

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2562



นางสาวชาชิตี มณีดวงมณฑา

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระภู่น,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุเทพ นิมสาย,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระภูณอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนเสียสละเวลาในการชี้แนะให้คำปรึกษา และขอบพระคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะจนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จเป็นฉบับสมบูรณ์

ขอขอบคุณบุคลากรวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำเรื่องรูปเล่มสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาส่งต่อแบบสอบถามการวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เพียงพอต่องานวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร รุ่น 20B ทุกคน ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอดจนการวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำวิจัยจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

และสุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา และเป็นกำลังใจที่สำคัญมาโดยตลอด

ชาชีณี มณีดวงมณฑา

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กร
ญี่ปุ่นข้ามชาติ

ORGANIZATIONAL CULTURE FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE ENGAGEMENT OF
THAI SUPPORTING STAFF IN JAPANESE COMPANIES

ชาจิณี มณีดวงมณฑา 6050166

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์มฤดี สระภูเงิน, Ph.D., สุเทพ นิ่มสาย, Ph.D.,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, Ph.D.

บทคัดย่อ

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่าย
สนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน
ฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ และเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายสนับสนุน
ชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ จำนวน 40 คน โดยทำการแจกแจงข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่า
คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.44 มี
ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อบริษัทวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ 3.60 และให้ระดับความสำคัญ
ของวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.20

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร/ ความผูกพัน/ พนักงาน/ ฝ่ายสนับสนุน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของปัญหา	2
1.3 ขอบเขตของวิจัย	2
1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	2
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	4
2.1.1 คำจำกัดความ	4
2.1.2 ความสำคัญและประโยชน์	4
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน	7
2.2.1 คำจำกัดความ	7
2.2.2 ความสำคัญและประโยชน์	8
2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.3.1 งานวิจัยในประเทศ	9
2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ	11
2.4 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่มีต่องานวิจัย	12
2.4.1 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่มีต่องานวิจัยนี้	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	13

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	13
3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	14
3.3 กลุ่มตัวอย่าง	14
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	14
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	16
บทที่ 4 ผลการวิจัย	18
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	18
4.2 ข้อมูลเนื้อหาของแบบสอบถาม	22
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย	25
5.1 สรุปผลการวิจัย	25
5.2 อภิปรายผล	27
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	30
5.4 ข้อจำกัดในการทำวิจัย	31
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	31

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ	19
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ	19
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ	20
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	20
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	21
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	21
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน	22
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	23
4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 6 ด้าน ต่อความผูกพันของพนักงาน	24
5.1 ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	25
5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	26
5.3 เปรียบเทียบระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นรายด้าน	27

สารบัญรูปรภาพ

รูปรภาพ

หน้า

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกธุรกิจมีลักษณะเป็นองค์กรข้ามชาติมากขึ้น ตามแต่นโยบายของแต่ละองค์กรเช่น เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากร แรงงาน การผลิต การตลาดในประเทศที่เข้าไปลงทุน โดยในประเทศไทยเองก็มีองค์กรต่างชาติเข้ามาดำเนินธุรกิจเป็นจำนวนมาก จากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่า ปี 2561 มีจำนวนการออกใบอนุญาตและหนังสือรับรองการประกอบธุรกิจรวมทั้งสิ้น 8,868 ราย ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562)

การดำเนินธุรกิจในต่างประเทศนั้น องค์กรจากประเทศที่เป็นผู้ลงทุนไม่อาจจะดำเนินธุรกิจได้โดยใช้บุคลากรจากประเทศของตนได้ทั้งหมด เนื่องด้วยต้นทุนที่สูง รวมไปถึงระบบเศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองของประเทศที่แตกต่างกัน องค์กรข้ามชาติจึงต้องใช้ทรัพยากรบุคคลของประเทศนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น หากผู้บริหารหรือผู้จัดการของบริษัทข้ามชาติไม่สามารถเข้าใจและสร้างความมุ่งมั่นให้กับบุคลากรทั้งจากที่มาจากประเทศของตน และบุคลากรจากประเทศนั้น ๆ ได้ ก็อาจไม่สามารถทำให้การดำเนินธุรกิจในต่างประเทศประสบผลสำเร็จได้

ทั้งนี้ การบริหารงานของผู้บริหารหรือผู้จัดการในองค์กรข้ามชาติ ก็มักจะเป็นไปตามลักษณะเฉพาะตัวของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ โดยเมื่อต้องมาดำเนินธุรกิจในต่างประเทศ องค์กรมักจะมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่ง ก็คือ วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรนั้น ว่าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เพียงใด อีกทั้งบุคลากรขององค์กรก็ต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์นั้นด้วย ดังเช่นจากการศึกษาของไชน (Schien, 1992) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

แต่หากองค์กรไม่มีการปรับเปลี่ยน หรือบุคลากรเองขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ ก็จะตามมาด้วยปัญหาอัตราการเข้า-ออก (Turnover Rate) ของบุคลากรที่มากขึ้นได้ หรือทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยฝ่ายสนับสนุนในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการนำไป

ปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของปัญหา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ

1.3 ขอบเขตของวิจัย

1. การวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลวัฒนธรรมการทำงาน และข้อมูลความผูกพัน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ จำนวน 40 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenience sampling)

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ
2. นำผลการวิจัยชิ้นนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติได้
3. สามารถนำผลการวิจัยชิ้นนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นให้มากขึ้นได้

1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติมาเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก ทักษะที่พนักงานแสดงออกต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อมมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พนักงานฝ่ายสนับสนุน หมายถึง พนักงานประจำสำนักงานที่ทำหน้าที่เน้นด้านกระบวนการหรือการสนับสนุน โดยเป็นหน้าที่ที่ไม่ได้ก่อให้เกิดรายได้โดยตรงต่อองค์กร

องค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ หมายถึง องค์กรญี่ปุ่นที่เข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทย โดยมีบริษัทแม่อยู่ในประเทศญี่ปุ่น และรับนโยบายการจัดการและการบริหารกิจการโดยตรงจากบริษัทแม่



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1.1 คำจำกัดความ

Hofstede, Deal & Kennedy (1991 อ้างถึงใน กันต์สุตา โทณูจนาท, 2558) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม แม้ว่าองค์กรไม่ได้มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็เป็นที่ควรรับรู้ได้โดยการสังเกตจากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่ปฏิบัติต่อมาร่วมกันในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบว่าผู้ร่วมงานควรจะทำตัวอย่างไร หรือควรปฏิบัติอะไร

Schein (1992 อ้างถึงใน กิตติยา เขือกเย็น, 2552) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำหนดให้แบบแผนดังกล่าวนี้ ผู้นำองค์กรจะเป็นแกนนำในการกำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม แบบแผนพฤติกรรมนี้มาจากการรวบรวมประสบการณ์ที่ผ่านมา ผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรในการต่อสู้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งรวมถึงกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรด้วย

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

Gordon (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

Robbins (2015) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญและประโยชน์

วัฒนธรรมของชาติส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กร และส่งผลต่อผลการดำเนินงานของพนักงานในองค์กร โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งมักจะนำมาสู่ผลประกอบการที่ดี เนื่องจากองค์กรเหล่านี้มีวิธีการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการที่องค์กรมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เป็นแบบแผน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติร่วมกันได้ทั่วโลก เป็นการจัดการภายในเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างของคนในองค์กรให้คนที่มาจากต่างที่ต่างวัฒนธรรมมาอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกันได้อย่างสงบสุขและสามารถทำงานร่วมกันให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งความสำเร็จของบริษัทจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการแข่งขันทางธุรกิจ องค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมแต่ละองค์กรเอง วัฒนธรรมจะนำไปสู่พฤติกรรมที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรอันได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede

พงศธร จุฑาสมิธ (2560) สรุปว่า Hofstede (2010) ได้ทำการสำรวจค่านิยมการทำงานของบุคลากรบริษัท IBM จำนวน 116,000 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเทศต่าง ๆ 40 ประเทศ ซึ่งผลจากการวิจัยเริ่มแรกในช่วงปี ค.ศ. 1980 Hofstede จำแนกมิติด้านวัฒนธรรมเพียง 4 มิติ และพัฒนาต่อมาเรื่อย ๆ จนปัจจุบันมี 6 มิติ ได้แก่

1. Power Distance (PDI) เป็นระดับการยอมรับในอำนาจที่แตกต่างกัน แสดงถึงลักษณะการทำงาน การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งความแตกต่างของผลตอบแทนและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่างกัน ค่า PDI ในระดับสูงสะท้อนว่าบุคคลมีการยอมรับในลำดับชั้นบังคับบัญชา ในขณะที่ค่า PDI ในระดับต่ำสะท้อนว่ามีการกระจายอย่างเหมาะสมหรือมีการตัดสินใจร่วมกัน

2. Individualism vs. Collectivism (IDV) เป็นระดับความสำคัญของบุคคลกับกลุ่ม แสดงถึงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การทำงานเดี่ยว การทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงาน และการใช้ชีวิตในองค์กรที่มีค่า IDV ในระดับสูง จะให้ความสำคัญกับความสำเร็จของบุคคลและสิทธิส่วนบุคคล แต่ในองค์กรที่มีค่า IDV ในระดับต่ำ หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่าเป็น Collectivist จะให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อส่วนรวม

3. Masculinity vs. Femininity (MAS) เป็นระดับความคาดหวังในบทบาทหญิงชาย แสดงถึงบทบาทและค่านิยมในการทำงานของแต่ละองค์กร โดยค่า MAS ที่สูงจะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ความเข้มแข็ง วัตถุนิยม และความทะเยอทะยาน ในขณะที่ค่า MAS ที่ต่ำ หรือกล่าวอีก

นัยหนึ่งว่าเป็น Femininity จะให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพ คุณภาพชีวิต ความอ่อนตน และความห่วงใย

4. Uncertainty Avoidance (UAI) เป็นระดับความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน แสดงถึงลักษณะการทำงาน กฏระเบียบ ๆ และบรรยากาศในการทำงานในสังคม ที่มีค่า UAI สูง จะให้ความสำคัญกับการลดความไม่แน่นอนหรือความผิดพลาด โดยมีการวางแผนอย่างรอบคอบในรูปแบบของกฏระเบียบและกฎหมาย ในขณะที่ค่า UAI ที่ต่ำ สะท้อนการยอมรับความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงหรือไม่รู้สึกกังวลกับความไม่แน่นอน

5. Long-term Orientation or Pragmatism vs. Short-term Orientation or normative (LTO) แสดงถึงนโยบายและแนวทางในการทำงาน ค่า LTO ที่สูง จะทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความอดทนทำงานหนัก และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด ในขณะที่ค่า LTO ที่ต่ำหรืออีกนัยหนึ่งคือ Short-term จะให้ความสำคัญกับปัจจุบัน มุ่งเน้นการบริโภค สถานะทางสังคม และประเพณีนิยม

6. Indulgence vs. Restrained (IND) เป็นระดับการควบคุมความปรารถนาหรือความต้องการ โดยค่า IVR ที่สูง แสดงถึงบุคคลสามารถแสวงหาความสุขหรือตอบสนองความต้องการได้อย่างเปิดเผย เป็นสังคมที่มีความเป็นอิสระ มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ขณะที่ค่า IVR ที่ต่ำ หรืออีกนัยหนึ่งคือ Restraint แสดงให้เห็นว่าบุคคลควรควบคุมความต้องการ โดยการสร้างกฎสังคมที่เคร่งครัดในการแสดงออก

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร

Schein (Schein 1992, อ้างถึงใน กิตติยา เขือกเย็น, 2552) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรไว้เป็นจำนวนมาก และได้แยกวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภทคือ

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power Culture) คือ แบบแผนของคติฐานของคนในองค์กรที่เรียนรู้ว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และพนักงานจะได้รับการจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role Culture) คือ คติฐานที่มีร่วมกันว่าผู้นำและโครงสร้างแบบระบบราชการมีอำนาจเท่าเทียมกัน มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างเป็นข้อตกลง ค่านิยมของวัฒนธรรมลักษณะนี้คือ การออกคำสั่ง การพึ่งพาอาศัย ความมีเหตุมีผล และการแต่งตั้งเป็นตัวแทน มีการควบคุมดูแลน้อย มีแนวโน้มในการต่อต้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement Culture) คือ แบบแผนของคติฐานซึ่งทำให้บุคคลในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจและความผูกพันใจในการทำงาน ซึ่งผลักดันให้พวกเขาสามารถทำในสิ่งที่พวกเขาต้องการทำได้ รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานจึงทุ่มเทพลังงานและเวลาให้กับการทำงานเป็นอย่างมาก

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support Culture) คือ แบบแผนของคติฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก ให้มีการตอบแทนกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของผู้อื่น การให้บริการคนอื่น ๆ ในกลุ่มด้วยความเต็มใจที่จะเสียสละตน สมาชิกจะใช้การลงมติเอกฉันท์ หรือความขึ้นชอบส่วนตัวในการตัดสินใจ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน

2.2.1 คำจำกัดความ

กรองทอง อยู่สุข (2533) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้นจนถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และเมื่อเมื่อองค์กรการกำลังตกอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหามาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfactory) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของเขาจะมีกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วม และเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตผูกพัน ตลอดจนรักที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

สวนีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดี และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กร

2.2.2 ความสำคัญและประโยชน์

ความผูกพัน ไม่ว่าจะเป็ความผูกพันในงานหรือความผูกพันในองค์กร จะช่วยให้พนักงานปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นได้ อยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลาาน อยากจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้แก่งานเพื่อทำให้ภารกิจขององค์กรประสบผลสำเร็จ ดังเช่น ผลการศึกษาของ DDI (Development Dimensions International, Inc.) (Richard S.Welins, Paul Bernthal, and Mark Phelps อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมิชธรรมโชติ, 2556 น.3) ที่พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระดับ Engagement สูง จะมีความพึงพอใจในงานและมีความสามารถในการให้เป้าหมายของคนบรรลุผลมากกว่าพนักงานที่มีระดับ Engagement ต่ำ นอกจากนี้พนักงานกลุ่มแรกยังมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรน้อยกว่า

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดแบบหลายมิติของ Saks (Saks' multidimensional approach)

Saks (Saks 2006, อ้างถึงใน สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559: 16) เชื่อว่าความผูกพันของพนักงานจะประกอบจากหลากหลายมุมมองและมิติ โดย Saks เป็นนักวิจัยทางวิชาการคนแรกที่แยกความผูกพันในงาน (Job Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) ออกจากกัน ตามแนวคิดของเขา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแบบหลายมิติหมายถึง “ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล” คำนิยามนี้ได้รวมแนวคิดหรือคำนิยามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรก่อนหน้านี้ที่พัฒนาขึ้นจากจิตใจ (Cognitive Element) อารมณ์ (Emotional Element) และพฤติกรรม (Behavior Element) และเพิ่มแนวคิดพัฒนาเป็น โมเดลสามองค์ประกอบ (Three-Component Model : Cognitive, Emotional, Behavioral) ซึ่งแนวคิดนี้ได้แนะนำว่าปัจจัยที่ส่งผล (Antecedent Variables) เช่น บรรยากาศการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Supportive Climate) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) และความยุติธรรม (Fairness) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes Variables)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee-organization Engagement)

Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker (2003 อ้างถึงใน ชันยธรณ์ จอมศักดิ์, 2554) ให้ความหมายของความผูกพัน คือ ความคิดในใจเชิงบวก การปฏิบัติงานด้วยใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ความผูกพันไม่ได้เกิดขึ้นเป็นสภาวะชั่วคราว แต่เป็นสภาวะที่ยั่งยืนและแทรกซึมทางการรับรู้และความรู้สึก ที่ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่วัตถุ เหตุการณ์ บุคคล หรือพฤติกรรมใดเป็นพิเศษ ซึ่ง Wilmar

Schaufeli and Arnold Bakker ได้พัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) เพื่อใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยแบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบ 3 ประการของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความกระฉับกระเฉง (Vigor) คือ พลังงานทางกายและทางใจที่เปี่ยมล้นความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย และยังคงยืนหยัดแม้ต้องเผชิญหน้ากับความยากลำบาก
2. การอุทิศตน (Dedication) คือ การมีส่วนร่วมทำงานอย่างจริงจัง การรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ทำ
3. ความมุ่งมั่น (Absorption) คือ การให้ความสนใจงานอย่างเต็มที่และมีใจจดจ่ออยู่กับงานอย่างมีความสุข ทำให้ยากที่จะละทิ้งงานที่ทำอยู่และรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผู้ริเริ่มแนวคิดนี้ได้แก่ Kahn (Kahn, 1990 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559) โดยในปี 1990 Kahn ได้ทำการศึกษาและแบ่งมิติของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานออกเป็นมิติความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job engagement) และมิติความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Organization engagement) และได้อธิบายถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน คือ พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะปฏิบัติตามบทบาทที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ทั้งร่างกาย (Physical) การรับรู้ (Cognitive) และอารมณ์ความรู้สึก (Emotional) ซึ่งเป็นพลังที่มุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร

จากนั้นในระยะต่อมาได้มีนักวิจัยสนใจศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงาน และค้นพบว่าแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานถูกพัฒนามาจากความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ซึ่งเกิดจากสภาวะการทำงานโดยรวม ก่อให้เกิดความเครียดกับบุคคลนั้น โดยลักษณะของบุคคลที่เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน คือ การที่พนักงานมีพฤติกรรมแสดงออกที่ตรงข้ามจากอดีตอย่างเห็นได้ชัด เช่น พฤติกรรมการขาดงาน ไม่เอาใจใส่ในงาน ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และเริ่มทำงานอย่างไม่มีความสุข ในขณะที่ก่อนหน้านี้เคยแสดงออกถึงความขยัน และความรับผิดชอบ เป็นบุคคลที่เคยมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน พยายามปรับปรุงและพัฒนางานและตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งผู้ริเริ่มแนวคิดนี้ได้แก่ Maslach and Leiter (1997)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

วารกรณ์ พรหมทา (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร จำนวน 385 คน ตามแนวคิดของ Geert Hofstede พบว่า วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะความเป็นส่วนรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและด้านลักษณะการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

กันต์สุตา โกญจนาท (2559) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 300 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติยา เอื้อกเย็น (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 70 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 – 30 ปี ภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้/เงินเดือนตั้งแต่ 15,000 – 25,000 บาท ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีพนักงาน 10 คนขึ้นไป และมีทัศนคติต่อลักษณะวัฒนธรรมธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่มุ่งความสำเร็จ พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลางต่อองค์กร โดยความผูกพันที่มีปรากฏใน 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามทุ่มเท และความภักดีต่อองค์กร สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน คือ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนา ส่วนลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นแบบมุ่งความสำเร็จ หรือมุ่งความสัมพันธ์ โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามทุ่มเท ความภักดีต่อองค์กร และอายุการทำงาน

ณัฐพร กังวาลสิงหนาท (2558) ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 300 คน ผลการวิจัย

พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโดยรวม และด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งเน้นเชิงรุก ด้านการสร้างความมั่นคง อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร อยู่ในระดับดี

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Steer (1997, อ้างถึงใน พิทยา วิเศษจิตร, 2549) ศึกษาแหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบจำลองของแหล่งที่มาและผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงพยาบาล 382 คน วิศวกรและนักบัญชีรวม 119 คน พบว่าในทั้งสองกลุ่มตัวอย่างนี้ปัจจัยส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความตั้งใจและความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานของวิศวกร และนักบัญชี ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการลาออกของพนักงานในโรงพยาบาลและความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับผลของการทำงาน

เฟย์ และ เดนนิสตัน (Fey & Denison, 2000) ได้ศึกษา Organization Culture and Effectiveness: The Case of Foreign Firms in Russia งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับ Organization Culture และ Effectiveness โดยศึกษาจากบริษัทต่างชาติในประเทศรัสเซีย โดยสามารถแบ่งผลของงานวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

1. การนำวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลมาใช้ในบริษัท 179 แห่งในประเทศรัสเซีย
2. การศึกษาพื้นฐานของผลที่ได้จากการทดลองในประเทศรัสเซีย และการชี้แจงบริเวณที่ Model นี้ จำเป็นต้องมีการขยายความหรือตีความใหม่ จากกรณีศึกษา 4 กรณี ผลจากการศึกษาทั้งสองพบว่า การแปลผลขึ้นอยู่กับงานเขียน (Literature) ของ Russian Management Practice รวมทั้งมีการอธิบาย (Discussion) เกี่ยวกับคำแนะนำในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

เฟย์ และ เดนนิสตัน (Fey & Denison, 2000) ได้ศึกษา Organization Culture and Effectiveness: Can American Theory be Applied in Russia? งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลในบริษัทต่างชาติในประเทศรัสเซีย การศึกษาโดยใช้รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา พบผลของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลที่มีต่อ Transition Economy นอกจากนี้ยังพบว่าประสิทธิผลในประเทศรัสเซียขึ้นอยู่กับ

กับความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และความยืดหยุ่น (Flexibility) มากกว่าประเทศสหรัฐอเมริกา อีกทั้งอิทธิพลของระบอบคอมมิวนิสต์ยังส่งผลกระทบต่อบริษัทในประเทศไทยด้านแรงงานทั้งในด้านทัศนคติ และ Sub-Culture รายงานวิจัยนี้เป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยจาก 179 แห่งในประเทศไทยเปรียบเทียบกับบริษัทในสหรัฐอเมริกา

2.4 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่มีต่องานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แม้แต่ละแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรจะมีรายละเอียดและแยกวัฒนธรรมองค์กรแต่ละด้านที่แตกต่างกัน และวัดระดับความผูกพันด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่แตกต่างกัน แต่มีผลลัพธ์ที่ตรงกันคือ วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร และพบว่าในทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede ที่มีผู้ทำการวิจัยก่อนหน้านั้น จะยึดข้อมูลเดิมคือการแบ่งมิติทางวัฒนธรรมเพียง 4 หรือ 5 มิติ แต่ปัจจุบันนี้ได้มีการเพิ่มมิติทางวัฒนธรรมเป็น 6 มิติแล้ว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกนำทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede (2010) มาปรับและประยุกต์ใช้ในการออกแบบสอบถาม โดยแบ่งตามข้อมูลล่าสุดของทฤษฎีที่แบ่งเป็น 6 มิติ เนื่องจากมีการจัดลักษณะของวัฒนธรรมออกเป็นหมวดหมู่ตามนิยามของวัฒนธรรมที่หมายถึงรูปแบบวิธีการคิด ความรู้สึก และการตอบสนองของกลุ่มบุคคล ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานที่สำคัญได้อย่างชัดเจน และเลือกนำแบบสอบถาม The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker (2003) มาวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวอธิบายความผูกพันในงานโดยเน้นที่เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีต่องาน โดยสภาวะนั้นเกิดจากความรู้สึกและความคิดเชิงบวกที่มีต่องาน และมีโครงสร้างไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งจะทำให้สามารถวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน

บทที่ 3

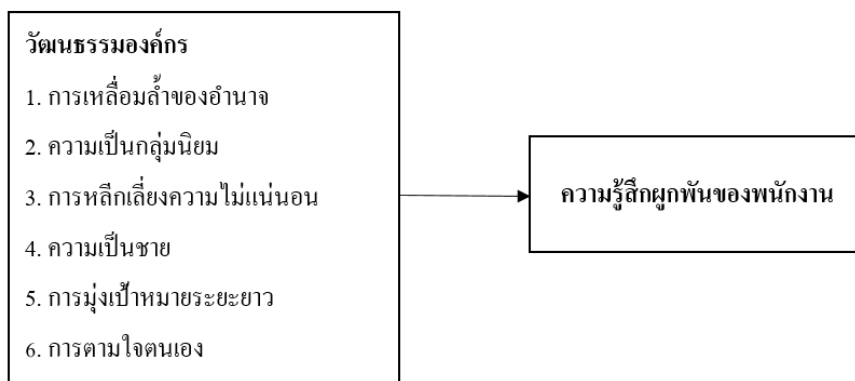
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย
- 3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Hofstede (2010) ที่ได้ศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมของประเทศและองค์กร และอธิบายว่าวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้รูปแบบความคิด ทักษะคิด ตลอดจนพฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของ Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker (2003) มาเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยสำหรับการศึกษานี้ โดยตั้งขึ้นบนสมมติฐานที่ว่าวัฒนธรรมนั้นเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน



รูปที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

โดยมีคำถามการวิจัย คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติอย่างไร

3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแหล่งข้อมูลในการศึกษาประกอบด้วย แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลได้มาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น บทความ รายงานผลการวิจัย และการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมทางอินเทอร์เน็ต

3.3 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้จัดทำได้เลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ คือ พนักงานชาวไทยที่ทำงานในฝ่ายสนับสนุนในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ จำนวน 40 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenience sampling)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน (สำหรับรายละเอียดของแบบสอบถามสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ ภาคผนวก) คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ และสถานภาพ ข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ทั้ง 2 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านที่ 2 ความเป็นกลุ่มนิยม ด้านที่ 3 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านที่ 4 ความเป็นชาย ด้านที่ 5 การมุ่งเป้าหมายระยะยาว และด้านที่ 6 การตามใจตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) (นงนภา จันทรเป็น, 2557) ของข้อคำถาม 4 ด้านแรก ดังนี้

ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ	เท่ากับ	.737
ด้านความเป็นกลุ่มนิยม	เท่ากับ	.885
ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	เท่ากับ	.765
ด้านความเป็นชาย	เท่ากับ	.770

ส่วนด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว และด้านการตามใจตนเอง เป็นด้านที่ผู้วิจัยคิดข้อคำถามขึ้นเอง จึงไม่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ข้อคำถามเป็นการวัดความรู้สึกและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการประมาณค่าแบบรวม (Summate Rating Scale) โดยใช้มาตราวัด Likert Scale ซึ่งเป็นการวัดแบบจัดอันดับจำนวน 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

โดยข้อคำถามด้านความเป็นกลุ่มนิยมจะเป็นคำถามเชิงนิเสธ ซึ่งจะมีการให้คะแนนตรงกันข้ามกับเกณฑ์การให้คะแนนดังด้านบน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) (ฉันทวรรณ จอมศักดิ์, 2554) ดังนี้

ความกระฉับกระเฉง	เท่ากับ	0.885
การอุทิศตน	เท่ากับ	0.874
ความมุ่งมั่น	เท่ากับ	0.826

ข้อคำถามเป็นการวัดความรู้สึกและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการประมาณค่าแบบรวม (Summate Rating Scale) โดยใช้มาตราวัด Likert Scale ซึ่งเป็นการวัดแบบจัดอันดับจำนวน 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
เฉยๆ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 6 ด้านต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ เป็นการวัดความรู้สึกและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการประมาณค่าแบบรวม (Summate Rating Scale) โดยใช้มาตราวัด Likert Scale ซึ่งเป็นการวัดแบบจัดอันดับจำนวน 5 อันดับ คือ มีความสำคัญมากที่สุด มีความสำคัญมาก มีความสำคัญปานกลาง มีความสำคัญน้อย และมีความสำคัญน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มีความสำคัญมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มีความสำคัญมาก	ให้	4 คะแนน
มีความสำคัญปานกลาง	ให้	3 คะแนน
มีความสำคัญน้อย	ให้	2 คะแนน
มีความสำคัญน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

โดยหลังจากออกแบบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน เพื่อทดสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม และหากพบความไม่เหมาะสม จะนำไปปรึกษากับที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ออกแบบแบบสอบถาม ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ วัดจากตัวเลือก (Checklist) การให้คะแนนตาม Likert Scale และการจัดเรียงลำดับ (Ranking) ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วทำการตรวจเพื่อดูความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

3. ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล
4. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางคณิตศาสตร์ หาร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำมาเรียงลำดับเพื่อสรุปผล



บทที่ 4 ผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด โดยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการวิจัย การนำเสนอผลการวิจัยประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเนื้อหาของแบบสอบถาม

4.2.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 6 ด้าน ต่อความผูกพันของพนักงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำนวน 40 คน โดยใช้ ความถี่ และร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1, 4.2, 4.3 และ 4.4

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	11	27.50
หญิง	29	72.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 40 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 และเป็นเพศชายจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
โสด	37	92.50
สมรส	2	5.00
หม้าย/ หย่าร้าง	1	2.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 40 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และลำดับสุดท้ายมีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
20 – 38 ปี	33	82.50
39 – 54 ปี	7	17.50
55 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 40 คน จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 38 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 39 -54 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามคนใดมีอายุ 55 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	34	85.00
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	6	15.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 40 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 85 รองลงมาคือระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดมีระดับการศึกษาค่ำว่าปริญญาตรี

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน นำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน จำนวน 40 คน โดยใช้ ความถี่ และ ร้อยละ จำแนกตามการทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.5 และ 4.6

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1 – 3 ปี	4	10.00
4 – 7 ปี	26	65.00
8 – 11 ปี	6	15.00
12 ปีขึ้นไป	4	10.00
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 40 คน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 7 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน 8 – 11 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และระยะเวลาในการทำงาน 12 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.00

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	0	0.00
15,001 – 30,000 บาท	18	45.00
30,001 – 50,000 บาท	13	32.50
50,001 – 70,000 บาท	6	15.00
70,001 – 100,000 บาท	2	5.00
มากกว่า 100,000 บาท	1	2.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 40 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รายได้ต่อเดือน 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 รายได้ต่อเดือน 70,001 – 100,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

4.2 ข้อมูลเนื้อหาของแบบสอบถาม

4.2.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานจำนวน 40 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น	
	\bar{X}	S.D.
ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว	3.96	0.05
ด้านความเป็นชาย	3.81	0.16
ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.74	0.09
ด้านการหลือมล้าของอำนาจ	3.53	0.18
ด้านความเป็นกลุ่มนิยม	3.53	0.18
ด้านการตามใจตนเอง	3.08	0.11
ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	3.60	0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.60

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ในด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ด้านความเป็นชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านการตามใจตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.08

4.2.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความความผูกพันในองค์กรของพนักงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 40 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน	
	\bar{X}	S.D.
การอุทิศตน	3.63	0.09
ความกระตือรือร้น	3.41	0.13
ความมุ่งมั่น	3.30	0.07
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	3.44	0.03

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.44

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้านการอุทิศตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.63 รองลงมาคือด้านความกระตือรือร้น และด้านความมุ่งมั่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.30 ตามลำดับ

4.2.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 6 ด้าน ต่อความผูกพันของพนักงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 6 ด้าน ต่อความผูกพันของพนักงาน จำนวน 40 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 6 ด้าน ต่อความผูกพันของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความสำคัญ	
	\bar{X}	S.D.
ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว	4.20	0.72
ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.93	0.80
ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ	3.90	0.59
ด้านความเป็นกลุ่มนิยมนิยม	3.73	0.85
ด้านการตามใจตนเอง	3.70	0.88
ด้านความเป็นชาย	3.63	0.95
ระดับความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม	3.85	0.13

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านความเป็นกลุ่มนิยมนิยม ด้านการตามใจตนเอง และด้านความเป็นชาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 3.90 3.73 3.70 และ 3.63 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ จำนวน 40 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenience sampling)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ

ตารางที่ 5.1 ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพัน (\bar{X})
การอุทิศตน	3.63
ความกระตือรือร้น	3.41
ความมุ่งมั่น	3.30
ระดับความผูกพัน โดยรวม	3.44

จากตารางที่ 5.1 พบว่าความผูกพันโดยรวมของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า มีระดับความผูกพันด้านการอุทิศตนมาก

ที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาเป็นด้านความกระฉับกระเฉง และด้านความมุ่งมั่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.30 ตามลำดับ

5.1.2 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ

ตารางที่ 5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านวัฒนธรรมองค์กร กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน (\bar{X})	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (\bar{X})
ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว	3.96	3.44
ด้านความเป็นชาย	3.81	
ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.74	
ด้านการหลือมล้ำของอำนาจ	3.53	
ด้านความเป็นกลุ่มนิยม	3.53	
ด้านการตามใจตนเอง	3.08	

จากตารางที่ 5.2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อบังคับด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาวสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ด้านความเป็นชาย ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านการหลือมล้ำของอำนาจ ด้านความเป็นกลุ่มนิยม และด้านการตามใจตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 3.74 3.53 3.53 และ 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.3 เปรียบเทียบระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน (\bar{X})	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน (\bar{X})
ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว	4.20	3.96
ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.93	3.74
ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ	3.90	3.53
ด้านความเป็นกลุ่มนิยม	3.73	3.53
ด้านการตามใจตนเอง	3.70	3.08
ด้านความเป็นชาย	3.63	3.81
รวม	3.85	3.60

จากตารางที่ 5.3 พบว่า ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ

ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันโดยรวมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านการอุทิศตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 แสดงว่า พนักงานมีความผูกพัน มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ จึงทุ่มเทให้กับการทำงาน มีการวางแผนเป้าหมายการทำงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความท้าทายให้ตนเองสามารถ

ทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นได้ สอดคล้องกับ Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker (2003 อ้างถึงใน รัชชชรรณ จอมศักดิ์, 2554) ที่ให้ความหมายของความผูกพันคือ ความคิดในใจทางบวก การปฏิบัติงานด้วยใจเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

ด้านความกระตือรือร้นอยากทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แสดงว่า พนักงานมีพลังในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นอยากทำงาน มีความสุขกับการทำงานจนทำให้สามารถทำงานต่อเนื่องได้ เป็นระยะเวลานาน

ด้านความมุ่งมั่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 แสดงว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีใจจดจ่ออยู่กับงานนั้นจนลืมนสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน สอดคล้องกับ ปพน ฌฐเมธาวิณ (2558) ที่สรุปว่าพนักงานจะมีความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อพวกเขา รู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยความมุ่งมั่นและเวลาได้ผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว

5.2.2 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ อภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานทุกด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 แสดงว่า องค์กรของพนักงานมีการให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อจะช่วยเหลือเกื้อกูลกันในอนาคต มีค่านิยมการทำงานด้วยความอดสาหัส รักษาธรรมเนียมปฏิบัติและการทำหน้าที่ที่สั่งคมมอบหมาย สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Hofstede (2005 อ้างถึงใน วรรณภา เหล็กเพชร, 2561) ที่กล่าวว่าค่านิยมระยะยาวจะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเริ่มต้นความรู้สึกเป็นเจ้าของ

ด้านความเป็นชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 แสดงว่า ในองค์กรของพนักงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวัดผลงานและประเมินผลงานที่ชัดเจนตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นงนภา จันทรเป็น (2557) ที่พบว่าถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นชายเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงไทย สำนักงานใหญ่เพิ่มขึ้น

ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 แสดงว่า พนักงานรู้สึกว่าการให้ ความมั่นคงกับชีวิตได้ และมีปฏิบัติตามกฎระเบียบการปฏิบัติงานเพื่อลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับข้อสรุปของ Choi Dong – Kyu (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2559) ที่สรุปว่าปัจจัยในการสร้างความผูกพันที่ตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow ปัจจัยหนึ่ง

คือ ความมั่นคงในการทำงาน ทำให้คนเลือกที่จะอยู่กับองค์กรที่มีชื่อเสียงและมีความมั่นคงเป็นอันดับแรก

ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แสดงว่า พนักงานรู้สึกกว่าในองค์กร มีความเป็นกลางต่อพนักงานในแต่ละระดับไม่เท่ากัน มีการแบ่งแยกทางอำนาจสูง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วราภรณ์ พรหมทา (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงาน ในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ในด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีวัฒนธรรมการทำงานใน ด้านลักษณะการใช้อำนาจของผู้บริหารมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แสดงว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อส่วนรวม การทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว สอดคล้องกับ

ด้านการตามใจตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 แสดงว่า พนักงานมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น สามารถยืดหยุ่นการทำงานได้ตามความจำเป็น และไม่มีกฎทางสังคมที่เคร่งครัดมากนัก

5.2.3 ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีระดับความสำคัญโดยรวมเท่ากับ 3.85 อยู่ในเกณฑ์สำคัญมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่า พนักงานเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านนี้มีความสำคัญมากที่สุดที่จะส่งผลต่อความผูกพัน สอดคล้องกับผลคะแนนความแตกต่างด้านมุมมองระยะยาวและระยะสั้นของ Hofstede (2010 อ้างถึงใน อรุณี เลิศกรกิจจา, 2556) ที่แสดงว่าวัฒนธรรมของสังคมไทยให้ความสำคัญกับอนาคตมากถึง 56 คะแนน ทำให้มีค่านิยมบางประการที่ทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความระมัดระวัง เช่น ความมัธยัสถ์ ความอดทน เป็นต้น และมีความเพียรพยายามเป็นอุปนิสัยที่สำคัญ

ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่า พนักงานเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านนี้มีความสำคัญมาก อาจเนื่องมาจากสังคมไทยมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง คนไทยไม่ชอบเสี่ยง ไม่ชอบเปลี่ยนแปลงงานบ่อย ทำงานที่มีรายได้มั่นคงเป็นหลัก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Hofstede (2005 อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ , 2554)

ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่า พนักงานเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านนี้มีความสำคัญมาก สอดคล้องกับ อนรรฆ พิทักษ์ธานิน (2557) ที่กล่าวว่า กว่าครึ่ง ทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีวาทกรรมเรื่องความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในหลายภาค ส่วนของสังคมไทย และได้รับการยอมรับว่าเป็นปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่สำคัญอันหนึ่งของ ประเทศ

ด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่า พนักงานเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านนี้มีความสำคัญมาก อาจเนื่องมาจากสังคมไทยยังคงรักษาสังคมแบบเครือญาติ มีความ เคารพนับถือรวมกลุ่มกันเหนียวแน่น (ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, 2558) จึงให้ ความสำคัญกับด้านนี้มาก

ด้านการตามใจตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่า พนักงานเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร ด้านนี้มีความสำคัญมาก อาจเนื่องมาจากการที่ปัจจุบันนี้ผู้คนให้ความสำคัญกับการทำงานแบบห ยืดหยุ่น และความสามารถในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นกันมาก ซึ่งคาดว่าจะทำให้มีความสุขใน การทำงานและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน

ด้านความเป็นชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 แสดงว่า พนักงานเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร ด้านนี้มีความสำคัญมาก อาจเนื่องมาจากปัจจุบันนี้องค์กรมีการแข่งขันสูง การที่มีวิธีการวัดผล การ ประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม เด็ดขาด จะส่งผลดีต่อการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์กรควรเพิ่มวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว เนื่องจากเป็นด้านที่ พนักงานเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุด โดยควรสร้างกิจกรรมเพื่อการแสดงออกโดยมุ่งเน้นผลใน ระยะยาว จะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมด้านนี้เป็น คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเริ่มต้นความรู้สึกเป็นเจ้าของ และจะช่วยให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน มีความปรารถนาเดียวกันในด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน องค์กรควรสนับสนุนการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง กระตุ้นให้บุคลากรมีการศึกษาข้อมูล ระเบียบปฏิบัติงานอยู่เสมอ กระตุ้นให้มีการดำเนินงานอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย หรือความผิดพลาดต่อองค์กร สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าองค์กรให้ความสำคัญแก่ชีวิต

3. องค์กรควรเร่งสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร โดยการลดวัฒนธรรมองค์กรด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ เพราะยังมีมาก ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นองค์กรไม่มีความเป็นกลางต่อพนักงานในแต่ละระดับที่เท่าเทียมกัน

5.4 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติหลายองค์กร จำนวน 40 คน และศึกษาเฉพาะกลุ่มงานฝ่ายสนับสนุนเท่านั้น จึงไม่สามารถเป็นตัวแทนที่บอกถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรต่างชาติและระดับความผูกพันในภาพรวมได้ทั้งหมด

2. ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Hofstede ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว และด้านการตามใจตนเองนั้น ผู้วิจัยได้คิดข้อคำถามขึ้นเอง โดยอ้างอิงจากการนิยามความหมายตามแนวคิดของ Hofstede เนื่องจากไม่พบการศึกษาวิจัยใดที่มีการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งสองด้านนี้ จึงทำให้ไม่ทราบค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นในอนาคตอาจจะนำงานวิจัยนี้มาทำการศึกษากลับอีกครั้ง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มเติม เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ เช่น ช่วงวัย ระดับตำแหน่ง เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กันต์สุตา โทณจนาท. (2558). *วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน องค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติยา เขือกเย็น. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). *ข้อมูลการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว*. ค้นมาเมื่อ 20 มกราคม 2562, จากผู้แต่งในเว็บไซต์ http://www.dbd.go.th/download/article/article_20190213165532.pdf
- กรองทอง อยู่สุข. (2553). *พฤติกรรมองค์กร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ณัฐพร กังวาลสิงหนาท. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชั้นยธรรณ จอมศักดิ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการภายในและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานจำหน่ายและบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคเหนือ*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงนภา จันทรแป้น. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปพน ณัฐเมธาวิณ. (2558). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน*. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 32(92), 13-26.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). การจัดการแบบไทย. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 2(2), 140.
- พีรยา วิเศษจิตร. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- พงศธร จุฑาสมิต. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรของกระทรวงการต่างประเทศ*. ค้นเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2562, จากผู้แต่งในเว็บไซต์ <http://www.mfa.go.th/dvifa/contents/filemanager/files/nbt/nbt9/IS/9034.pdf>
- วรรณภา เหล็กเพชร. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่*. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*. 7, 32-44.
- วราภรณ์ พรหมทา. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1. วิชานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์. (2558). *ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมไทย*. ค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2562, จากผู้แต่งในเว็บไซต์ http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=2461&filename=index
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2559). *ความผูกพันสร้างสรรค์องค์กร*. ค้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2562, จากผู้แต่งในเว็บไซต์ <https://www.ftpi.or.th/2016/7233>
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement). *วารสารการบริหารคน*, 27(3), 11-12.
- สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. (2556). *ผูกใจพนักงานอย่างไรให้ได้ทั้งใจทั้งงาน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน).
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟเพช.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนรรฆ พิทักษ์ธานิน. (2557). ปรัชญาศึกษา ความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในสังคมไทย. *วารสารวิจัยสังคม*, 37(2), 281-292.
- อรุณี เลิศกรกิจจา. (2556). *วัฒนธรรมธุรกิจในกลุ่มประเทศอาเซียน*. ค้นคว้าเมื่อ 1 พฤษภาคม 2562, จากผู้แต่งในเว็บไซต์ https://www.researchgate.net/profile/A_LKitja/publication/258836411_Business_Culture_in_ASEAN_Countries/links/004635291e7f1ef4e9000000.pdf
- Fey, Carl F.; & Denison, Daniel R. (2000). *Organizational culture and effectiveness: the case of foreign firms in Russia*. (Online)
- Fey, Carl F.; & Denison, Daniel R. (2003). *Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Russia*. (Online)
- Gordon, J.R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach (6th ed.)*. Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Hofstede, Geert J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and Its importance for survival*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Organization behavior*. Essex: Pearson Education.
- Schein, Edgar H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานฝ่ายสนับสนุนชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่นข้ามชาติ

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์ และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ดังนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเท่านั้น ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวชาชิตี มณีดวงมณฑา

chabewpsyche@gmail.com

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/ หย่าร้าง

3. อายุ

20 – 38 ปี

39 – 54 ปี

55 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ระยะเวลาในการทำงาน

1 – 3 ปี

4 – 7 ปี

8 – 11 ปี

12 ปีขึ้นไป

2. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท

15,001 – 30,000 บาท

30,001 – 50,000 บาท

50,001 – 70,000 บาท

70,001 – 100,000 บาท

มากกว่า 100,000 บาท

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Hofstede

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีระดับคะแนนดังนี้

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

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ					
1. องค์กรของท่านมีการแบ่งแยกทางอำนาจสูงระหว่างผู้บริหารและพนักงาน					
2. ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจได้โดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
3.ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงาน เช่น ได้รับสิทธิจอดรถในอาคารจอดรถ					
4.ผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชมมากกว่าลูกน้อง					
ด้านความเป็นกลุ่มนิยม					
5.ท่านมีความคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า					
6.ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จเพียงผู้เดียวโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
7.ท่านชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม					
8.ท่านให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม					
ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน					
9.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความมั่นคงกับชีวิตของท่าน					
10.ท่านมีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
11.ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น					
12. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ด้านความเป็นชาย					
13.องค์กรของท่านมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มี กฎระเบียบชัดเจน					
14.องค์กรของท่านมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมี การประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็น ธรรม					
15.องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งตามการ ประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง					
16.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ ได้รับ					
ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว					
17. องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานทำงานด้วย ความอดสาหัส และใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด					
18. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาธรรมเนียมปฏิบัติ การต่างตอบแทน และการทำหน้าที่ที่ สังคมมอบหมาย					
19. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีเพื่อที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ใน อนาคต มักจะรักษาหน้ากันและกัน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ด้านการตามใจตนเอง					
20. ท่านมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นเรื่อง ต่าง ๆ ในองค์กร					
21. การทำงานในองค์กรของท่านสามารถยืดหยุ่นได้ ตามความจำเป็น					
22. องค์กรของท่านมีการยึดถือกฎทางสังคมที่ เคร่งครัด					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีระดับคะแนนดังนี้

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

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความกระฉับกระเฉง					
1. ท่านรู้สึกมีพลังเต็มที่เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน					
2. ท่านรู้สึกมีแรงและกระฉับกระเฉงต่องานที่ท่านทำ					
3. เมื่อท่านตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน					
4. ท่านสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นระยะเวลานาน					
5. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน					
การอุทิศตน					
6. ท่านพบว่างานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมาย					
7. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
8. งานที่ท่านทำช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับท่าน					
9. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
10. ท่านพบว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งท้าทาย					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
ความมุ่งมั่น					
11. ท่านรู้สึกว่าคุณผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ท่านทำงาน					
12. ในขณะที่ท่านทำงาน ท่านจะลืมทุกสิ่งที่อยู่รอบตัว					
13. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างจริงจัง					
14. ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ					
15. ท่านรู้สึกตื่นเต้นดีใจเมื่อได้ทำงาน					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 6 ด้านต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำชี้แจง: กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีระดับคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------|
| 1 | หมายถึง | มีความสำคัญน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | มีความสำคัญน้อย |
| 3 | หมายถึง | มีความสำคัญปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | มีความสำคัญมาก |
| 5 | หมายถึง | มีความสำคัญมากที่สุด |

รายการ	ระดับความสำคัญ				
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
1.ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ					
2.ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล					
3.ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน					
4.ด้านความเป็นชาย					
5.ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว					
6.ด้านการตามใจตนเอง					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางคณิตศาสตร์

1. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.
ด้านการเหลื่อมล้ำของอำนาจ		
1. องค์กรของท่านมีการแบ่งแยกทางอำนาจสูง ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	3.85	0.83
2. ผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าสามารถตัดสินใจได้โดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.38	1.05
3. ผู้บริหารจะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าพนักงาน เช่น ได้รับสิทธิจอดรถในอาคารจอดรถ	4.30	1.09
4. ผู้บริหารควรได้รับการยกย่องชื่นชมมากกว่าลูกน้อง	2.60	1.28
ด้านความเป็นกลุ่มนิยม		
5. ท่านมีความคิดว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลสำเร็จของงานที่ดีกว่า	3.65	0.89
6. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จเพียงผู้เดียวโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.5	1.09
7. ท่านชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม	3.03	1.17
8. ท่านให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม	3.93	0.76
ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน		
9. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความมั่นคงกับชีวิตของท่าน	3.78	0.95
10. ท่านมีการศึกษาข้อมูล ระเบียบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.83	0.75

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.
11. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อจะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น	3.95	0.78
12. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร	3.43	0.84
ด้านความเป็นชาย		
13. องค์กรของท่านมีการทำงานกันอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบชัดเจน	4.08	0.47
14. องค์กรของท่านมีวิธีการวัดผลงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลตามผลงานที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างเป็นธรรม	3.48	0.75
15. องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งตามการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติจริง	3.48	0.78
16. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับ	4.23	0.53
ด้านการมุ่งเป้าหมายระยะยาว		
17. องค์กรของท่านคาดหวังให้พนักงานทำงานด้วยความอดสาหะและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด	4.18	0.71
18. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาธรรมเนียมปฏิบัติ การต่างตอบแทน และการทำหน้าที่ที่สังคมมอบหมาย	3.98	0.62
19. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันในอนาคต มักจะรักษาหน้ากันและกัน	3.73	0.64
ด้านการตามใจตนเอง		
20. ท่านมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร	3.63	0.87
21. การทำงานในองค์กรของท่านสามารถยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น	3.33	0.89
22. องค์กรของท่านมีการยึดถือกฎทางสังคมที่เคร่งครัด	2.20	0.69

2. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.
ความกระฉับกระเฉง		
1. ท่านรู้สึกมีพลังเต็มที่เมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน	3.40	0.84
2. ท่านรู้สึกมีแรงและกระฉับกระเฉงต่องานที่ท่านทำ	3.55	0.96
3. เมื่อท่านตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	3.13	1.04
4. ท่านสามารถทำงานต่อเนื่องได้เป็นระยะเวลานาน	3.43	1.08
5. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน	3.53	0.78
การอุทิศตน		
6. ท่านพบว่างานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมาย	3.68	0.89
7. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.68	0.76
8. งานที่ท่านทำช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับท่าน	3.45	0.75
9. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ	3.73	0.75
10. ท่านพบว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทาย	3.63	0.95
ความมุ่งมั่น		
11. ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ท่านทำงาน	3.53	1.11
12. ในขณะที่ท่านทำงาน ท่านจะลืมทุกสิ่งที่อยู่รอบตัว	3.05	1.01
13. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างจริงจัง	3.30	1.07
14. ท่านมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ท่านทำ	3.55	0.93
15. ท่านรู้สึกตื่นเต้นดีใจเมื่อได้ทำงาน	3.05	0.99