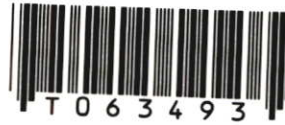


การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMITMENT
OF OPERATOR IN ELECTRONIC INDUSTRY
IN RODJANA INDUSTRIAL PARK



สมศักดิ์ ภาคพงศ์พันธุ์
SOMSAK PAKAPONGPAN

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 63493
วัน,เดือน,ปี..... 29 ส.ค. 2549

b.....
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.2549

ISBN 974-15-2278-9

**PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMITMENT
OF OPERATOR IN ELECTRONIC INDUSTRY
IN RODJANA INDUSTRIAL PARK**

SOMSAK PAKAPONGPAN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2006

ISBN 974-15-2278-9

COPYRIGHT 2006

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

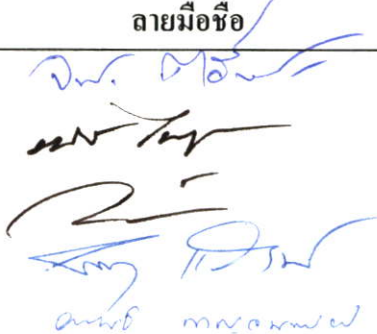
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMITMENT OF
OPERATOR IN ELECTRONIC INDUSTRY IN RODJANA INDUSTRIAL PARK

ชื่อนักศึกษา นายสมศักดิ์ ภคพงษ์พันธุ์
รหัสประจำตัว 47065840
ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร	
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรรตน์	
รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี	
รศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 25 เมษายน 2549 เวลา 9.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ดร.จารุวัตร เจริญสุข)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่... 17 ...เดือน... พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อ องค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ
นักศึกษา	นายสมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์
รหัสประจำตัว	47065840
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2549
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รศ. ดร. วรนารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะเปรียบเทียบกับลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จำนวนประชากรได้จากพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 7,230 คน และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Yamane โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 382 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยวิธี t-test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีวิเคราะห์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation) การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.949$) และมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.743$)
2. ความแตกต่างของ เพศ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความแตกต่างในระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แต่ความแตกต่างของ อายุ และ สถานภาพสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความแตกต่างในระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
3. ความแตกต่างของ เพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์การ แต่ความแตกต่างของ อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความแตกต่างในระดับความผูกพันต่อองค์การ
4. มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

Thesis Title	Perception of Organizational Culture and Commitment of Operator in Electronic industry in Rodjana industrial Park
Student	Mr. Somsak Pakapongpan
Student ID.	47065840
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2006
Thesis Advisor	Assoc.Prof.Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co-Advisor	Assoc.Prof.Dr. Woranart Sangmanee

ABSTRACT

The research objectives were to study on Perception of Organizational Culture and Commitment of Operator in Electronic industry in Rodjana industrial Park compared with were sex, age, educational level background, marital status and work duration.

The population was based on the number of operational employees, which were 7,230 and the sample of this research calculated by using Yamane's formula. The sample size was 382 and the researcher used Simple random sampling and using the questionnaire collected data. Descriptive statistic were analyzed by using percentages, mean, standard deviation (S.D.) while the hypothesis testing used t-test, One way ANOVA and Pearson product moment correlation at 0.05 and 0.01 significance level. The data was analyzed by using SPSS for Windows program.

The results of the study shown that:

1. The operational employees had perception of organizational culture in high level ($\bar{X} = 3.949$) and had organizational commitment in rather high level ($\bar{X} = 3.743$).
2. The difference of sex, educational level background and working duration of operational employees had no difference in perception of organizational culture. On the other hand, the difference of age and marital status of operational employees had difference in perception of organizational culture.
3. The difference of sex, educational level background and marital status of operational employees had no difference in organizational commitment. On the other hand, the difference of age and working duration of operational employees had difference in organizational commitment.

4. There is relationship in positive way between perception of organizational culture and organizational commitment.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วรนารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรรพสิทธิ์ ลิ้มนรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการช่วยให้คำปรึกษา ชี้แนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์อย่างยิ่ง

พนักงานทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาและครอบครัวที่เป็นกำลังใจมาตลอด และขอขอบคุณเพื่อนในหลักสูตรวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่กลุ่มบุคคลดังกล่าวข้างต้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	8
2.1.1 ความหมายของการรับรู้.....	8
2.1.2 กระบวนการรับรู้.....	9
2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้.....	10
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	12
2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	12
2.2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	13
2.2.3 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร.....	14
2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	15
2.2.5 รูปแบบการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์กร.....	21
2.2.6 การสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร.....	22
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	23

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	23
2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	24
2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.3.4 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร.....	27
2.3.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	29
2.4 ลักษณะของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์.....	31
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
2.5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	33
2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	57
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	59
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 อภิปรายผล.....	90
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	94

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	100
ประวัติผู้เขียน.....	107

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 การทดสอบสมมติฐาน.....	49
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....	58
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ.....	60
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน.....	62
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล.....	64
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นกลุ่มนิยม.....	65
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง.....	67
4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	69
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านพฤติกรรม.....	70
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัด ลำดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเจตคติ.....	72

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10	สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....74
4.11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....75
4.12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....76
4.13	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....76
4.14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....77
4.15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....78
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....78
4.17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....79
4.18	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....80

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....	80
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	81
4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....	82
4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....	82
4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....	83
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	84
4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ.....	85

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2.1 กระบวนการรับรู้.....	10
2.2 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ.....	15
2.3 แบบจำลองทางสังคม (A Socialization Model).....	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์นั้นต้องมีการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม แต่แต่ละคนไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ สังคมกับมนุษย์ไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ ดังนั้นในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมนั้น มนุษย์จะมีการกำหนดแบบแผนการทำงานระหว่างกัน มีการกำหนดลักษณะร่วมของกลุ่มเพื่อเป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่ม ด้วยเหตุที่มนุษย์รู้จักคิดและรู้จักเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตของตนเองทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ จึงเป็นผลทำให้มนุษย์พัฒนาตนเองตามลำดับกาลเวลา มีการจดจำ ถ่ายทอด สืบสาน และกลายมาเป็นมรดกตกทอดอันเป็นต้นกำเนิดของประเพณี ศาสนา ภาษา วรรณคดี และศิลปะทุกชนิด ลักษณะเฉพาะของมนุษย์ที่มีความเจริญทางสติปัญญานี้เอง จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์รู้จักสร้างวัฒนธรรม ดังนั้น วัฒนธรรมจึงหมายถึง วิถีการดำรงชีวิตที่คนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมจึงประกอบไปด้วยนิสัย หรือ ความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงภาษาและวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมของสังคมจะถูกซึมซาบเข้าไปในตัวบุคคลนั้นตั้งแต่เกิดจนตายไปจากสังคม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันในสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ดังนั้นในการเรียนรู้เรื่องราวของวัฒนธรรม จึงช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างลึกซึ้ง

องค์กรนั้นเป็นสถานที่ที่มีคนอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละคนก็มาจากต่างที่กันมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน แต่ต้องมาทำงานร่วมกันในสถานที่เดียวกัน องค์กรจึงเปรียบเสมือนสังคมหนึ่งที่มีบุคคลากรรวมตัวกัน อยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กัน มีการติดต่อกัน และเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และสิ่งที่จะทำให้การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้น เพื่อให้ทุกคนที่ทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กรนี้มีระเบียบแบบแผนที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีระบบการทำงานที่เป็นหนึ่งเดียว มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงให้สมาชิกอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและประพฤติปฏิบัติอย่างเดียวกันที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

วัฒนธรรมองค์กรนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร คือมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน (ประภาพร เหลืองช่วย โชค. 2539 : 3) เพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว จะมีการเลือกรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตรงตามที่คาดไว้ และถ้าหากรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรไม่ตรงกับที่เขาคาดไว้เขาจะรู้สึกผิดหวัง และทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ไม่อยากทำงาน ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร และ

พร้อมที่จะลาออกจากองค์กร เพื่อที่จะไปทำงานยังองค์กรอื่น หรือถ้าจำเป็นต้องทนอยู่ในองค์กร ก็จะทำไปวันหนึ่ง ๆ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด ดังนั้นผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยนำมาประกอบการตัดสินใจเริ่มตั้งแต่การรับพนักงานเข้ามาให้เข้ากันได้กับองค์กร หรือใช้เป็นแนวทางในการรักษาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคคลในทางที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กร ยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย เพราะว่าจะทำให้สมาชิกเกิดการยึดเหนี่ยวกัน เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลทุ่มเทพลังและพลังใจ ให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือสังคมที่ตนเองอยู่ มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นั่นคือทำให้บุคคลได้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร (กริช สืบสนธิ์. 2538 : 25) และ Sathe (1985 : 25-31) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อองค์กรว่าทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน, เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ, การควบคุมมีประสิทธิภาพสูง, การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูง, ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหน้าที่หลักของวัฒนธรรมองค์กรประการหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

อาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากเท่าใด แนวโน้มจะละทิ้งองค์กรไปก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน มีความสำคัญต่อองค์กรในแง่ของการรักษาคนที่มีความสามารถ มีประสิทธิภาพ ให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ เพื่อที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและในยามที่องค์กรประสบปัญหาที่ไม่ละทิ้ง แต่จะทุ่มเทช่วยเหลือ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 17) กล่าวว่า ถ้าบุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากมาย อันได้แก่ เป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน, ทำให้มีอายุการทำงานยาวนานขึ้น, ทำให้บุคคลมีความมั่นคงอยู่กับองค์กร ไม่มีการขาดงาน, ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

วัฒนธรรมองค์กรจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์กร โดยเฉพาะถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของพนักงานทุกคน จะเกิดเป็นความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ สมยศ นาวิการ (2540 : 81) และองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งช่วยลดอัตราการลาออก Koch and Steers (1997 : 46)

จากความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานในการพัฒนาองค์กร โดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบำรุงรักษาบุคคลให้เกิด

ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร และมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จก้าวหน้าแก่องค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

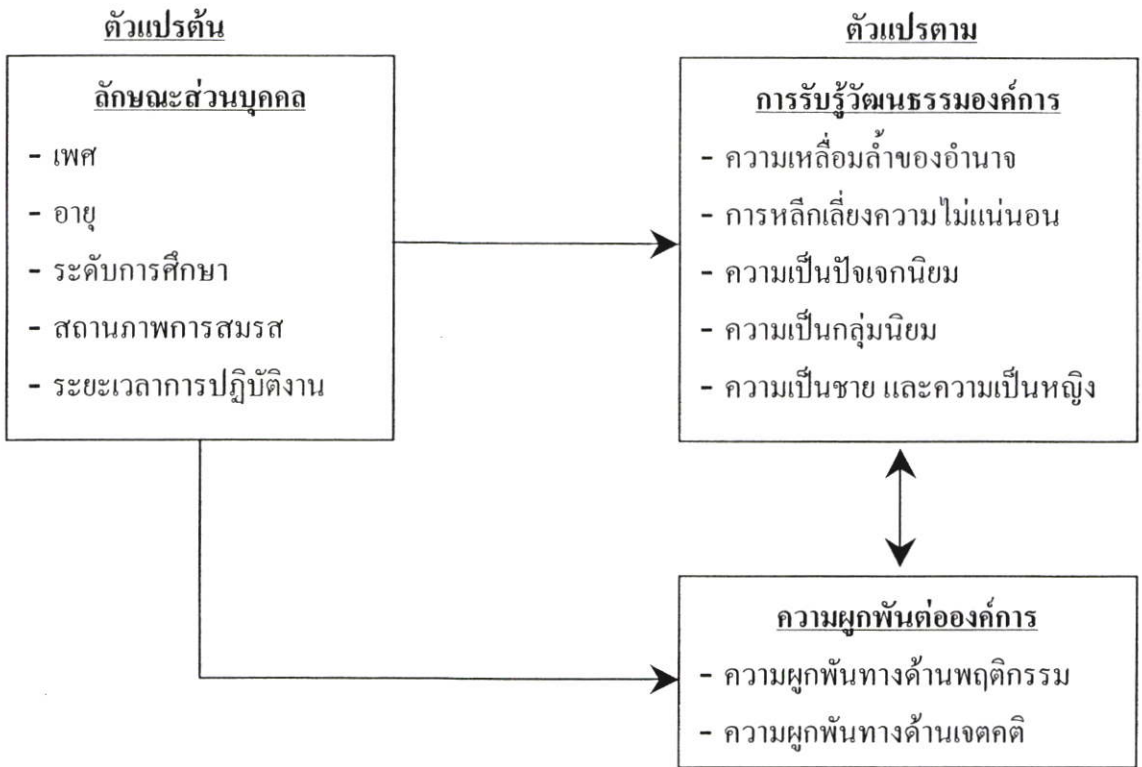
สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Hofstede (1991) เป็นแนวทางในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรตามแบบจำลองมิติวัฒนธรรมเป็น 5 มิติดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)
4. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)
5. ความเป็นชาย และความเป็นหญิง (Masculinity and Femininity)

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Hofstede เป็นแนวความคิดที่มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร และได้ใช้นิยามความหมายของ Miner (1992) เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment)
2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment)

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีทั้งสิ้น 17 โรงงาน และมีคนงานรวมทั้งสิ้น 7,230 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ

1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ, การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน, ความเป็นปัจเจกนิยม, ความเป็นกลุ่มนิยม และความเป็นชาย และความเป็นหญิง

2) ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม และความผูกพันทางด้านทัศนคติ

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน ธันวาคม 2548 – กุมภาพันธ์ 2549 รวมระยะเวลา 3 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อทราบถึงระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

1.6.2 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร โดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้เกิดความรู้สึกดีรักและผูกพันต่อองค์กรและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1.7.1 การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองแปลความ หรือตีความของการสัมผัส หรืออาการสัมผัสที่ตนได้รับออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งเร้านั้น

1.7.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ ค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรทั้งลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการศึกษารครั้งนี้ใช้ตามแนวความคิดของ Hofstede โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรตามแบบจำลองมิติวัฒนธรรมเป็น 5 มิติ ดังนี้

1.7.2.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์กรคาดหวัง และยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

1.7.2.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกขององค์กรนั้นรู้สึกกลัวเนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือไม่รู้สถานการณ์ที่แน่นอน

1.7.2.3 ปึงเจกนิยม หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกันทางสังคม โดยบุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของตนเองมากกว่าของกลุ่ม

1.7.2.4 กลุ่มนิยม หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการอยู่ร่วมกันทางสังคม โดยบุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าของตนเอง

1.7.2.5 ความเป็นชายและความเป็นหญิง หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกภาพตามลักษณะบทบาททางเพศ

1.7.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดสาหัส การทุ่มเทเวลา อุทิศตน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.7.3.1 ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา

1.7.3.2 ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.7.4 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับย่อยที่สุด โดยอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจในการจัดการบริหารใดๆ และไม่มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

1.7.5 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะตามความเป็นจริงจนถึงปัจจุบัน

1.7.6 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่ปีเกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.7 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

1.7.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันแรกเข้ามาทำงานจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.7.9 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ลักษณะของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

2.1.1 ความหมายของการรับรู้

ความหมายของการรับรู้ นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

กรรณิการ์ สุวรรณ โครต (2528 : 464-465) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เลือก จัดประเภท และแบ่งความหมายของสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นประสาทรับสัมผัส และพาดพิงข้อมูลที่แปลนี้ไปสู่การกระทำที่มีความหมาย ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับอย่างไรขึ้นอยู่กับผลของการทำงานของกระบวนการรับรู้ และการรับรู้ นี้ทำให้บุคคลตระหนักถึงตนเอง สิ่งของและเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมแห่งความจริง การรับรู้ให้ความหมายสำคัญต่อบุคคลนั้น และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกมา แต่ละบุคคลมีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ เป้าหมาย สถานภาพ บทบาทของตนเองในครอบครัว โลกของงาน และส่วนตนการส่วนบุคคล

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 6-7) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2530) กล่าวว่า การรับรู้ คือการสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) และการรับรู้เป็นการแปลหรือตีความสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็นหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นที่รู้จักและเข้าใจกัน และในการแปลหรือตีความของการสัมผัสนั้น บุคคลจะใช้ประสบการณ์เดิม หรือความรู้เดิม หรือความชัดเจนที่มีแต่หนหลัง หากคนเราไม่มีความรู้เดิม หรือลืมเรื่องนั้น ๆ ไป ก็จะ

ไม่มีการรับรู้สิ่งนั้น ๆ จะมีเพียงแต่การสัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น ดังนั้นการรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วยขบวนการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การสัมผัส
2. ชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้า
3. การแปลความหมายจากการสัมผัส
4. การใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมเพื่อแปลความหมาย

วนิดา เสนีเศรษฐ และ ซอบ อินทร์ประเสริฐกุล (2530) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับและทำการตีความและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2535) ให้ความหมายว่า การรับรู้ คือ ขบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากระทบกับประสาทสัมผัสต่าง ๆ ของเราและการแปลความหมายอย่างไรขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของเรา และสภาพจิตใจในปัจจุบันเป็นการสร้างความหมายเกี่ยวกับโลกภายนอกให้กับตัวเอง

จากความหมายของการรับรู้ที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองแปลความ หรือตีความของการสัมผัสหรืออาการสัมผัสที่ตนได้รับออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งเร้า นั้น ซึ่งในการแปลความหมายนั้น คนจะต้องใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาก่อนเป็นเครื่องช่วย

2.1.2 กระบวนการรับรู้

การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งผลของการรับรู้ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังมีผู้กล่าวถึงและให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ไว้ ดังนี้

ลีทริโซค วรานูสันติกุล (2524 : 59-65) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การเลือก (Selection) เป็นกระบวนการเลือกที่รับสิ่งเร้าบางอันจากสิ่งเร้าทั้งหลาย
2. การจัดระบบ (Organization) คนเรามักจะจัดระบบสิ่งเร้าภายนอก 2 วิธี คือ

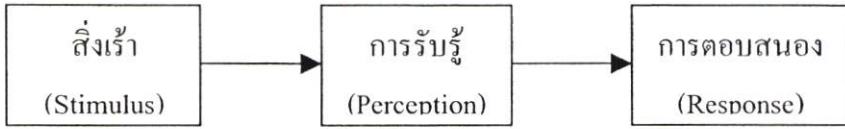
2.1 ภาพและพื้น (Figure and Ground) การที่คนเราแยกสิ่งเร้าที่เลือกมาเป็นสิ่งที่พุ่งสมาธิไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษเรียกว่าภาพ และส่วนอื่นๆ ที่เราไม่สนใจที่เป็นพื้น

2.2 การทำให้ง่าย (Simplification) การรับรู้สิ่งเร้าภายนอกเข้ามาจัดระบบอีกวิธีหนึ่งซึ่งเป็นแนวโน้มของคนทั่ว ๆ ไป คือ การจัดสิ่งเร้าให้อยู่ในรูปที่ง่ายมากขึ้น ตัดสิ่งที่เป็นรายละเอียดที่ซับซ้อนและสับสนทิ้งไป

3. การแปลความ (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ในขั้นนี้คนเราจะอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในตัวเอง เช่น ทักษะคติ ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม ฯลฯ เพื่อช่วยให้การพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกให้เข้ากับคุณสมบัติภายใน ดัง

นั้น การแปลความจริงเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับอวัยวะของผู้รับสิ่งเร้าอย่างเดียวกันที่เสนอต่อบุคคลต่าง ๆ กันบุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายแตกต่างกัน

สุชา จันทรเฒ (2531) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการรับรู้

ที่มา : สุชา จันทรเฒ (2531 : 51)

ดังนั้นจากแนวความคิดดังกล่าวจึงสรุปกระบวนการรับรู้ได้ว่า มีกระบวนการทั้งจากภายนอกและภายใน ปัจจัยภายนอกนั้นเป็นสภาพแวดล้อมของบุคคล เช่น กลุ่มอ้างอิง การติดต่อกับบุคคลอื่น ประสบการณ์เดิมในรูปองค์ความรู้ต่าง ๆ ส่วนปัจจัยภายในนั้นเป็นประสบการณ์ที่สะสมมาจากการได้รับการศึกษา อาชีพ รายได้ ทัศนคติของบุคคล การรับข่าวสาร เป็นต้น กับประสาทสัมผัสซึ่งเป็นลักษณะทางสรีระของบุคคล ซึ่งกระบวนการรับรู้จะมีการแปลความเพื่อแสดงออกไป ซึ่งระดับการรับรู้ของบุคคลจะสูงหรือต่ำ มากหรือน้อย ย่อมต้องมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง หรืออาจกล่าวได้ว่าการที่บุคคลมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่แตกต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลมีการรับรู้ในสถานการณ์เฉพาะตัวหรือสภาพแวดล้อมส่วนตัว จึงทำให้การรับรู้ของบุคคลไม่เหมือนกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ นั้น ได้มีผู้ศึกษา และระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้หลายคนได้กล่าวไว้ดังนี้

โสกา ชูพิกุลชัย (2512 : 129-131) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ดั้งเดิมเกี่ยวกับสิ่งนั้นมาก่อน
2. ปัจจัยทางด้านสรีระ โดยขึ้นกับความสามารถของอวัยวะสัมผัสของมนุษย์อยู่ในวงจำกัด จึงไม่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งหมด
3. ปัจจัยด้านสิ่งเร้ากับขนาดของสิ่งเร้านั้น เช่น การกระทำซ้ำซาก หรือบ่อย ๆ ครั้ง เป็นต้น

จำเนียร ช่วงโชติ (2516 : 117) กล่าวสรุปในเรื่องอิทธิพลที่มีต่อการรับรู้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนเรามีมากมายหลายประการ แต่พอสรุปได้เป็นสองประการ คือ ประการแรก ได้แก่ บทบาทปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติภายในของผู้รับรู้ เช่นความต้องการหรือแรงขับ คุณค่า ความสนใจ และประสบการณ์เดิม อีกประการหนึ่ง คือ บทบาทปัจจัยทางสังคมภายนอกซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่น คำบอกกล่าว คำแนะนำ คำสอนที่ได้รับต่อกันมา ทั้งหมดนี้มีอิทธิพลที่ทำให้การรับรู้ที่บุคคลมีต่อเรื่องราว เหตุการณ์ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2524 : 80) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่า มีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้อาจทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนองความต้องการของตนเอง ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการให้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิว เราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว เราจะได้ยินเสียง
2. ประสบการณ์ (Experiences) บุคคลทั่วไปมักจะตีความสิ่งที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน
3. การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory Set) การที่คนเรามีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อน ทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในแนวเดียวกันที่เรารับรู้มา
4. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าว ยึดมั่น จะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น
5. ทักษะ (Attitude) ทักษะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทักษะที่ดีต่อใครคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่ดีอยู่เสมอ
6. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน
7. วัฒนธรรม เป็นตัวการที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน
8. สภาพอารมณ์ของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้

กรณีการ สุวรรณ โคตร (2528 : 465) กล่าวว่า การรับรู้และการแปลความหมายของสิ่งเร้าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความตั้งใจ ความสนใจ ความรู้ ประสบการณ์ ความจำ สภาพอารมณ์ ความคาดหวัง ความเชื่อ ทักษะ สติปัญญา จิตสำนึก วุฒิภาวะ และสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้เหล่านั้นจะมีภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ความสนใจ ความต้องการ เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ กลุ่มอ้างอิง การรับข่าวสาร ความรู้ซึ่งถือเป็นประสบการณ์เดิม เป็นต้น การรับรู้ของบุคคลนั้นจะก่อให้เกิดการตอบสนองเป็นการกระทำและพฤติกรรมตามมา ถ้าบุคคลมีการรับรู้ไม่ถูกต้องการแสดง

พฤติกรรมก็จะออกมาอีกรูปแบบหนึ่ง แต่ถ้าหากบุคคลรับรู้ได้อย่างถูกต้องจะทำให้พฤติกรรม การแสดงออกมาในอีกรูปแบบหนึ่ง นั่นคือการรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

Sathe (1985 : 10) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของพนักงานซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์การที่ตนทำงานอยู่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์การ แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร

นงลักษณ์ เรือนทอง (2535 : 54) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระเบียบแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกัน

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2539 : 71) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของพนักงานในองค์การที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของพนักงาน คือวิถีชีวิตและการทำงานของคนในองค์การ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การนั้นถูกควบคุมโดยวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการทำงานเช่นเดียวกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์การ เพียงแต่วัฒนธรรมองค์การเป็นมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ พฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานสร้างได้โดยใช้วัฒนธรรมองค์การ

สมยศ นาวิการ (2540 : 51) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์การไว้ด้วยกัน ซึ่งวิเคราะห์ได้ 2 ระดับคือ

1. ระดับพื้นผิว คือวัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะของเครื่องแต่งกาย เรื่องราวสัญลักษณ์ งานพิธีการขององค์การและการวางผังสำนักงาน

2. ระดับที่ลึกกว่า คือ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยม ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง ค่านิยมสามารถแปลความหมายได้จากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทนของมัน ค่านิยมเหล่านี้จะถูกยึดถือโดยสมาชิกขององค์การที่เข้าใจความสำคัญของมันร่วมกัน

วรณารด แสงมณี (2544 : 9-1) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของการแบ่งปันความรู้สึก ความหมาย ทุก ๆ องค์การจะมีรูปแบบของความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ เรื่องราวที่เล่าต่อ ๆ กันมามารวมกัน ในทำนองย้อนกลับเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจโดยทั่วไประหว่างสมาชิกขององค์การว่าสมาชิกควรมีพฤติกรรมอย่างไร

จากความหมายต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมมา สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อวิถีทางในการทำงานในองค์การ ตลอดจนเป็นเหมือนมาตรการในการกำหนด กำกับและควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์การจะแสดงออกได้ทั้งในทางจิตใจหรืออารมณ์ของสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การมีการพัฒนาทั้งด้านประสิทธิภาพ ความเจริญเติบโต และพัฒนาจิตใจ ความรู้สึกรักของคนในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การบางอย่างก็อาจจะส่งผลลบทำให้ยับยั้งการพัฒนาองค์การได้ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สั่งสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันออก

2.2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่มีขอบเขตที่ชัดเจนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน จะสามารถแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์การ เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมที่ชัดเจนสามารถทำให้สมาชิกองค์การจำแนกสิ่งต่าง ๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้
3. วัฒนธรรมองค์การส่งเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันต่อองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง
4. วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ วัฒนธรรมเปรียบเสมือนสิ่งที่โน้มน้าวใจในสังคมหรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์การนั้น
5. วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมและชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์การที่จะทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Sathe (1985 : 25-31) ที่กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า จะสร้างความผูกพันต่อองค์การ เมื่อเขามีส่วนร่วมและได้รับประสบการณ์บางอย่างที่ทำให้ยึดติดกับองค์การ เช่น เงินเดือน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากเพราะจะช่วยทำให้เกิดแบบแผนในการปฏิบัติงาน และสร้างความรู้สึกร่วมกันระหว่างสมาชิกกับองค์กร โดยเฉพาะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวทำนายนการลาออกจากองค์กรของสมาชิกได้

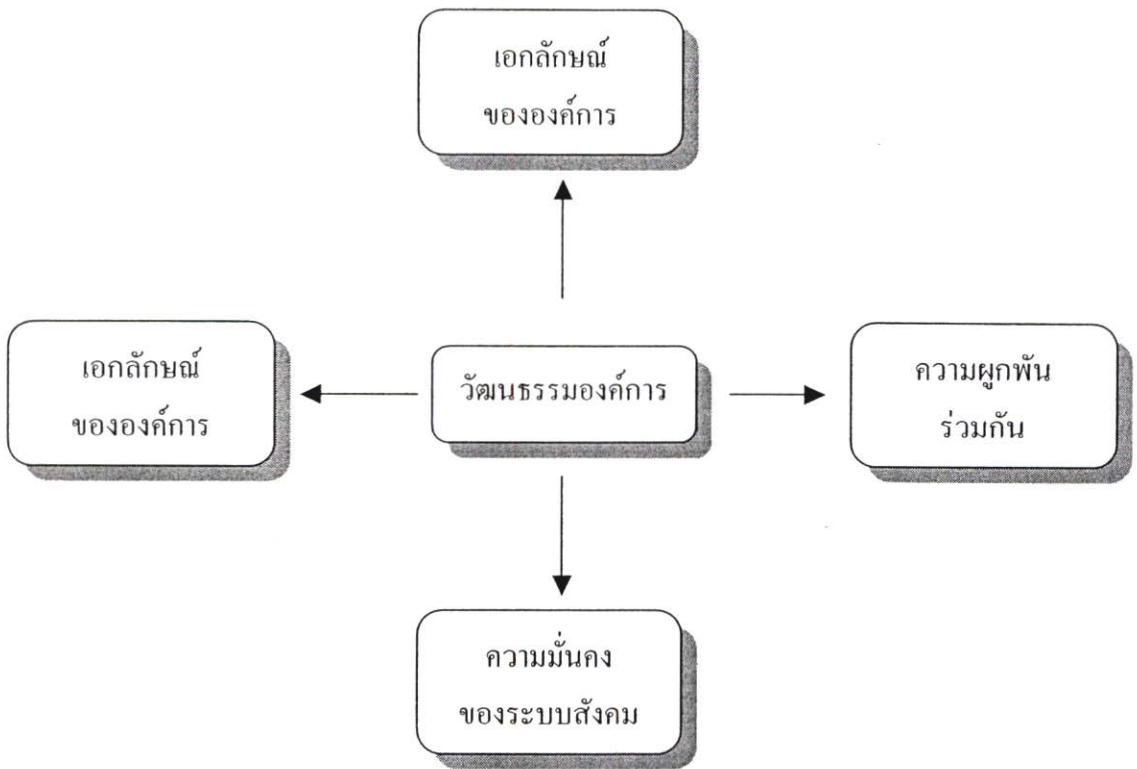
2.2.3 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

กริช สืบสนธิ์ (2538 : 10) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่ 3 ประการ คือ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นสิ่งที่กระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนในมีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
3. เป็นเครื่องผูกมัดกำลัง วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและร่วมมือกันช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สมยศ นาวิการ (2540 : 81) กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์กร โดยเฉพาะถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของพนักงานทุกคน จะเกิดเป็นความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ
2. วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคมในบางบริษัทที่วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นระเบียบวินัย เน้นมาตรฐานงาน จนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ไว้วางใจในคุณภาพพนักงานในองค์กรจะเกิดความภูมิใจ มั่นใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ผูกพันกับบริษัท
4. วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลสิ่งแวดล้อมของพวกเขาได้



ภาพที่ 2.2 หน้าที่ของวิฒนธรรมองค์กร

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2540 : 81)

ดังนั้นสรุปได้ว่าหน้าที่ของวิฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความชัดเจนถึงความสำคัญของวิฒนธรรมองค์กรเพิ่มมากขึ้นเพราะบางอย่างของวิฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นนามธรรมไม่สามารถจับต้องได้เป็นความรู้สึกของคนภายในองค์กรการรู้ถึงหน้าที่ของวิฒนธรรมองค์กรก็จะทำให้เกิดความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวิฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดของวิฒนธรรมองค์กรได้มีผู้เสนอดังต่อไปนี้

วิฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Chaffee and Tierney (1988 : 76-80) ทั้งสองคนได้ทำการศึกษาวิฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีความเชื่อว่า วิฒนธรรมองค์กรจะดำเนินไปในลักษณะที่เรียกว่า มีสภาพสมดุลแบบพลวัตร คือ มีการเปลี่ยนแปลงของมิติทั่วไป 3 ประการของวิฒนธรรม ได้แก่ ลักษณะโครงสร้าง ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่กำหนดอธิบายได้ดังนี้

1. ลักษณะ โครงสร้าง หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่องค์กรจะทำงานได้สำเร็จ หมายถึง แผนงาน วิธีการ งบประมาณ และกลไกของการบริหาร รวมถึงกระบวนการทำงานด้วย

2. สิ่งแวดล้อม หมายถึง วัตถุประสงค์ บุคคล เหตุการณ์ ความต้องการ และอุปสรรคหรือข้อจำกัดขององค์กร

3. ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อ บรรทัดฐาน และการจัดลำดับความสำคัญที่สมาชิกขององค์การยึดถือ เป็นค่านิยมที่เหมาะสมกับองค์การและรวมถึงความสอดคล้องร่วมของกลุ่มที่จะปรากฏอยู่ในปณิธานของสถาบัน

วัฒนธรรมตามแนวคิดของ Cooke (อ้างในสกาเวรต์น์ อินทุสมิต, 2543 : 17-18) นั้นวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในแง่ของพฤติกรรม การแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธระหว่างบุคคลกับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจ รวมทั้งทฤษฎีผู้นำ จากแนวคิดทฤษฎีทั้งหมดประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การต่าง ๆ ที่มีค่านิยมความเชื่อและแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นบรรทัดฐานที่องค์การนั้นมีอยู่ โดยที่ Cooke นั้นได้นำแนวคิดทั้งหมดมาแบ่งแยกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะสร้างสรรค์แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวกที่ให้ประสิทธิผลกับองค์การสูงสุด เป็นวัฒนธรรมทางบวก โดยวัฒนธรรมดังกล่าวให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ ทำให้สามารถอธิบายถึงบรรยากาศขององค์การว่าเป็นแบบเปิดและเน้นการทำงานเป็นแบบทีมมีการประสานงานกันมีการพัฒนาบุคลากร รวมถึงมีการปรับตัวขององค์การให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา พนักงานจึงมีความพอใจในงาน

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นความต้องการมั่นคงของพนักงาน และผู้นำมุ่งเน้นที่บุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาสู่ผู้บริหาร

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งเน้นเจ้าระเบียบ

องค์การที่มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวสูงนั้น มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ยึดระบบราชการฟังพาสู่ การหลีกเลี่ยง เจ้าระเบียบ มุ่งการแข่งขัน ต้องการอำนาจ และมีการให้รางวัลเพียงเล็กน้อยหากมีความคิดริเริ่ม แต่ในทางตรงข้ามจะมีการลงโทษถ้าทำผิดพลาด คือเน้นการส่งเสริมทางลบ ทำให้องค์การมีลักษณะวัฒนธรรมทางลบ ลักษณะของวัฒนธรรมแบบนี้ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ และมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออก โอนย้ายของพนักงานในองค์การ

ส่วนวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิด Hofstede (1991 : 165-181) ได้ศึกษาวัฒนธรรมธรรมชาติจากวัฒนธรรมองค์การ โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การตามแบบจำลองมิติวัฒนธรรมเป็น 5 มิติดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือกับพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การ หรือสถาบันคาดหวังและยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจไม่เท่าเทียมกัน

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้าง สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปรากฏออกมาในรูปของความไม่เท่าเทียมกัน คือ ระบบการจัดลำดับฐานตำแหน่งมีความเหลื่อมล้ำ เป็นองค์การที่มีการกระจายอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง มีบุคลากรระดับหัวหน้ามากระดับชั้นของโครงสร้างเป็นแนวสูง ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิดเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาว่า เป็นผู้เผด็จการอย่างพอพระ คือผู้บริหารให้ความสนใจสูงสุดในงาน แต่สนใจต่ำสุดในด้านสัมพันธ์ภาพ ในด้านความรู้สึกนั้นผู้บังคับบัญชาที่มีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อยมีการแบ่งยศ แบ่งชั้น มีที่จอครดประจำตำแหน่ง

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจแคบ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิใกล้เคียงกัน ระบบการจัดลำดับฐานะตำแหน่งเป็นเพียงความไม่เท่าเทียมกันตามบทบาทที่กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมในการบริหาร และบทบาทนี้จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ภายในองค์การมีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม โครงสร้างองค์การเป็นแบบพีรามิดแนวราบ และมีจำนวนบุคลากรในระดับบริหารจำกัด ช่องว่างของระบบเงินเดือนมีน้อย ไม่มีผู้ใดได้รับสิทธิพิเศษ มีการใช้การปกครองแบบระบบประชาธิปไตย

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในรูปแบบของสมาชิกถูกแบ่งออกเป็นชั้น ๆ ด้วยวิธีการของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความมีชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่งคั่ง และวัตถุนิยม เช่น

- การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด
- ระดับชั้นขององค์การมีมากเกินไป
- การยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ
- การควบคุมที่ไม่มีการกระจายอำนาจ
- พฤติกรรมของผู้นำที่สั่งการ
- การกำหนดแบ่งสรรสิทธิพิเศษให้กับผู้มีอำนาจ
- ความแตกต่างเรื่องผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างกับผู้บริหาร

ระดับสูง

- การยืนยันในเรื่องของการปฏิบัติตามและอำนาจแบบศูนย์กลาง

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ คือ

- การจัดตั้งและการดำรงไว้ซึ่งความมีอำนาจเหนือกว่าและการครอบงำ
- การควบคุมอำนาจที่น้อยกว่าด้วยการใช้อำนาจที่มากกว่า

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ปัญหา ความขัดแย้งหรือความก้าวร้าวที่อาจเกิดขึ้นของคนในสังคมแต่ละสังคม เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมนั้นรู้สึกกลัวเนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือไม่รู้สถานการณ์ที่แน่นอน

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในองค์การจะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่เกิดจากพฤติกรรมของคนอื่น ในองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาก เพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ของแต่ละคนในองค์การ ในทางตรงกันข้ามองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักก็ต่อเมื่อเขาต้องการจะทำ ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น พนักงานชอบที่จะผ่อนคลาย และเป็นผู้ที่กำหนดกรอบของเวลาในการทำงานเอง

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นระดับของการลดความเสี่ยง ความไม่แน่นอน โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นสิ่งที่ได้กระทำมาแล้ว และประสบความสำเร็จมาดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนและลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ เช่น

- ความมั่นใจกับสิ่งที่มีการรับรองอย่างเป็นทางการและมีหลักฐานที่แน่นอน
- ความมั่นใจเชื่อถือคำแนะนำจากผู้ชำนาญการในด้านต่าง ๆ ที่เป็นทางการ
- นับถือยกย่องเชื่อฟังเกี่ยวกับอายุ ระบบอาวุโส
- ยึดมั่นในกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด
- ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ

- ความเชื่อในระบบที่แน่นอน
- การควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง

3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือถ้าองค์กรมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงจะมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมต่ำ เป็นต้น

ความเป็นปัจเจกนิยม หมายถึง การที่บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตัวเองมากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่ม กล่าวที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม รับผิดชอบ ดูแลตัวเอง และเฉพาะครอบครัวตัวเอง มีการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์สมาคมในหมู่พนักงาน

องค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบปัจเจกนิยม ผู้ได้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของเขา องค์กรจัดงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับขาดตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย ผู้ได้บังคับบัญชาจะได้ค่าตอบแทนที่ดี และตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตใจ ไม่นิยมความสัมพันธ์แบบครอบครัว เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ จึงมีบางองค์กรที่กำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งต้องลาออก ในกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรแข่งขันกันเองมีการพิจารณาโยกย้าย ให้รางวัล หรือ โบนัส จากลักษณะผลงานเป็นรายบุคคล

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม คือ

- พฤติกรรมความเป็นเอกเทศไม่เกี่ยวข้องกัน
- ลักษณะแบบผู้เล่นคนเดียว
- ความเป็นตัวของตัวเอง
- ความเป็นอิสระ
- เรื่องที่เกี่ยวข้องกันเฉพาะบุคคล

4. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) มิตินี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมที่จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นกลุ่มนิยมและความเป็นปัจเจกนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือถ้าองค์กรมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมสูงก็จะมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมต่ำ เป็นต้น

ความเป็นกลุ่มนิยม หมายถึง สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับ โชคชะตา และเป้าหมายของกลุ่มก่อนที่จะคำนึงถึงเป้าหมายของตัวเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่มมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีความร่วมมือกัน มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน โดยสะท้อนออกมาในรูปของการทำงานเป็นกลุ่ม ไม่มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ส่งเสริมให้มีการร่วมกันตัดสินใจ และเลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยการตอบแทนกันและกัน รวมทั้งผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มจะต้องคอยปกป้องผู้อื่นในกลุ่มด้วย

องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ผู้ได้บังคับบัญชาจะแสดงความสนใจไปตามทิศทางของกลุ่ม ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับความคิดส่วนตัวของเขา แต่เป็นไปตามความคาดหวังหรือธรรมเนียมของสังคม ในเรื่องของการกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามทักษะและการแสดงออกของผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีลักษณะคล้ายความสัมพันธ์ในครอบครัว มีการปกป้องกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คือ

- พฤติกรรมพึ่งพาเกี่ยวข้องกัน
- ลักษณะแบบผู้เล่นเป็นทีม
- การเจริญรอยตาม
- การกระทำตาม

- การเจริญรอยตาม
- การกระทำตาม
- เรื่องที่เกี่ยวกับการรวมกัน

5. ความเป็นชาย และความเป็นหญิง (Masculinity and Femininity) ความเป็นชายเป็นขั้วตรงข้ามกับความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อก้าวถึงลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงในองค์กรจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์กร และลักษณะเฉพาะของอาชีพ เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องต้องมีลักษณะบุคลิกความเป็นหญิง ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานติดต่อลูกค้า องค์กรก็จะพิจารณาเลื่อนขั้นแก่บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะความเป็นหญิงมากกว่าจะเลื่อนขั้นให้คนที่มึลักษณะความเป็นชาย เป็นต้น

ความเป็นชาย จะเป็นลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามลักษณะยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทนและเน้นความสำเร็จทางวัตถุ

ความเป็นหญิง จะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสงี่ยม อ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต

วัฒนธรรมความเป็นชายกับความเป็นหญิงในองค์กรมีลักษณะต่างกัน องค์กรมีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีค่านิยมในการทำงานแบบ “อยู่เพื่อทำงาน” เน้นผลงาน และการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เช่น ให้ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารจะรักศักดิ์ศรีของตนเอง กล้าตัดสินใจ ก้าวร้าว มีรูปแบบการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับหลักการ และเหตุผล โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

ในองค์กรที่มีความเป็นหญิง ผู้บริหารจะแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม และมีการเจรจาตกลงกัน การพิจารณาการให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ผู้บริหารจะใช้สัญชาตญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และต้องใช้มติดมหาชน ยึดค่านิยม “ทำงานเพื่ออยู่”

ลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละแบบเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรที่แตกต่างกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชายสูงมักจะเป็นงานด้านการผลิตสินค้าหนัก ในขณะที่บางองค์กรมีความเป็นหญิงสูงจะเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการลูกค้า

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะความเป็นชาย และความเป็นหญิง คือ

- การแบ่งแยกในบทบาททางเพศ
- ความแข็งแรงและกล้าหาญเด็ดเดี่ยว
- การมีส่วนร่วมกันในบทบาททางเพศ
- ความชอบในการทำงานบ้าน ดูแลเด็ก กระทำตัวเป็นผู้ตาม
- มีความเป็นผู้ได้บังคับบัญชาอมทำตามคำสั่ง

จากแนวคิดทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้ และถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง และสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพื่อความเหมาะสมกับสภาพรอบด้าน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Hofstede มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede เป็นแนวความคิดที่มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

2.2.5 รูปแบบการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การ

รูปแบบนั้นจะถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นกิจกรรมถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ให้ไปสู่สมาชิก สตีฟโซค วรานูสันติกุล (2534 : 19) กล่าวว่าสามารถแสดงออกได้ดังนี้

1. ตำนานหรือเรื่องเล่า เป็นวิธีการคนในองค์การหรือสังคมกำหนดค่านิยม ความเชื่อใจ และแนวการปฏิบัติคนให้แก่สมาชิกใหม่
2. สัญลักษณ์ คือ วัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่าง สัญลักษณ์ที่เกี่ยวพันกับอีกวัฒนธรรมองค์การจะถ่ายทอดค่านิยมองค์การ องค์การบางแห่งจะใช้ถ้อยแถลงของกิจการเพื่อเป็นสัญลักษณ์ของค่านิยมที่สำคัญ
3. วีรบุรุษหรือพระเอกขององค์การ เป็นตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะ และบุคลิกภาพของวัฒนธรรมองค์การ วีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของพนักงาน บางครั้งวีรบุรุษคือบุคคลจริง ๆ และบางครั้งวีรบุรุษคือสัญลักษณ์
4. คำขวัญ คือ ประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์การ บริษัทหลายแห่งได้ใช้คำขวัญเพื่อถ่ายทอดความหมายพิเศษแก่พนักงาน คำขวัญจะเป็นวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีอย่างหนึ่ง เพราะว่าคำขวัญสามารถใช้เป็นถ้อยแถลงต่าง ๆ โดยผู้บริหารระดับสูงได้ คำขวัญจะช่วยเผยแพร่ปรัชญาของผู้บริหารระดับสูงออกไปอย่างกว้างขวาง นอกจากนั้นคำขวัญจะถ่ายทอดค่านิยมได้ด้วย
5. งานพิธีหรือพิธีกรรม คือ กิจกรรมที่ตระเตรียมเอาไว้เป็นเหตุการณ์พิเศษ และดำเนินเพื่อประโยชน์ของผู้เข้าร่วม ผู้บริหารจัดงานพิธีขึ้นมาเพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์การ งานพิธีจะเป็นโอกาสพิเศษที่เสริมคุณค่าของความสำเร็จ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยการให้พวกเขามีส่วนร่วมภายในเหตุการณ์ที่สำคัญ และการยกย่องและฉลองวีรบุรุษ
6. การสื่อสารทัศนียภาพ ถือเป็นข่ายของวัฒนธรรมโดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารของผู้บริหารสื่อไปสู่พนักงานระดับล่างให้ทราบว่า อนาคตขององค์การนี้กำลังมุ่งไปในทางใด วิธีการสื่อสารมีหลายแบบ ได้แก่ การพูด การเขียน และการแสดง ซึ่งการสื่อโดยใช้การแสดงนี้ถือเป็นวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำให้ประทับใจเข้าใจได้ง่าย

2.2.6 การสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมักมาจากผู้ก่อตั้งองค์กร ส่วนการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรจะเกิดจากผู้บริหาร ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 33) ได้แสดงถึงความคิดเห็นถึงการสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมไว้ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีแบบแนวปฏิบัติโดยทั่วไปขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งดำเนินอยู่ในปัจจุบันเป็นผลจากสิ่งที่ได้ทำมาในอดีตและผลสำเร็จซึ่งได้รับจากความพยายาม และนำไปสู่การกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงได้รับอิทธิพลมาจากผู้ก่อตั้ง โดยผู้ก่อตั้งมีวิสัยทัศน์ว่าองค์กรควรจะเป็นอย่างไร

2. การรักษาวัฒนธรรมองค์กรให้คงอยู่ ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยมีปัจจัยที่ผลักดันให้วัฒนธรรมคงอยู่ 3 อย่างคือ

2.1 การคัดเลือก ต้องมีระบบการคัดเลือกที่รัดกุม ต้องมีการปฐมนิเทศและกา
รอบรมให้รู้วัฒนธรรมองค์กรด้วย

2.2 ผู้บริหารระดับสูง ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2.3 กระบวนการทางสังคม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

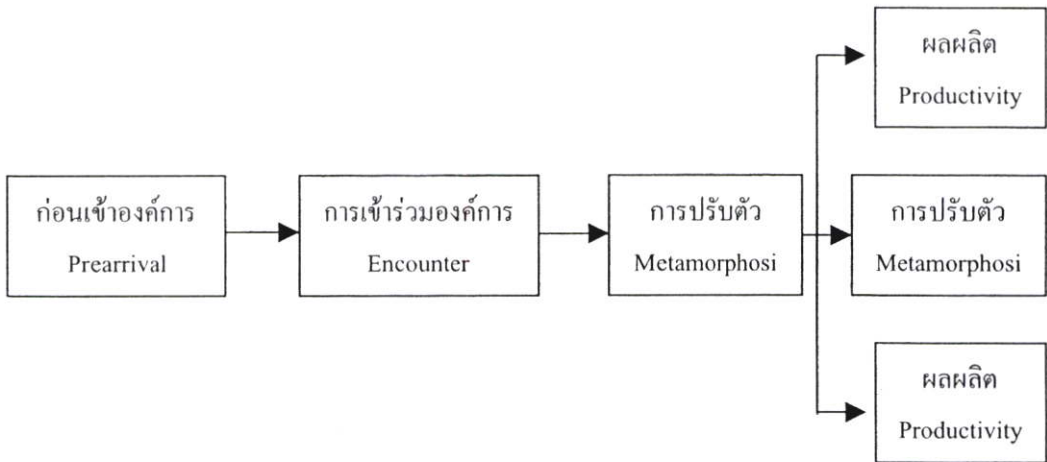
2.3.1 ขั้นก่อนเข้าองค์กร (Preamival) ขั้นนี้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกคนก่อนที่จะมาร่วมงานกับองค์กร บุคคลจะมีความคาดหวัง ทศนคติ และค่านิยมเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่จะต้องปฏิบัติในองค์กร

2.3.2 ขั้นการเข้าร่วมองค์กร (Encounter) เป็นขั้นที่พนักงานใหม่เข้ามาอยู่ในองค์กร

2.3.3 ขั้นการปรับตัว (Metamorphosis) เป็นขั้นตอนที่พนักงานใหม่จะต้องทำการปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมร่วมในการทำงาน

กระบวนการทางสังคม

ผลลัพธ์



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองทางสังคม (A Socialization Model)

ที่มา : Robbin (1989 : 693)

ดังนั้นการสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรจะเกิดจากผู้ก่อตั้งและผู้บริหารตามลำดับ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ให้สมาชิกในองค์กรดำเนินเป็นแบบแผน และมีการยอมรับรวมถึงพนักงานใหม่ด้วย ซึ่งถ้าหากไม่สามารถยอมรับในวัฒนธรรมขององค์กรนั้น จะทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ ในทางตรงข้ามถ้าหากสมาชิกใหม่สามารถยอมรับวัฒนธรรมองค์กรได้ก็จะก่อให้เกิดผลผลิตความผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Steers (1991 : 79) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรมีความมั่นคงต่อไป

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 97) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันในองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความ

ผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะยังรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

พรสุข อัสวานีเวศน์ (2541 : 61) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541 : 62) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 : 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของคนมากนั่นเอง

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 6) กล่าวว่าความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และสามารถอธิบายได้ถึงการสูญเสียกำลังคนในองค์กร รวมถึงมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย

นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ขวตระกูล (2541 : 13-16) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. บุคคลในองค์การที่มีความผูกพันสูงมีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำนายอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีที่สุด
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์การ และมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การ และต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Kanter (อ้างในฐิติมา วงศ์นาค. 2544 : 29-30) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน ซึ่งแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่นเมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็ทำให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ
2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึทางบวกกับองค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและอิจฉาริษยากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน
3. ความผูกพันควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวก เห็นชอบกับ คีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคล ของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟัง

ต่อความต้องการเหล่านี้ ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1997 : 45-46) เป็นแนวคิดที่มีผู้ให้ความสนใจนำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาจำนวนมาก ซึ่ง Steers ได้นำเสนอแบบจำลองเพื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcome of Commitment)

Baron (1986 : 162-163) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคง(คงเส้นคงวา)มากกว่า คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวในการทำงาน ความน่าสนใจและหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่เกิดความผูกพันสูง

Miner (อ้างใน สกาวรัตน์ อินทุสมิต. 2543 : 34-35) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือเมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิด

ขึ้นจากการที่เขาลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ กิรีติบุตร (2529 : 97) ที่ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านด้วยกัน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกมีการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

2. ความผูกพันต่อองค์การทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ ได้แก่ การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการทำงานของเขามีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Miner เป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติ

2.3.4 การสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในกลุ่ม การสร้างความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ Porter, et.al. (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532 : 50) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและต้องการที่จะอยู่กับองค์การต้องประกอบด้วยลักษณะทางธรรมชาติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคล จะต้องมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งมีสติปัญญาและความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจให้เขาอยู่ในกลุ่ม ได้ความสัมพันธ์ที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์การ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ธรรมชาติของการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำให้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

นอกจากนี้ควรพิจารณาถึงพฤติกรรมธรรมชาติของบุคคลภายในองค์การด้วยนั่นคือ

1. คนเป็นผู้ตอบสนองต่องานและชีวิต บุคคลจะแสวงหาวิธีการเพื่อความพึงพอใจ และสนองตอบต่อความต้องการ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานของตน

2. คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์การ เพื่อปฏิบัติตนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. คนมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกัน มีปัจจัยหลายปัจจัยที่คนต้องการและความต้องการเหล่านี้ เป็นแรงจูงใจที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คนแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน

4. คนรับรู้ และประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน การรับรู้เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้นการรับรู้ของคนในองค์การจึงแตกต่างกัน ทั้งที่อยู่ในสถานการณเดียวกัน

5. คนมีความคิดและรู้จักเลือก คนมีจุดมุ่งหมาย มีการตอบสนอง มีความรู้และรู้จักคิดเพื่อประเมินค่าสิ่งนั้นแล้วจึงต้องตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ

6. คนมีข้อจำกัดในทางตอบสนอง ความสามารถทางด้านสติปัญญา ความสามารถที่แตกต่างของบุคคล ทำให้บุคคลมีขีดจำกัดในการเรียนรู้และตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

Argris (อ้างใน Steers, 1991 : 328) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสามารถทำได้โดย

1. การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ พนักงานก็จะรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและจะประสานเป้าหมายตนเองเข้ากับเป้าหมายขององค์การ

2. การแสดงให้เห็นพนักงานได้รับทราบว่ามีฝ่ายบริหารเอาใจใส่ในผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน

3. การปรับปรุงและการขยายงาน เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ตลอดจนสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานลดลง

4. ผู้บริหารพยายามสร้างหรือแนะนำให้พนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สามารถกระทำให้เกิดขึ้นได้โดยคำนึงถึง 2 ส่วนสำคัญคือ บุคคล และองค์กร ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความผูกพันของบุคคลในองค์กรเพื่อสืบเนื่องไปถึงผลสำเร็จในการปฏิบัติของบุคคลและผลสำเร็จขององค์กรในอนาคต

2.3.5 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1991 : 327) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมา เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

จากนั้นเมื่อได้ทำการศึกษาค้นคว้าต่อมา Steers (1997) กล่าวว่า มีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 อย่างที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. การขาดงาน
4. การลาออกจากงาน

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์น้อย เพราะผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างร่วมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แนวคิดของ Steers กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร จึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีการสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความเป็นจริงค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

3. ความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน ทฤษฎีของ Steers ทำนายว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากกว่า ดังนั้นพนักงานนี้จะสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าบุคคลจะไม่สนุกกับงานนั้นเท่าไร แต่ถ้าเมื่อใดความผูกพันของพนักงานไปอยู่ที่อื่น เช่น ครอบครัว ก็จะมีแรงผลักดันให้มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงอิทธิพลต่อการเข้าร่วมงานของพนักงานได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกของพนักงาน ภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรแนะนำว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลาย ซึ่งสามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงมักจะใช้ความพยายามในงานในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำกว่า และเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่าและมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่า อย่างไรก็ตาม จากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะคงอยู่กับองค์กร และทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นจะละทิ้งองค์กรน้อยกว่า จึงรู้สึกว่ามันเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในแบบจำลองที่ครอบคลุมการลาออกของพนักงาน

Baron (1986 : 165) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน คือ

1. เมื่อใดที่ความรู้สึกผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูงอัตราการขาดงานและอัตราการออกจากงานต่ำ
2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากค้นหางานอื่นน้อยลง
3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายามและคุณภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัทของเขาจะมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจลงทุนเพื่อบริษัท นั่นคือ ผลการปฏิบัติของพวกเขาจะดีขึ้น

จากที่กล่าวมาถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ การมาสาย การขาดงาน การลาออกจากงาน การปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กรที่บุคคลในองค์กรจะตั้งใจทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

2.4 ลักษณะของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

พวง ม่วงงาม (2546 : 46 - 48) กล่าวว่าอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่สามารถแบ่งงานกันทำระหว่างประเทศต่างๆ ได้ค่อนข้างชัดเจน คือประเทศพัฒนาแล้วจะเน้นการผลิตในด้านการออกแบบวิจัย ใช้ทุนเป็นหลัก ส่วนในประเทศที่กำลังพัฒนาจะเน้นไปทางการใช้แรงงานเป็นหลัก ทำให้ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญต่างๆ ถูกควบคุมการผลิตโดยบริษัทข้ามชาติ ที่เป็นบริษัทแม่ที่เข้ามาลงทุนในขั้นตอนการผลิตในประเทศกำลังพัฒนา โดยอาศัยวิธีตั้งบริษัทสาขา ร่วมทุน หรือการให้เป็นบริษัทรับช่วงการผลิต จึงจะเห็นได้ว่าตลอดช่วง 10 ปีที่ผ่านมาสามารถจำแนกบทบาทที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศได้ดังนี้

การลงทุน มีการลงทุนจำนวนมากโดยเป็นการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตของบริษัทชั้นนำของโลกเข้ามาตั้งฐานการผลิตเพื่อส่งออกไปยังตลาดโลก และยังคงการลงทุนในด้านการผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบอยู่ด้วย ปัจจุบันประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่สำคัญของเอเชีย แม้ว่าภาวะเศรษฐกิจโดยรวมจะประสบปัญหาหลายประการแต่อุตสาหกรรมนี้ได้ตั้งฐานการผลิตในไทยมาแล้วระยะหนึ่ง ทำให้ประสบการณ์และทักษะของคนไทยมีพอสมควร และความสัมพันธ์กับชาวต่างชาติที่ดี มีความขัดแย้งระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา อยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศใกล้เคียง ประกอบกับประเทศไทยตั้งอยู่ศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้ประเทศไทยยังคงมีศักยภาพในการเป็นรากฐานการผลิตได้ในระดับหนึ่ง

การจ้างงาน เป็นอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเป็นจำนวนมาก โดยประมาณ 300,000 คน (ปี 2543) แรงงานไทยโดยส่วนใหญ่มีวินัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี มีความชำนาญเป็นพิเศษ ในด้านงานที่ต้องใช้ความปราณีตละเอียดอ่อน ซึ่งเหมาะกับความต้องการของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งนับวันมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีขนาดเล็ก เบา และการผลิตค่อนข้างซับซ้อนมากยิ่งขึ้น คาดว่าในอนาคตอันใกล้ ก็จะเริ่มนำระบบการผลิตแบบอัตโนมัติและใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน

การส่งออก (สัญญา บรูณเจริญ, 2546: 2) สินค้าประเภทไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญ โดยในปี 2543 นั้นมีมูลค่าทั้งสิ้น 1,035,571.60 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 37.28 ของมูลค่าการส่งออกสินค้าทั้งหมดของไทย โดยเป็นการส่งออกผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า 315,291.2 ล้านบาท และผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ 720,280.4 ล้านบาท สินค้าส่งออกสำคัญได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องรับวิทยุ โทรทัศน์ แผงวงจรไฟฟ้า แผงวงจรพิมพ์ ตลาดส่งออกที่สำคัญได้แก่ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามไทยก็มีคู่แข่งที่สำคัญคือ เวียดนาม อินโดนีเซีย และจีน ซึ่งยังคงได้เปรียบในด้านต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่า

สำหรับกรณีของแผงวงจรไฟฟ้า ถึงแม้ว่าไทยจะสามารถส่งออกแผงวงจรไฟฟ้าโดยมีมูลค่าส่งออกเป็นลำดับที่สอง หรือสูงถึง 3,512 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2544 แต่อุตสาหกรรมแผงวงจร

ไฟฟ้านั้นเป็นอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นด้านการส่งออกเป็นหลัก ดังนั้น จึงต้องพึงความต้องการสินค้าจากต่างประเทศด้วย แต่เนื่องจากในปี 2544 – 2545 ภาวะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในตลาดโลกมีการซบเซาลง ทำให้การส่งออกแผงวงจรไฟฟ้าลดลงมาร้อยละ 21.7 ในปี 2544 เมื่อเทียบกับปี 2543 นอกจากนี้ ตัวเลขมูลค่าการส่งออกในปี 2545 ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเมษายน ยังคงลดลงอย่างต่อเนื่องถึงร้อยละ 31.4 ส่วนแผ่นวงจรพิมพ์นั้น ไม่ค่อยมุ่งเน้นการส่งออกมากเท่าแผงวงจรไฟฟ้า อย่างไรก็ตาม การส่งออกยังเป็นปัจจัยสำคัญของอุตสาหกรรมนี้ มูลค่าการส่งออกแผ่นวงจรพิมพ์ลดลงอย่างต่อเนื่องถึงร้อยละ 38.2 ในปี 2544 และร้อยละ 46.5 ในช่วงมกราคมถึงเมษายน 2545 อย่างไรก็ตามในปี 2546 ยอดขายก็กลับมาเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนอีกครั้งถึงร้อยละ 22.2 และล่าสุดในต้นปี 2547 ซึ่งก็ยังคงมียอดขายสูงขึ้นเช่นกันดังที่กล่าวในการสรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 1 ปี 2547

โครงสร้างของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มผลิตภัณฑ์ 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ภายในบ้าน ซึ่งมีมานานแล้วในประเทศไทย เป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัทต่างประเทศกับบริษัทคนไทยเป็นส่วนใหญ่ เดิมจะผลิตเพื่อจำหน่ายภายในประเทศเป็นหลัก ต่อมามีการขยายฐานการผลิตเพื่อส่งออกต่างประเทศด้วย ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญได้แก่ เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ หม้อหุงข้าว เครื่องซักผ้า พัดลม เป็นต้น ความสามารถทางเทคโนโลยีการประกอบ การผลิตชิ้นส่วนและการดัดแปลงของคนไทยอยู่ในระดับดีพอสมควร

2. กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นฐานสำคัญของกลุ่มอื่นๆ ซึ่งในปัจจุบันมีการลงทุนของบริษัทต่างชาติ บริษัทร่วมทุนกับคนไทย ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ แผงวงจรไฟฟ้าอุตสาหกรรม แผงวงจรรวม ไมโคร โปรเซสเซอร์ หน่วยความจำ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการผลิตเพื่อส่งออก ลักษณะการผลิตจะมีทั้งแบบที่ใช้แรงงานเป็นหลัก และใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ ในส่วนของโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่จะเป็นโรงงานต่างชาติหรือร่วมทุนกับต่างชาติ ใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ มีบริษัทแม่จากต่างประเทศเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ เครื่องจักร เทคโนโลยี และตลาด ส่วนบริษัทขนาดเล็กของคนไทยเป็นการรับช่วงการผลิตโดยใช้แรงงานเป็นหลัก

3. กลุ่มผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เป็นการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์และการผลิตอุปกรณ์ต่อพ่วงและส่วนประกอบ เช่น ฮาร์ดดิสก์ แผ่นฟลอปปีดิสก์ จอภาพ สวิตชิง แป้นพิมพ์ เป็นต้น การพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ อยู่ที่การพัฒนาให้คนสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะความซับซ้อนทางเทคโนโลยีที่มากขึ้น ทำให้กระบวนการผลิตจำเป็นต้องอาศัยเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาใช้มากขึ้น ต้องการคนที่มีความรู้และทักษะมากขึ้น

4. กลุ่มผลิตภัณฑ์โทรคมนาคม ได้แก่ เครื่องรับโทรศัพท์ เครื่องรับโทรสาร จานตามเที่ยว และชิ้นส่วนเครื่องรับโทรศัพท์ ตลาดที่สำคัญ คือ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และในยุโรป การพัฒนาความสามารถการผลิตสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น ตามการขยายตัวของโครงสร้างพื้นฐานทางด้านโทรคมนาคมของประเทศเป็นแรงผลักดันที่สำคัญ

5. กลุ่มซอฟต์แวร์ มีการผลิตภายในประเทศไม่สูงมากนัก และเป็นการผลิตโปรแกรมขนาดเล็กที่เป็นตัวช่วยปฏิบัติงานเฉพาะทาง แต่โปรแกรมขนาดใหญ่ยังต้องซื้อจากต่างประเทศ

6. กลุ่มอุตสาหกรรมสนับสนุน การผลิตชิ้นงานโลหะและพลาสติกที่มีคุณภาพมาตรฐาน จะมีอยู่บางประเทศแล้วพอประมาณ ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็ก บริหารแบบครอบครัว มีปัญหาการใช้เทคโนโลยี เครื่องจักรล้าสมัยและขาดประสิทธิภาพ ทำให้คุณภาพชิ้นงานต่ำกว่ามาตรฐาน โดยเฉพาะชิ้นงานที่มีขนาดเล็กและต้องการความเที่ยงตรงสูง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

กิตติ สิงหาปัด (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาลักษณะเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำในธุรกิจสถานีโทรทัศน์เสรี ศึกษาเฉพาะกรณีโทรทัศน์ไอทีวี” ตามแนวการศึกษาของโครงการวิจัย GLOBE มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำ และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่และที่ควรจะเป็น รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำและลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในสถานีโทรทัศน์ไอทีวี โทรทัศน์เสรี ในปัจจัย 7 ด้าน คือ ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะความมีมนุษยธรรม และลักษณะเน้นอนาคต

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปทำงานในสถานีโทรทัศน์ไอทีวีทั้งหมด 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามของโครงการ GLOBE ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามวัดลักษณะที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 34 ข้อ วัดลักษณะที่เป็นอยู่ของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำนวน 56 ข้อ วัดลักษณะที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 41 ข้อ และวัดลักษณะที่ควรจะเป็นของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำนวน 56 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ การทดสอบค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในสถานีโทรทัศน์ไอทีวี จะเน้นลักษณะความสำเร็จและลักษณะเน้นอนาคต

2. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่

3. ลักษณะผู้ที่มีประสิทธิภาพระหว่างฝ่ายข่าวและฝ่ายที่ไม่ใช่ข่าว ไม่มีความแตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้บ่งบอกว่า ผู้บริหารสถานีโทรทัศน์ไอทีวี จะต้องเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ และเน้นความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ผู้ก่อตั้งสถานีโทรทัศน์ไอทีวียังประสบความสำเร็จระดับหนึ่งในการวางแนวทางที่ควรจะเป็นในองค์กร ให้เป็นในวิถีทางที่ต้องการ และปัจจัยอย่างหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จก็คือ ความกลมกลืนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงาน เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ ไม่พบความแตกต่างของผู้นำในกลุ่มอายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่แตกต่างกันด้วย

เฉลิมศรี เมษประสาธ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ระดับรองสารวัตรลงมา : ศึกษาเฉพาะกรณี กองอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรลงมา ในสังกัดกองอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ระดับ รองสารวัตรลงมา ในสังกัด กองอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ในการศึกษาครั้งนี้มีวิธีการวิจัย 2 วิธี คือ ในส่วนของตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้ศึกษาใช้การศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมโดยละเอียดจากเจ้าหน้าที่ในสังกัด ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้อย่างเจาะลึก เนื่องจากมีบริเวณในการทำงานอยู่ร่วมกัน ทำให้สามารถสังเกตพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน ในส่วนของเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดของผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ ระดับ รองสารวัตรลงมา ในสังกัดกองอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 จำนวน 100 นาย แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 26 นาย และข้าราชการชั้นประทวนจำนวน 74 นาย โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 100 ชุด และได้รับผลตอบกลับมาเต็มจำนวน

จากขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยนำการสืบสานวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ อ.สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ มาเป็นแนวทางในการสืบสานวัฒนธรรม ซึ่งมีวิธีการอยู่ 4 ลักษณะ คือ

- การคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มยอมรับวัฒนธรรมองค์การ
- การหล่อหลอมขัดเกลาวัฒนธรรม
- การเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การ และ
- แหล่งกำเนิดของวัฒนธรรมองค์การ

ผลการศึกษาพบว่าองค์กร กองอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นประเภทบทบาท (Role Culture) เนื่องจากหน่วยงานราชการ มีหัวใจการบริหารอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาสูงสุด เป็นผู้ควบคุมและเป็นศูนย์กลางการบริหารงาน รูปแบบการทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบ มีสายการบังคับบัญชา มีความเป็นเหตุเป็นผล การปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบ รอบคอบมีโครงสร้างและรูปแบบที่ชัดเจน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนดีของวัฒนธรรมองค์กรประเภทบทบาท แต่อย่างไรก็ดีวัฒนธรรมองค์กรประเภทบทบาทนี้ ก็ยังมีข้อด้อยอยู่บ้างกล่าวคือ การมีกฎระเบียบที่มากเกินไป ทำให้ไม่สามารถปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนี้ได้ การที่ต้องทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรประเภทบทบาทนี้ จะทำให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ที่ต้องการความเปลี่ยนแปลง หรือผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความทะเยอทะยานก็จะถูกปิดกั้นความคิด ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขขั้นตอน วิธีการและการปฏิบัติงานเป็นเรื่องยากลำบาก

และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรลงมา ในสังกัด กองกำกับอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ที่ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 100 ชุด ซึ่งนำไปจัดจำแนกต่าง ๆ จำนวน 8 ด้าน มาใช้ในการสอบถามระดับความพึงพอใจในการทำงาน คือ

- ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน
- ความพึงพอใจในลักษณะงาน
- ความพึงพอใจในนโยบายของหน่วยงาน
- ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงาน
- ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ
- ความพึงพอใจในวัสดุอุปกรณ์

ผลการสรุประดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่แล้วปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดมีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง ในปีจี้ 5 ด้าน คือ สภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในส่วนของความพึงพอใจในงานค่อนข้างต่ำ ในปีจี้ 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และในด้านของวัสดุอุปกรณ์

จากผลการสำรวจด้วยปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรประเภทบทบาทส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดกองอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง แต่เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีน้อยโควตาในการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไม่เพียงพอ และการขาดแคลนงบ

ประมาณในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ จึงทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในปัจจุบันทั้ง 3 ค่อนข้างต่ำ

ธวัชชัย รุ่งโรจน์ชนาทิพย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของพรรคการเมืองไทย ซึ่งการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบลักษณะวัฒนธรรมองค์การของพรรคการเมืองไทยทั้งที่เป็นอยู่และที่ควรเป็น การศึกษาเรื่องนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพรรคการเมือง 6 พรรค คือ พรรคประชาธิปัตย์ พรรคความหวังใหม่ พรรคชาติไทย พรรคกิจสังคม และพรรคเสรีธรรม ระหว่างวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541 ถึงวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เนื้อหาของการวิเคราะห์มี 7 ประเด็น คือ ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม และลักษณะเน้นอนาคต

จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ของพรรคการเมืองมีความแตกต่าง 5 ใน 7 ปัจจัย คือ ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะเน้นอนาคต ในขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรมและลักษณะเน้นความสำเร็จไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ควรเป็นของพรรคการเมืองมีความแตกต่าง 4 ใน 7 ปัจจัย คือ ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการใช้อำนาจ และลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในขณะที่ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะเน้นความสำเร็จและลักษณะเน้นอนาคตไม่มีความแตกต่างกัน ผลสรุป ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ผลการวิจัยข้างต้น พรรคการเมืองควรตระหนักถึงบทบาทของวัฒนธรรมองค์การ โดยพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ควรเป็น เพื่อให้พรรคการเมืองเป็นสถาบันการเมืองที่เข้มแข็ง

ธิดา จิตรประสงค์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การที่ควรจะเป็นและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษา บริษัทไทยออยล์ จำกัด ตามแนวการศึกษาโครงการวิจัย GLOBE มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่คาดว่าควรจะเป็นและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจน้ำมัน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งหมายถึง พนักงานระดับหัวหน้าแผนกที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย 1 ระดับ ของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 54 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ วัฒนธรรมองค์การที่คาดว่าควรจะเป็นและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งถามเน้นใน 7 ปัจจัย ได้แก่ (1) ลักษณะการใช้อำนาจ (2) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (3) ลักษณะความเป็นเพศชาย (4) ลักษณะความเป็นปัจเจก

บุคคล (5) ลักษณะเน้นความสำเร็จ (6) ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม และ (7) ลักษณะเน้นอนาคต ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะเป็น ยกเว้นลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และลักษณะความเป็นเพศชาย
2. ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
3. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ

นอกจากนั้นการศึกษานี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในปัจจัยลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง มีการรับรู้ และความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต้องการให้มีลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันที่เข้มข้นอย่างในปัจจุบัน และผลการศึกษาวิจัยยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงาน เป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางที่ควรจะเป็น อาทิเช่น การออกแบบระบบการจ่ายผลตอบแทน ควรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยเรื่องอายุ หรืออายุงานในองค์กร หากต้องการให้องค์กรเกิดมีลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น หรือเมื่อต้องการเสริมสร้างให้ผู้นำมีลักษณะของความเป็นชาย ก็อาจจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

จิรวัดน์ จีระดีพลิง (2546 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทสยามซานิทารีแวร์อินทัสตรี้ (หนองแค) จำกัด 2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรระหว่างพนักงานที่มีเพศ อายุ แผนกงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ฝึกอบรมที่แตกต่างกัน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 180 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการ Scheffe และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ พนักงานเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม มีความชัดเจนสูง และบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมมีความพอใจสูง 2. ความรู้ในวัฒนธรรมองค์การของพนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพนักงานมี เพศ แผนกงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ฝึกอบรมแตกต่างกัน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพนักงานมีอายุแตกต่างกัน 3. ความรู้ในวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .222 และ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .315

เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ (2546 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน รวมถึงศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานใน โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้างานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจและด้านความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ด้านลักษณะความเป็นชาย ด้านลักษณะความเป็นหญิง และด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับสูง มีความยุติธรรมในองค์การอยู่ระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านลักษณะความเป็นชาย ด้านลักษณะความเป็นหญิงและความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นหญิงสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

กานดา จันทร์เข้ม (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์ การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและการไม่มาทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์จำนวน 154 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS-X สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าสัมพัทธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์มีระดับการไม่มาทำงานเฉลี่ย 9.4 วัน ตัวแปรด้านเพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรด้านอายุและอายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรด้านเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรอายุ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ เพศ รายได้ และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการไม่มาทำงาน

กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 235 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบบง่าย การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามลักษณะทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มด้วยค่า F และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบังคับบัญชาและพนักงาน วิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
2. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรสและอายุในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วม

ร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุเทพ เทียนสี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2. อายุและระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว-แบบเก็บตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
5. ระยะเวลาในการทำงานและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว-แบบเก็บตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทยูไนเต็ด คอมมิวนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออก (2) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 368 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS / FW 9.0

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ (2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน (3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = -.355$) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ($r = .537, .531, .632, .838$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (4) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -.318, -.380$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จิตติมา วงศ์นาค (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งการวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 198 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน สถิติทดสอบที (t-test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล และการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .763 และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่สำคัญคือ การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การด้านสร้างสรรค์ สถานภาพสมรสและเพศ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58.20

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การตามลักษณะส่วนบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ โดยมีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นจำนวน 222 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ฐาน ค่า t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่เป็นปัจจัยในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่สายงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาค้นคว้าถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ประกอบด้วย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 7,230 คน (ข้อมูลสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 31 กรกฎาคม 2548) ซึ่งมาจากโรงงานทั้งหมด 17 แห่ง

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541 : 58-59)

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

เมื่อ	n	แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทนจำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 7,230 คน

- c แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ค่าที่คำนวณได้คือ $n = 382$ คน

เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 382 คน จากประชากรทั้งสิ้น 7,230 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันที่มีต่อองค์การ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชนิดเลือกรายการ (Check List) โดยตัวแปรด้านข้อมูลส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive item) และข้อความเชิงลบ (Negative item) ข้อคำถามมีทั้งสิ้น 34 ข้อ แบ่งเป็นกลุ่มย่อย 5 ด้าน คือ

- ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำนวน 6 ข้อ
- ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำนวน 6 ข้อ
- ด้านความเป็นปัจเจกนิยม จำนวน 6 ข้อ
- ด้านความเป็นกลุ่มนิยม จำนวน 6 ข้อ
- ด้านความเป็นชาย และความเป็นหญิง จำนวน 10 ข้อ

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive item) และข้อความเชิงลบ (Negative item) ข้อคำถามมีทั้งสิ้น 22 ข้อ แบ่งเป็นกลุ่มย่อย 2 ด้าน คือ

- ด้านพฤติกรรม จำนวน 10 ข้อ
- ด้านเจตคติ จำนวน 12 ข้อ

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถาม มาตรวัดทัศนคติของ Likert (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2531)
4. สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้น และนำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุง แบบสอบถามและแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม
5. นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------|---|
| (1) ดร.ณรงค์ พิมสาร | อาจารย์ประจำ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง |
| (2) ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง |
| (3) รศ. สุชาติ เหล่าปรีดา | อาจารย์ประจำภาควิชาบัญชี
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| (4) คุณนิธิ เอกปัญญาพงษ์ | ผู้จัดการฝ่ายผลิต
บริษัท พีซีทีที จำกัด (โรงงานสาขาอยุธยา) |
| (5) คุณสุชากร รัชนีกรีก้อง | ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ
บริษัท พีซีทีที จำกัด (โรงงานสาขาอยุธยา) |

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้งเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมแล้วจัดพิมพ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 382 คน จากประชากรทั้งหมด 7,230 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.3.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ถึงผู้บริหารของสถานประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการดังกล่าว

3.3.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้พนักงานในสถานประกอบการ

3.3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์

3.3.1.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Science for windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำแบบสอบถามบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก (Positive)	คะแนนข้อความเชิงลบ (Negative)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

จากระดับคะแนนจะมีการแปลผลคะแนนของระดับความคิดเห็นมาสู่คะแนนของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ค่าคะแนน 1 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ค่าคะแนน 2 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนน 3 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 4 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนน 5 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ คือ ร้อยละ

3.4.3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-143)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.2)$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} \quad \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร / ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 76)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร หรือระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรหรือระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.4.4 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA
<p>สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน</p>	
<p>สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน</p>	One-way ANOVA

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 : ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ	Pearson Product Moment Correlation

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากร ที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ} \times 100}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรู้ต่อการประหยัดพลังงาน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

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

เมื่อ	X	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 35)

$$s = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของตัวแปรต้นอันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ ความรู้และเจตคติที่มีต่อการประหยัดพลังงาน โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.5.2.1 การทดสอบ t-test

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ
 - $H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน
 - $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน
3. สถิติที่ใช้ทดสอบ(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$,

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.7)$$

n_1 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$,

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

โดยมี
$$df., v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั้นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมุติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

$$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร } k \text{ กลุ่มไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน}$$

หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ เมื่อ } i \neq j; i, j = 1, 2, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.10)$$

สูตรสำหรับวิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	k-1	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	n-k	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	n-1	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

- เมื่อ k คือจำนวนกลุ่ม
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

- ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

- ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$\text{LSD} = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.11)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันและทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน $H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho$ เป็นบวก

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.12)$$

เมื่อ t คือค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (3.13)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

X หมายถึงคะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึงคะแนนดิบของตัวแปร Y

N หมายถึงจำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = N - 2$ เมื่อกำหนดระดับ นัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ขอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะขอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p - value ถ้าน้อยกว่าหรือเท่ากับ α แสดงว่าตัวแปรคู่่นั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธ์. 2545 : 440)

เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า 0.8	มีระดับความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 0.8	มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.4 – 0.6	มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.2 – 0.4	มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า 0.2	มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการที่ได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจำนวน 382 ราย (จากการคำนวณโดยใช้หลักเกณฑ์ของ Yamane) มีพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ให้ความร่วมมือตอบกลับมาเป็นจำนวน 320 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.21 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้ข้อมูลจำนวนนี้ในการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

4.3.2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	130	40.6
หญิง	190	59.4
รวม	320	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	24	7.5
20 – 30 ปี	255	79.7
มากกว่า 30 – 40 ปี	30	9.4
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	11	3.4
รวม	320	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6	186	58.1
อนุปริญญา หรือ ปวส.	113	35.3
ปริญญาตรีขึ้นไป	21	6.6
รวม	320	100.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	193	60.3
สมรส	114	35.6
หม้าย/หย่าร้าง	13	4.1
รวม	320	100.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	88	27.5
2 – 4 ปี	132	41.3
มากกว่า 4 – 6 ปี	68	21.2
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	32	10.0
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และเป็นเพศชายจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 – 40 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 อายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีระดับการศึกษาในระดับปวช./มัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด ซึ่งมีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ระหว่าง 2 – 4 ปี มากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ซึ่งมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4 – 6 ปี ซึ่งมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ 5 ด้าน คือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย และความเป็นหญิง และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม และความเป็นชายและความเป็นหญิง ซึ่งผลการวิเคราะห์ห้ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ละด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการแสดงดังตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	N = 320		ระดับการรับรู้	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หัวหน้าของท่านเป็นที่ยอมรับของทุกคนในที่ทำงาน	3.803	0.785	ค่อนข้างสูง	4
2. องค์การของท่านมีระดับการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.822	0.791	ค่อนข้างสูง	2
3. หัวหน้าของท่านให้สิทธิท่านในการวางแผนการทำงาน	3.819	0.902	ค่อนข้างสูง	3
4. สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน	3.316	1.061	ปานกลาง	6
5. หัวหน้าของท่านมีลักษณะการปกครองแบบประชาธิปไตย	3.759	0.861	ค่อนข้างสูง	5
6. องค์การของท่านมีการกระจายอำนาจการปกครองอย่างเหมาะสม	3.919	0.776	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.740	0.888	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.740 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.888 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจการปกครองอย่างเหมาะสม มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.919 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 2 องค์กรของท่านมีระดับการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.822 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 3 หัวหน้าของท่านให้สิทธิ์ท่านในการวางแผนการทำงาน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.819 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 4 หัวหน้าของท่านเป็นที่ยอมรับของทุกคนในที่ทำงาน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.803 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785

ลำดับที่ 5 หัวหน้าของท่านมีลักษณะการปกครองแบบประชาธิปไตย มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.759 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.861

ลำดับที่ 6 สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.316 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.061

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	N = 320		ระดับการรับรู้	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านพยายามขอรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร	3.897	0.6848	ค่อนข้างสูง	5
2. ท่านพยายามให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.156	0.5877	ค่อนข้างสูง	2
3. ท่านพยายามผ่อนคลายความตึงเครียดในขณะทำงาน	4.116	0.6401	ค่อนข้างสูง	3
4. ท่านพยายามทำตามองค์การในการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน	4.188	0.562	ค่อนข้างสูง	1
5. องค์การของท่านมีกฎระเบียบควบคุมการทำงานอย่างสมควรที่ท่านยอมรับได้	3.994	0.7257	ค่อนข้างสูง	4
6. หน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันถือว่ามั่นคง	3.628	0.9076	ค่อนข้างสูง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.996	0.719	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.996 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพยายามทำตามองค์การในการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.188 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.562

ลำดับที่ 2 ท่านพยายามให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.156 และมีความคิด

เห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5877

ลำดับที่ 3 ท่านพยายามผ่อนคลายความตึงเครียดในขณะที่ทำงาน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.116 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.6401

ลำดับที่ 4 องค์กรของท่านมีกฎระเบียบควบคุมการทำงานอย่างสมควรที่ท่านยอมรับได้ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.994 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.7257

ลำดับที่ 5 ท่านพยายามยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.897 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.6848

ลำดับที่ 6 หน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันถือว่ามั่นคง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.628 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.9076

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

ความเป็นปัจเจกนิยม	N = 320		ระดับการรับรู้	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านให้ความสนใจกับเป้าหมายในการทำงานของตนเอง	4.259	0.596	สูง	3
2. ท่านรับผิดชอบงานส่วนของท่านอย่างเต็มที่	4.291	0.587	สูง	2
3. ท่านชอบทำงานอย่างมีอิสระ	4.300	0.611	สูง	1
4. ท่านร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มเมื่อมีความจำเป็น	4.056	0.660	ค่อนข้างสูง	5
5. ท่านต้องการเป็นพนักงานดีเด่น	3.672	0.951	ค่อนข้างสูง	6
6. ท่านต้องการให้องค์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเป็นรายบุคคล	4.219	0.723	สูง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.133	0.733	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 4.133 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้าน ความเป็นปัจเจกบุคคล เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านชอบทำงานอย่างมีอิสระ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.300 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.611

ลำดับที่ 2 ท่านรับผิดชอบงานส่วนของท่านอย่างเต็มที่ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.291 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587

ลำดับที่ 3 ท่านให้ความสนใจกับเป้าหมายในการทำงานของตนเอง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.259 และมีความคิดเห็นต่อ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.596

ลำดับที่ 4 ท่านต้องการให้องค์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเป็นรายบุคคล มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.219 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 5 ท่านร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มเมื่อมีความจำเป็น มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.056 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.660

ลำดับที่ 6 ท่านต้องการเป็นพนักงานดีเด่น มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.672 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.951

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเป็นกลุ่มนิยม

ความเป็นกลุ่มนิยม	N = 320		ระดับการรับรู้	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.309	0.577	สูง	2
2. ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน	4.372	0.584	สูง	1
3. ท่านต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลา	3.813	0.887	ค่อนข้างสูง	6
4. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.191	0.716	ค่อนข้างสูง	3
5. ท่านปฏิบัติตามมติกลุ่ม	4.153	0.622	ค่อนข้างสูง	5
6. ท่านจะสนใจเป้าหมายของกลุ่มในการทำงาน	4.156	0.604	ค่อนข้างสูง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.166	0.696	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 4.166 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยม เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.372 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.584

ลำดับที่ 2 ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.309 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.577

ลำดับที่ 3 ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.191 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

ลำดับที่ 4 ท่านจะสนใจเป้าหมายของกลุ่มในการทำงาน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.156 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.604

ลำดับที่ 5 ท่านปฏิบัติตามมติกลุ่ม มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.153 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622

ลำดับที่ 6 ท่านต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลา มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.813 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.887

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง

ความเป็นชาย และความเป็นหญิง	N = 320		ระดับการรับรู้	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้พละกำลัง	2.416	1.155	ค่อนข้างต่ำ	10
2. ท่านชอบทำงานที่มีการแข่งขันสูง	2.794	1.164	ปานกลาง	9
3. ท่านชอบที่จะทำงานเสี่ยงกับอันตราย	4.122	0.973	ค่อนข้างสูง	5
4. ท่านมักจะตัดสินใจอย่างรวดเร็ว	3.272	1.067	ปานกลาง	8
5. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.041	0.700	ค่อนข้างสูง	6
6. ท่านให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของชีวิต	4.559	0.534	สูง	1
7. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความอ่อนโยน	3.897	0.841	ค่อนข้างสูง	7
8. ท่านไม่ชอบการทะเลาะเบาะแว้ง	4.416	0.690	สูง	2
9. ท่านมักประนีประนอมกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น	4.266	0.673	สูง	4
10. เมื่อต้องตัดสินใจในท่านจะขอรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น	4.275	0.603	สูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.806	1.109	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นชายและความเป็นหญิงในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.806 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นชายและความเป็นหญิงแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.109 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรงงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของชีวิต มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.559 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534

ลำดับที่ 2 ท่านไม่ชอบการทะเลาะเบาะแว้ง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.416 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.690

ลำดับที่ 3 เมื่อต้องตัดสินใจในท่านจะขอรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.275 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.603

ลำดับที่ 4 ท่านมักประนีประนอมกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.266 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.673

ลำดับที่ 5 ท่านชอบที่จะทำงานเสี่ยงภัยอันตราย มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.122 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.973

ลำดับที่ 6 ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.041 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความอ่อนโยน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.897 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841

ลำดับที่ 8 ท่านมักจะตัดสินใจอย่างรวดเร็ว มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.272 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.067

ลำดับที่ 9 ท่านชอบทำงานที่มีการแข่งขันสูง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.794 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.164

ลำดับที่ 10 ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้พลังกำลัง มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.416 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.155

ตารางที่ 4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	N = 320		ระดับการรับรู้	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	3.740	0.888	ค่อนข้างสูง	5
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.997	0.719	ค่อนข้างสูง	3
3. ความเป็นปัจเจกนิยม	4.133	0.733	ค่อนข้างสูง	2
4. ความเป็นกลุ่มนิยม	4.166	0.696	ค่อนข้างสูง	1
5. ความเป็นชาย และความเป็นหญิง	3.806	1.109	ค่อนข้างสูง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.949	0.895	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.949 และมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895 เมื่อพิจารณาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเป็นกลุ่มนิยม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.166

ลำดับที่ 2 ความเป็นปัจเจกนิยม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.133

ลำดับที่ 3 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.997

ลำดับที่ 4 ความเป็นชาย และความเป็นหญิง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.806

ลำดับที่ 5 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.740

4.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการประกอบด้วย ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการแสดงดังตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านพฤติกรรม

ด้านพฤติกรรม	N = 320		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมักพูดถึงองค์การในทางที่ดี	4.034	0.640	ค่อนข้างสูง	3
2. ท่านมุ่งมั่นติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จ	4.163	0.542	ค่อนข้างสูง	1
3. ท่านชักชวนให้ผู้อื่นมาร่วมทำงานที่องค์การนี้ เพราะท่านพอใจ	4.025	0.787	ค่อนข้างสูง	4
4. ท่านทุ่มเทเวลาของท่านให้กับการทำงานเต็มที่	4.106	0.668	ค่อนข้างสูง	2
5. ท่านมักชี้แจงข้อมูลที่เข้าใจผิดเมื่อมีผู้กล่าวตำหนิ องค์การของท่าน	3.941	0.823	ค่อนข้างสูง	6
6. ท่านมักเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับผู้ที่ทำงาน องค์การอื่น	2.472	1.088	ค่อนข้างต่ำ	10
7. ท่านมักวิจารณ์องค์การของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.094	1.116	ปานกลาง	8
8. ท่านวิตกกังวลเมื่อทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	3.991	0.745	ค่อนข้างสูง	5
9. ท่านไม่สนใจคำชักชวนให้ออกไปทำงานที่องค์การอื่น	3.647	1.016	ค่อนข้างสูง	7
10. ท่านคิดอยู่เสมอว่านโยบายขององค์การปฏิบัติได้ยาก	2.959	1.048	ปานกลาง	9
ค่าเฉลี่ยรวม	3.643	1.033	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.643 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.033 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับความผูกพันต่อองค์การ เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมุ่งมั่นติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.163 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.542

ลำดับที่ 2 ท่านทุ่มเทเวลาของท่านให้กับการทำงานเต็มที่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.106 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.668

ลำดับที่ 3 ท่านมักพูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.034 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.640

ลำดับที่ 4 ท่านชักชวนให้ผู้อื่นมาร่วมทำงานที่องค์กรนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.025 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.787

ลำดับที่ 5 ท่านวิตกกังวลเมื่อทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.991 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 6 ท่านมักชี้แจงข้อมูลที่เข้าใจผิดเมื่อมีผู้กล่าวตำหนิองค์กรของท่าน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.941 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 7 ท่านไม่สนใจคำชักชวนให้ออกไปทำงานที่องค์กรอื่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.647 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.016

ลำดับที่ 8 ท่านมักวิจารณ์องค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.094 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.116

ลำดับที่ 9 ท่านคิดอยู่เสมอว่านโยบายขององค์กรปฏิบัติได้ยาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.959 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.048

ลำดับที่ 10 ท่านมักเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับผู้ที่ทำงานองค์กรอื่น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.472 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.088

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านเจตคติ

ด้านเจตคติ	N = 320		ระดับ ความผูกพัน	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านรู้สึกไม่ค่อยพอใจกับนโยบายขององค์การ	2.975	1.004	ปานกลาง	11
2. ท่านรู้สึกว่าท่านพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว	4.094	0.684	ค่อนข้างสูง	7
3. ท่านคิดว่าคำสั่ง กฎ ระเบียบขององค์การจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ	4.106	0.663	ค่อนข้างสูง	6
4. ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีชื่อเสียงในสังคม	4.131	0.678	ค่อนข้างสูง	4
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การนี้	4.134	0.675	ค่อนข้างสูง	3
6. ท่านยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การนี้	4.259	0.586	สูง	1
7. ท่านคิดว่าองค์การเป็นบ้านที่ 2 ของท่าน	4.109	0.728	ค่อนข้างสูง	5
8. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.159	0.665	ค่อนข้างสูง	2
9. ท่านเต็มใจที่จะเป็นตัวแทนขององค์การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	4.038	0.725	ค่อนข้างสูง	8
10. ในสภาพปัจจุบันท่านมีความหวังในอนาคตขององค์การ	3.891	0.790	ค่อนข้างสูง	9
11. ท่านรู้สึกเฉย ๆ กับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การของท่าน	3.506	0.875	ค่อนข้างสูง	10
12. ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน	2.5063	1.1	ค่อนข้างต่ำ	12
ค่าเฉลี่ยรวม	3.826	0.939	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.826 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.939 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์การนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.259 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.159 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.0665

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.134 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.0675

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีชื่อเสียงในสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.131 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่าองค์การเป็นบ้านที่ 2 ของท่าน มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.109 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่าคำสั่ง กฎ ระเบียบขององค์การจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.106 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663

ลำดับที่ 7 ท่านรู้สึกว่าท่านพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.094 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.684

ลำดับที่ 8 ท่านเต็มใจที่จะเป็นตัวแทนขององค์การเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.038 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725

ลำดับที่ 9 ในสภาพปัจจุบันท่านมีความหวังในอนาคตขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.891 และมีความคิดเห็น

ต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 10 ท่านรู้สึกเฉย ๆ กับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.506 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 11 ท่านรู้สึกไม่ค่อยพอใจกับนโยบายขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.975 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.004

ลำดับที่ 12 ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.5063 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มากโดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.1

ตารางที่ 4.10 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความผูกพันต่อองค์กร	N = 320		ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านพฤติกรรม	3.719	1.033	ค่อนข้างสูง	2
2. ด้านเจตคติ	3.779	0.939	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.743	0.987	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.743 และมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987 เมื่อพิจารณาการความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านเจตคติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.779

ลำดับที่ 2 ด้านพฤติกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.719

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
ชาย	130	3.981	0.149
หญิง	190	3.927	

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระหว่างพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงด้วย t-test พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

อายุ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
ต่ำกว่า 20 ปี	24	3.770	0.001**
20 - 30 ปี	255	3.946	
มากกว่า 30 - 40 ปี	30	4.117	
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	11	3.949	

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 20 ปี	3.770	1	-	0.010*	0.000**	0.125
20 - 30 ปี	3.946	2	-	-	0.006**	0.974
มากกว่า 30 - 40 ปี	4.117	3	-	-	-	0.139
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.949	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุ 20 – 30 ปี และมากกว่า 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
ปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6	186	3.913	0.064
อนุปริญญา หรือ ปวส.	113	4.004	
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.958	

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

สถานภาพสมรส	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
โสด	193	3.899	0.003**
สมรส	114	4.026	
หม้าย / หย่าร้าง	13	4.134	

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย (Mean)	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.405	1	-	0.001**	0.215
สมรส	3.760	2	-	-	0.897
หม้าย / หย่าร้าง	3.918	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพโสด มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรส และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
น้อยกว่า 2 ปี	88	3.874	0.063
2 - 4 ปี	132	3.960	
มากกว่า 4 - 6 ปี	68	4.002	
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	32	3.996	

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
ชาย	130	3.706	0.139
หญิง	190	3.768	

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงด้วย t-test พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

อายุ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
ต่ำกว่า 20 ปี	24	3.405	0.000**
20 - 30 ปี	255	3.760	
มากกว่า 30 - 40 ปี	30	3.918	
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	11	3.612	

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	กลุ่มที่	1	2	3	4
ต่ำกว่า 20 ปี	3.405	1	-	0.000**	0.000**	0.095
20 - 30 ปี	3.760	2	-	-	0.016*	0.157
มากกว่า 30 - 40 ปี	3.918	3	-	-	-	0.011*
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.612	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุ 20 – 30 ปี และมากกว่า 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
ปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6	186	3.737	0.416
อนุปริญญา หรือ ปวส.	113	3.734	
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.842	

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

สถานภาพสมรส	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
โสด	193	3.737	0.663
สมรส	114	3.761	
หม้าย / หย่าร้าง	13	3.674	

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	p-value
น้อยกว่า 2 ปี	88	3.666	0.038*
2 - 4 ปี	132	3.739	
มากกว่า 4 - 6 ปี	68	3.812	
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	32	3.822	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันด้วย One-way ANOVA พบว่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

พิจารณาความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการเปรียบเทียบแสดงไว้ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.666	1	-	0.132	0.010*	0.032*
2 - 4 ปี	3.739	2	-	-	0.164	0.230
มากกว่า 4 - 6 ปี	3.812	3	-	-	-	0.892
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	3.822	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 4-6 ปี และ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3.2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 : ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของการรับรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

	ความผูกพันต่อองค์การ	
	r	p-value
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	0.571	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.571$ ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษาถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 4 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับระดับความผูกพันต่อองค์การ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รวม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านความเป็นกลุ่มนิยม และด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง รวม 34 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และ ด้านเจตคติ จำนวน 22 ข้อ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจำนวน 382 คน มีพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ให้ความร่วมมือตอบกลับมาเป็นจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีร้อยละ 59.4 และ 40.6 ตามลำดับ
2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.4 กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5 และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ
3. พนักงาน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปวช./มัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา คือ กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 35.3 และกลุ่มระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ
4. พนักงาน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 35.6 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ
5. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 – 4 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ น้อยกว่า 2 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 มากกว่า 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.2 และมากกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10

5.1.2 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 5 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้าน

พนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรก่อนข้างสูงทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านความเป็นกลุ่มนิยม และด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง

พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรก่อนข้างสูงทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ

5.1.3 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และมากกว่า 30 – 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และมากกว่า 30 – 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 4-6 ปี และ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 : ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพบว่าระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 59.4 โดยพบว่าส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.7 และมีระดับการศึกษา ปวช./มัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 58.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.3 โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

จากการศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.949 โดยพบว่า ด้านความเป็นกลุ่มนิยมนี้อาจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.166 รองลงมา คือ ด้านความเป็นปัจเจกนิยม ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นชาย และความเป็นหญิง และด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.133 3.997 3.806 และ 3.740 ตามลำดับ

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.743 โดยพบว่าด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.779 รองมาคือ ด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.719

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

การวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ สามารถนำผลการทดสอบมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ จิระดีพลัง (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นมีความแตกต่างกันและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้แตกต่างกัน รวมถึงเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วิวัฒน์ มานะกิจ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจมีบริเวณในการทำงานหรือสถานที่ทำงานที่เดียวกันกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ วิวัฒน์ มานะกิจ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นมีความแตกต่างกันและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้แตกต่างกัน รวมถึงเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ จิรวัฒน์ จิระดีพลัง (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลพร คัมภรารักษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาในด้านเพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีเจตคติและความรู้สึกต่อการทำงานให้กับองค์การคล้ายคลึงกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา หวังรายนาน (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเทพ เทียนสี (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีอายุน้อยย่อมต้องการความท้าทายและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน จึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ได้ จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา หวังรายนาน (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลงานวิจัย นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพของพนักงานโรงแรม อโรมา กรุงเทพฯ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ภาพต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสันนิษฐานได้ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ได้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากกว่าสามารถประเมินสถานะขององค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจในระบบต่างๆทั้งในด้านการทำงานและการประเมินผล ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประโยชน์ให้เกิดขึ้นในองค์กร และดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่ต่อไป และทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ในวัฒนธรรมองค์กรด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

1.1 จัดให้มีพิธีการ และงานฉลองต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรในหลายรูปแบบ เช่น งานสังสรรค์ฉลองปีใหม่ งานท่องเที่ยวประจำปี เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน งานมอบประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่ทำงานอย่างทุ่มเทและอยู่กับองค์กรมานาน เพื่อเป็นการแสดงให้พนักงานรับรู้ว่าพฤติกรรมเช่นใดที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้น

1.2 จัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน โดยนอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้แล้ว ยังเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการได้ด้วย

1.3 การกำหนดให้มีเกณฑ์การให้รางวัล และการลงโทษที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดเป็นที่ต้องการ และไม่เป็นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร

การสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรได้รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ด้วยวิธีการต่าง ๆ ข้างต้น จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดเวลา สามารถแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ มีความสบายใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปนำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน จะต้องมึบทบาทสำคัญในการสร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน

3. การกำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงแค่การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเดียวนั้น ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นด้วยที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มเติม ในเรื่อง ระดับตำแหน่ง การฝึกอบรม เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ว่ามีรูปแบบแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรเพื่อหาผลสรุปและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรรณิการ์ สุวรรณโคตร. 2528. **บทบาทพยาบาลด้านการปรับสภาพรับรู้ภาวะเครียด**. กรุงเทพฯ : นำถึงการพิมพ์.
- กริช สืบสนธิ์. 2538. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา จันทร์แย้ม 2538. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติ สิงหาปัด. 2541. “การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะผู้นำในธุรกิจโทรทัศน์เสรีศึกษาเฉพาะกรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเนียร ช่วงโชติ. 2516. **จิตวิทยาการรับรู้การเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- จิรวัดน์ จีระดีปลั่ง. 2546. “คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เฉลิมศรี เมฆประสาธ. 2542. “วัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรลงมา : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการอำนวยการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิตติมา วงศ์นาค. 2544. “การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มสื่อสาร โทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

- ชัชชัย รุ่งโรจน์ชนาทิพย์. 2542. “วัฒนธรรมองค์กรของพรรคการเมืองไทย.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดา จิตรประสงค์. 2543. “การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่ควรจะเป็นและความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไทยออยล์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. 2545. “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2535. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือส่งเสริมกรุงเทพ.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. 2530. **จิตวิทยาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- วนิดา เสนีเศรษฐ และ ชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. 2530. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- วรรณารต แสงมณี. 2544. **องค์กรและการจัดองค์กร**. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- สมยศ นาวิการ. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สิทธิโชค วรรณุสันติกุล. 2524. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- สุเทพ เทียนสี. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชา จันทร์อม. 2531. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- Baron, R. A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon
- Chaffee and Tierney. 1988. **Collegiate Culture and Leadership Strategies**. New York : American Council on Education.

- Hofstede, G. H. 1991. **Culture and Organization : Software of the mind.** London : Mc Graw-Hill.
- Robbin, P. S. 1989. **Organization Behavior : Concepts, Controversies and Applications.** New York : Prentice-Hall International.
- Sathe, V. 1985. **Culture and Related Corporate Realities.** Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to organization Behavior.** New York : Harper Collin Publishers Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

“การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและองค์การ จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อใคร ๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 61 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	จำนวน 34 ข้อ
ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 22 ข้อ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความกรุณาจากท่านเพื่อช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสมศักดิ์ ฤกษ์พิทักษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงาน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตามโครงการปริญญาโท
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบ
สอบถามซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลา
ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมายใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 ปี () 20 - 30 ปี
() มากกว่า 30 - 40 ปี () มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 () อนุปริญญา หรือ ปวส.
() ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

() โสด () สมรส
() หม้าย/หย่าร้าง

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() น้อยกว่า 2 ปี () 2 - 4 ปี
() มากกว่า 4 - 6 ปี () มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ					
1. หัวหน้าของท่านเป็นที่ยอมรับของทุกคนในที่ทำงาน					
2. องค์การของท่านมีระดับการบังคับบัญชาที่เหมาะสม					
3. หัวหน้าของท่านให้สิทธิท่านในการวางแผนการทำงาน					
4. สิทธิพิเศษของท่านและหัวหน้าไม่มีความแตกต่างกัน					
5. หัวหน้าของท่านมีลักษณะการปกครองแบบประชาธิปไตย					
6. องค์การของท่านมีการกระจายอำนาจการปกครองอย่างเหมาะสม					
ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน					
7. ท่านพยายามยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์การ					
8. ท่านพยายามให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
9. ท่านพยายามผ่อนคลายความตึงเครียดในขณะทำงาน					
10. ท่านพยายามทำตามองค์การในการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน					
11. องค์การของท่านมีกฎระเบียบควบคุมการทำงานอย่างสมควรที่ท่านยอมรับได้					
12. หน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันถือว่ามั่นคง					
ด้านความเป็นปัจเจกนิยม					
13. ท่านให้ความสนใจกับเป้าหมายในการทำงานของตนเอง					
14. ท่านรับผิดชอบงานส่วนของท่านอย่างเต็มที่					
15. ท่านชอบทำงานอย่างมีอิสระ					
16. ท่านร่วมทำกิจกรรมกับกลุ่มเมื่อมีความจำเป็น					
17. ท่านต้องการเป็นพนักงานดีเด่น					
18. ท่านต้องการให้องค์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเป็นรายบุคคล					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความเป็นกลุ่มนิยม					
19. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี					
20. ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน					
21. ท่านต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลา					
22. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					
23. ท่านปฏิบัติตามมติกลุ่ม					
24. ท่านจะสนใจเป้าหมายของกลุ่มในการทำงาน					
ด้านความเป็นชาย และความเป็นหญิง					
25. ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้พลังกำลัง					
26. ท่านชอบทำงานที่มีการแข่งขันสูง					
27. ท่านชอบที่จะทำงานเสี่ยงกับอันตราย					
28. ท่านมักจะตัดสินใจอย่างรวดเร็ว					
29. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
30. ท่านให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของชีวิต					
31. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความอ่อนโยน					
32. ท่านไม่ชอบการทะเลาะเบาะแว้ง					
33. ท่านมักประนีประนอมกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ความขัดแย้งขึ้น					
34. เมื่อต้องตัดสินใจในท่านจะขอรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านพฤติกรรม					
1. ท่านมักพูดถึงองค์กร ในทางที่ดี					
2. ท่านมุ่งมั่นติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จ					
3. ท่านชักชวนให้ผู้อื่นมาร่วมทำงานที่องค์กรนี้ เพราะท่านพอใจ					
4. ท่านทุ่มเทเวลาของท่านให้กับการทำงานเต็มที่					
5. ท่านมักชี้แจงข้อมูลที่เข้าใจผิดเมื่อมีผู้กล่าวตำหนิ องค์กรของท่าน					
6. ท่านมักเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับผู้ที่ทำงาน องค์กรอื่น					
7. ท่านมักวิจารณ์องค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
8. ท่านวิตกกังวลเมื่อทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย					
9. ท่านไม่สนใจคำชักชวนให้ออกไปทำงานที่องค์กรอื่น					
10. ท่านคิดอยู่เสมอว่านโยบายขององค์กรปฏิบัติได้ยาก					
ด้านเจตคติ					
11. ท่านรู้สึกไม่ค่อยพอใจกับนโยบายขององค์กร					
12. ท่านรู้สึกว่าคุณพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว					
13. ท่านคิดว่าคำสั่ง ฎ ระเบียบขององค์กรจะนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ					
14. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีชื่อเสียงในสังคม					
15. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
16. ท่านยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็น พนักงานขององค์กรนี้					
17. ท่านคิดว่าองค์กรเป็นบ้านที่ 2 ของท่าน					
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
19. ท่านเต็มใจที่จะเป็นตัวแทนขององค์กรเข้าร่วม กิจกรรมสาธารณะ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
20. ในสภาพปัจจุบันท่านมีความหวังใยอนาคตขององค์กร					
21. ท่านรู้สึกเฉย ๆ กับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน					
22. ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายสมศักดิ์ ภคพงศ์พันธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	21 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	ยะลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	5257/194 TVC CONDO ถนน ประชาสงเคราะห์ ดินแดง ดินแดง กรุงเทพฯ 10400
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งปัจจุบัน	วิศวกร
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง