงเทพฯ : บี.เจ.เพลทโปรเซลเซอร์.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2540. **จิตวิทยาการจัดการองค์การ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพรรษา ติสิงห์. 2556. "การยอมรับวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นของพนักงานระดับต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน." วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2553. **ตลาดเครื่องเขียนปี 2553 : ผู้ประกอบการปรับตัวรับมือสินค้านำเข้าราคาถูก. [Online].** Available : http://positioningmag.com/51701

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2540. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ธรรมสาร

ศศิธร ทิพโชติและมนู ลีนะวงศ์. 2557. "จริยธรรมในองค์กร ละการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อภิชาต จิวิริยะวัฒน์. 2549. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสานักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Allen, N.J., and Mayer,J.P. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective Continuance,and Normative Commitment to the Organization." **Journal of Occupational Psychology.** 63 : 1-8

Cooke, R.A., & Lafferty, J. C. 1972. **Organizational culture in ventory.** Plymouth MI : Human Synergistics.

Buchanan II,B. 1974. "Buiding Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organizations." **Administrative Science Quartery.** 19 : 533-546.

Frederick, Herzberg and other 1959. **The Motivation and work.** New York : John Wiley and Son.

Likert,R. L. 1961. **The Human Organization.** New York: McGraw-Hill.

Newstorm, W.J., and Davis K.1983 **Organization Behavior.** New York : McGraw-Hill.

Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. 1977. **Organizational Work. Personal Factor in Employee and Absenteeism.** "Psychological Bulletin 80 No.2"

Yamane, T.1973. **Statistics: An Introduction Analysis.** 3rd ed, Harper International Edition,Tokyo.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน

บริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาว สุทิพา วิภูษณาตระกูล

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 1</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี – 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ปี – 40 ปี ☐ มากกว่า 40 ปี – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด ☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

☐ อนุปริญญา / ปวส. ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ☐ มากกว่า 15,000 บาท-20,000 บาท

☐ มากกว่า 20,000 บาท-25,000 บาท ☐ มากกว่า 25,000 บาท-30,000 บาท

☐ มากกว่า 30,000 บาท-35,000 บาท ☐ มากกว่า 35,000 บาท-40,000 บาท

☐ มากกว่า 40,000 บาท-45,000 บาท ☐ มากกว่า 45,000 บาท-50,000 บาท

☐ มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ มากกว่า 1 ปี – 5 ปี

☐ มากกว่า 5 ปี – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ						
1	บริษัทมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน					
2	บริษัทมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อมุ่งเน้นผลสำเร็จร่วมกันกับพนักงาน					
3	บริษัทมีการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ					
4	บริษัทมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและสนุกกับงาน					
5	บริษัทมีการกำหนดลักษณะงานที่ท้าทาย เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน					
มิติมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร						
6	บริษัทมีเป้าหมายการทำงานโดยมุ่งเน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน					
7	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ					
8	บริษัทให้โอกาสพนักงานสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
มิติมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร(ต่อ)						
9	บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน					
10	พนักงานภายในบริษัทพยายามพัฒนาความรู้ และความเข้าใจในงานเสมอ					
มิติมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับบุคลากร						
11	บริษัทมีการประสานงาน มีแบบแผนและมีความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์การอย่างเป็นระบบ					
12	บริษัทให้โอกาสพนักงานทุกคนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
13	บริษัทมีการเลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาค่าจ้าง ผลตอบแทนตามความเหมาะสม					
14	พนักงานในบริษัทมีการสอนงานและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ					
15	บริษัทจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ					
มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์						
16	พนักงานในบริษัทมีสัมพันธภาพระหว่างกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์(ต่อ)						
17	พนักงานในบริษัทมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานอยู่เสมอ					
18	พนักงานในบริษัทมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารเป็นอย่างดี					
19	พนักงานมักมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือกันในเรื่องงาน					
20	พนักงานภายในบริษัทสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี					

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ						
1	การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ					
2	ท่านเชื่อมั่นต่อเป้าหมายของบริษัท					
3	ท่านจะชี้แจงทันทีเมื่อมีผู้กล่าวถึงบริษัทของท่านในทางเสียหาย					
4	ท่านชื่นชมบริษัทให้บุคคลภายนอกฟังอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ(ต่อ)						
5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้					
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ สุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ						
6	ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเต็มกำลังความสามารถเพื่อความมั่นคงของบริษัท					
7	ท่านติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ					
8	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าจะไม่ได้รับหรือได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม					
9	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพงานอยู่เสมอ					
10	แม้ว่าจะมีความยุ่งยากในงานของท่าน ท่านก็ยินดีทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ						
11	ท่านยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้					
12	บริษัทสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ					
13	ท่านทำงานในบริษัทนี้ เพราะท่านมีความสุขในการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ(ต่อ)						
14	ยิ่งท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้นานเท่าใด ท่านยิ่งรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้น					
15	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่บริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาลา จำกัด

_____

_____

_____

_____

_____

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	สุทิพา วิภูษณาตระกูล
วัน เดือน ปีเกิด	27 ธันวาคม 2532
ที่อยู่	40/585 ถ.พระราม2 แขวง/ตำบล บางมด เขต/อำเภอ จอมทอง กรุงเทพฯ 10150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจเกษตร สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2554 – 2558 พนักงานแผนก Logistics-Planning บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน พนักงานแผนกจัดซื้อวัตถุดิบและวัสดุประกอบ การผลิต บริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด
E-mail	sutipha_27@hotmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้