

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

เกรกอรี่ สุวรรณโครต (2528 : 464-465) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เลือก จัดประเภท และแบ่งความหมายของสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมที่มากระตุ้นประสาทรับ การสัมผัส และพาดพิงข้อมูลที่เปลี่ยนไปสู่การกระทำที่มีความหมาย ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลจะ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้รับอย่างไรขึ้นอยู่กับผลของการทำงานของกระบวนการรับรู้ และการรับรู้ นี้ทำให้บุคคลตระหนักถึงตนเอง สิ่งของและเหตุการณ์ในสิ่งแวดล้อมแห่งความจริง การรับรู้ให้ ความหมายสำคัญต่อบุคคลนั้น และมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกมา แต่ละบุคคลมีการรับรู้ ต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ เป้าหมาย สถานภาพ บทบาทของตนเองในครอบครัว โลกของงาน และสั นทุนการส่วนบุคคล

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 6-7) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการ ในการเลือกรับ การจัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความ สัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2530) กล่าวว่า การรับรู้ คือการสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) และ การรับรู้เป็นการแปลหรือตีความสัมผัสที่ได้รับออกมาเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายอันเป็นที่รู้ จักและเข้าใจกัน และในการแปลหรือตีความของการสัมผัสนั้น บุคคลจะใช้ประสบการณ์เดิม หรือ ความรู้เดิม หรือความชัดเจนที่มีแต่หนหลัง หากคนเราไม่มีความรู้เดิม หรือลืมเรื่องนั้น ๆ ไป ก็จะ

ไม่มีการรับรู้สิ่งนั้น ๆ จะมีเพียงแต่การสัมผัสกับสิ่งเร้าเท่านั้น ดังนั้นการรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วยกระบวนการที่สำคัญดังต่อไปนี้

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

วนิดา เสนีเศรษฐ และ ชอบ อินทร์ประเสริฐกุล (2530) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับและทำการตีความและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า

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

จากความหมายของการรับรู้ที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองแปลความ หรือตีความของการสัมผัสหรืออาการสัมผัสที่ตนได้รับออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งเร้า นั้น ซึ่งในการแปลความหมายนั้น คนจะต้องใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาก่อนเป็นเครื่องช่วย

2.1.2 กระบวนการรับรู้

การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งผลของการรับรู้ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ดังมีผู้กล่าวถึงและให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ไว้ ดังนี้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524 : 59-65) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

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

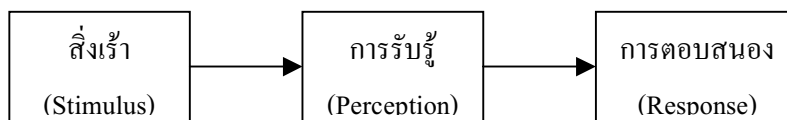
2.1 ภาพและพื้น (Figure and Ground) การที่คนเราแยกสิ่งเร้าที่เลือกมาเป็นสิ่งที่มุ่งสมาธิไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษเรียกว่าภาพ และส่วนอื่นๆ ที่เราไม่สนใจที่เป็นพื้น

2.2 การทำให้ง่าย (Simplification) การรับรู้สิ่งเร้าภายนอกเข้ามาจัดระบบอีกวิธีหนึ่งซึ่งเป็นแนวโน้มของคนทั่ว ๆ ไป คือ การจัดสิ่งเร้าให้อยู่ในรูปที่ง่ายมากขึ้น ตัดสิ่งที่เป็นรายละเอียดที่ซับซ้อนและสับสนทิ้งไป

3. การแปลความ (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ในขั้นนี้ คนเราจะอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวเอง เช่น ทักษะคิด ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม ฯลฯ เพื่อช่วยให้การพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกให้เข้ากับคุณสมบัติภายใน ดัง

นั้น การแปลความจึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับอัตวิสัย ของผู้รับสิ่งเร้าอย่างเดี่ยวที่เสนอต่อบุคคลต่าง ๆ กันบุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายแตกต่างกัน

สุชา จันทรเอม (2531) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการรับรู้

ที่มา : สุชา จันทรเอม (2531 : 51)

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

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ได้มีผู้ศึกษา และระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้หลายคนได้กล่าวไว้ดังนี้

โสภา ชูพิกุลชัย (2512 : 129-131) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับสิ่งนั้นมาก่อน
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 ความยึดมั่น ความเชื่อมั่น คำบอกกล่าว คำแนะนำ คำสอนที่ได้รับต่อกันมา ทั้งหมดนี้มีอิทธิพลที่ทำให้การรับรู้ที่บุคคลมีต่อเรื่องราว เหตุการณ์ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2524 : 80) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่า มีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

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

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

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

พฤติกรรมก็จะออกมาอีกรูปแบบหนึ่ง แต่ถ้าหากบุคคลรับรู้ได้อย่างถูกต้องจะทำให้พฤติกรรมการแสดงออกมาในอีกรูปแบบหนึ่ง 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) กล่าวว่า 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

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

จากความหมายต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมมา สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประติษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อวิถีทางในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเป็นเหมือนมาตรการในการกำหนด กำกับและควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร พฤติกรรมอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรจะแสดงออกได้ทั้งในทางจิตใจหรืออารมณ์ของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้้องค์กรมีการพัฒนาทั้งด้านประสิทธิภาพ ความเจริญเติบโต และพัฒนาจิตใจ ความรู้สึกของคนในองค์กร แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรบางอย่างก็อาจจะส่งผลลบทำให้ยับยั้งการพัฒนากล้องค์กรได้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สั่งสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์กรแต่ละ้องค์กรมีความแตกต่างกันออก

2.2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่มีขอบเขตที่ชัดเจนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ของ้องค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน จะสามารถแบ่งแยก้องค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีก้องค์การ เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมที่ชัดเจนสามารถทำให้สมาชิก้องค์การจำแนกสิ่งต่าง ๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้
3. วัฒนธรรม้องค์การส่งเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันต่อ้องค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง
4. วัฒนธรรม้องค์การช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ วัฒนธรรมเปรียบเสมือนสิ่งที่โน้มน้าวใจในสังคมหรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกใน้องค์การเข้าไว้ด้วยกันโดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมกับบุคลากรใน้องค์การนั้น
5. วัฒนธรรม้องค์การเปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมและชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก วัฒนธรรม้องค์การเป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกใน้องค์การที่จะทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Sathe (1985 : 25-31) ที่กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรม้องค์การไว้ว่า จะสร้างความผูกพันต่อ้องค์การ เมื่อเขามีส่วนร่วมและได้รับประสบการณ์บางอย่างที่ทำให้ยึดติดกับ้องค์การ เช่น เงินเดือน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมากเพราะจะช่วยทำให้เกิดแบบแผนในการปฏิบัติงาน และสร้างความรู้สึกร่วมกันระหว่างสมาชิกกับองค์การ โดยเฉพาะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นตัวทำนายนายการลาออกจากองค์การของสมาชิกได้

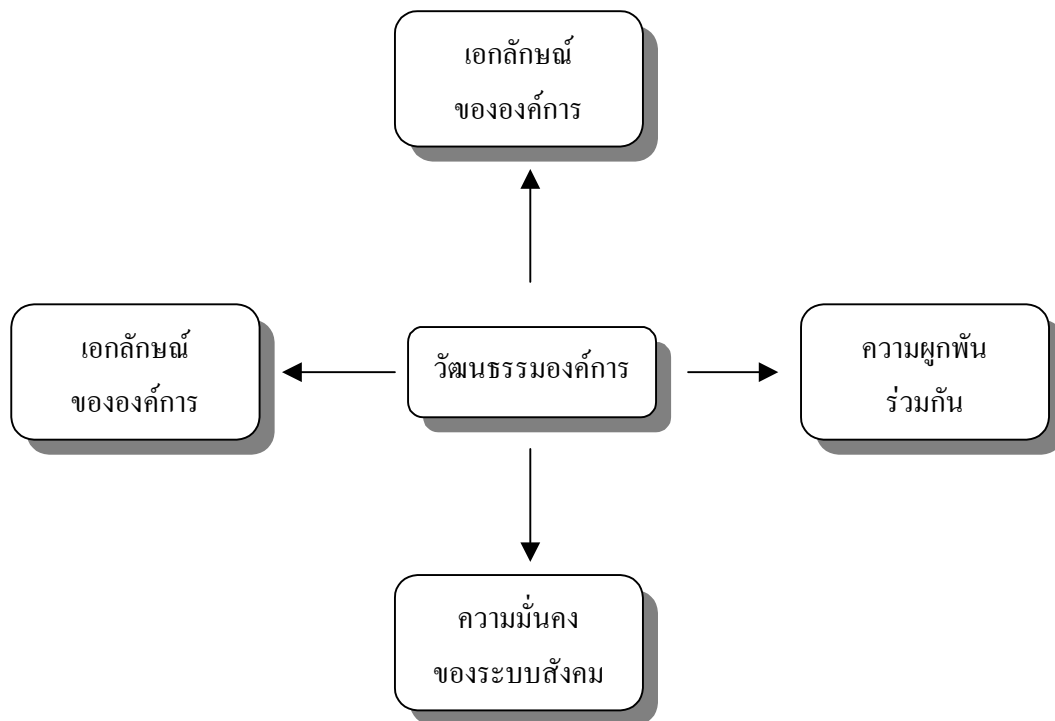
2.2.3 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

กริช สืบสนธิ์ (2538 : 10) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ 3 ประการ คือ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นสิ่งที่กระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับเปลี่ยนเฉพาะของตนในมีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ
3. เป็นเครื่องผนึกกำลัง วัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อสมาคมกันและร่วมมือกันช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สมยศ นาวิการ (2540 : 81) กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์การ โดยเฉพาะถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดี ผู้บริหารควรพยายามปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจของพนักงานทุกคน จะเกิดเป็นความผูกพันที่พนักงานมีให้กับบริษัท และจะเป็นการดึงดูด พัฒนา และรักษามูลค่าที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนาน ๆ
2. วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคมในบางบริษัทที่วัฒนธรรมองค์การที่เน้นระเบียบวินัย เน้นมาตรฐานงาน จนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ไว้วางใจในคุณภาพพนักงานในองค์การจะเกิดความภูมิใจ มั่นใจที่ได้ทำงานกับบริษัทนี้ ทำให้ผูกพันกับบริษัท
4. วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลสิ่งแวดล้อมของพวกเขาได้



ภาพที่ 2.2 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2540 : 81)

ดังนั้นสรุปได้ว่าหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความชัดเจนถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มมากขึ้นเพราะบางอย่างของวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นนามธรรมไม่สามารถจับต้องได้เป็นความรู้สึกของคนภายในองค์กรการรู้ถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรก็จะทำให้เกิดความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ทฤษฎีและแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรได้มีผู้เสนอดังต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Chaffee and Tierney (1988 : 76-80) ทั้งสองคนได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรจะดำเนินไปในลักษณะที่เรียกว่า มีสภาพสมดุลแบบพลวัตร คือ มีการเปลี่ยนแปลงของมิติทั่วไป 3 ประการของวัฒนธรรม ได้แก่ ลักษณะโครงสร้าง ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่กำหนดอธิบายได้ดังนี้

1. ลักษณะโครงสร้าง หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่องค์กรจะทำงานได้สำเร็จ หมายถึง แผนงาน วิธีการ งบประมาณ และกลไกของการบริหาร รวมถึงกระบวนการทำงานด้วย
2. สิ่งแวดล้อม หมายถึง วัตถุประสงค์ บุคคล เหตุการณ์ ความต้องการ และอุปสรรคหรือข้อจำกัดขององค์กร

3. ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อ บรรทัดฐาน และการจัดลำดับความสำคัญที่สมาชิกขององค์การยึดถือ เป็นค่านิยมที่เหมาะสมกับองค์การและรวมถึงความสอดคล้องร่วมของกลุ่ม ที่จะปรากฏอยู่ในปณิธานของสถาบัน

วัฒนธรรมตามแนวคิดของ Cooke (อ้างในสกาวัตต์ 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 องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก มุ่งเน้นความต้องการมั่นคงของพนักงาน และผู้นำมุ่งเน้นที่บุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งเน้นเจ้าระเบียบ

องค์การที่มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวสูงนั้น มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ยึดระบบราชการพึ่งพา การหลีกเลี่ยง เจ้าระเบียบ มุ่งการแข่งขัน ต้องการอำนาจ และมีการให้รางวัลเพียงเล็กน้อยหากมีความคิดริเริ่ม แต่ในทางตรงข้ามจะมีการลงโทษถ้าทำความผิด คือเน้นการส่งเสริมทางลบ ทำให้องค์การมีลักษณะวัฒนธรรมทางลบ ลักษณะของวัฒนธรรมแบบนี้ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ และมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกไอน์ย้ายของพนักงานในองค์การ

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

1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือกับพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การ หรือสถาบันคาดหวังและยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจไม่เท่าเทียมกัน

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจกว้าง สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปรากฏออกมาในรูปของความไม่เท่าเทียมกัน คือ ระบบการจัดลำดับฐานตำแหน่งมีความเหลื่อมล้ำ เป็นองค์การที่มีการกระจายอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง มีบุคลากรระดับหัวหน้ามาก ระดับชั้นของโครงสร้างเป็นแนวสูง ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิดเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้เผด็จการอย่างพอพระ คือผู้บริหารให้ความสนใจสูงสุดในงาน แต่สนใจต่ำสุดในด้านสัมพันธภาพ ในด้านความรู้สึกนั้นผู้บังคับบัญชาที่มีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อยมีการแบ่งยศ แบ่งชั้น มีที่จอครดประจำตำแหน่ง

องค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจแคบ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีสิทธิใกล้เคียงกัน ระบบการจัดลำดับฐานตำแหน่งเป็นเพียงความไม่เท่าเทียมกันตามบทบาทที่กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมในการบริหาร และบทบาทนี้จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ภายในองค์การมีการกระจายอำนาจอย่างยุติธรรม โครงสร้างองค์การเป็นแบบปิรามิดแนวนราบ และมีจำนวนบุคลากรในระดับบริหารจำกัด ช่องว่างของระบบเงินเดือนมีน้อย ไม่มีผู้ใดได้รับสิทธิพิเศษ มีการใช้การปกครองแบบระบบประชาธิปไตย

ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในรูปแบบของสมาชิกถูกแบ่งออกเป็นชั้น ๆ ด้วยวิธีการของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความมีชื่อเสียง สถานภาพทางสังคม ความมั่งคั่ง และวัตถุนิยม เช่น

- การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด
- ระดับชั้นขององค์การมีมากเกินไป
- การยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ
- การควบคุมที่ไม่มีมีการกระจายอำนาจ
- พฤติกรรมของผู้นำที่สั่งการ
- การกำหนดแบ่งสรรสิทธิพิเศษให้กับผู้มีอำนาจ
- ความแตกต่างเรื่องผลตอบแทนระหว่างพนักงานระดับล่างกับผู้บริหาร

ระดับสูง

- การยืนยันในเรื่องของการปฏิบัติตามและอำนาจแบบศูนย์กลาง

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ คือ

- การจัดตั้งและการดำรงไว้ซึ่งความมีอำนาจเหนือกว่าและการครอบงำ
- การควบคุมอำนาจที่น้อยกว่าด้วยการใช้อำนาจที่มากกว่า

2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ปัญหา ความขัดแย้งหรือความก้าวร้าวที่อาจเกิดขึ้นของคนในสังคมแต่ละสังคม เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมนั้นรู้สึกกลัวเนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือไม่รู้สถานการณ์ที่แน่นอน

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในองค์กรจะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อป้องกันความไม่แน่นอนที่เกิดจากพฤติกรรมของคนอื่น ในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาก เพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ของแต่ละคนในองค์กร ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักก็ต่อเมื่อเขาต้องการจะทำ ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น พนักงานชอบที่จะผ่อนคลาย และเป็นผู้ที่กำหนดกรอบของเวลาในการทำงานเอง

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นระดับของการลดความเสี่ยง ความไม่แน่นอน โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นสิ่งที่ได้กระทำมาแล้ว และประสบผลสำเร็จมาดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนและลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ เช่น

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

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ

- ความเชื่อในระบบที่แน่นอน
- การควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง

3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) มิติดังนี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือถ้าองค์กรมีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงจะมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมต่ำ เป็นต้น

ความเป็นปัจเจกนิยม หมายถึง การที่บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตัวเองมากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระจากกลุ่ม กล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม รับผิดชอบ ดูแลตัวเอง และเฉพาะครอบครัวตัวเอง มีการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยกันเอง ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่ส่งเสริมให้มีการสังสรรค์สมาคมในหมู่พนักงาน

องค์การที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบปัจเจกนิยม ผู้ได้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของเขา องค์การจึงงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชาตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย ผู้ได้บังคับบัญชาจะได้คำตอบแทนที่ดี และตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตใจ ไม่นิยมความสัมพันธ์แบบครอบครัว เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ จึงมีบางองค์การที่กำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งต้องลาออก ในกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์การเองงานกันเองมีการพิจารณาโยกย้าย ให้รางวัล หรือโบนัส จากลักษณะผลงานเป็นรายบุคคล

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม คือ

- พฤติกรรมความเป็นเอกเทศไม่เกี่ยวข้องกัน
- ลักษณะแบบผู้เล่นคนเดียว
- ความเป็นตัวของตัวเอง
- ความเป็นอิสระ
- เรื่องที่เกี่ยวข้องกันเฉพาะบุคคล

4. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) มิติดนี้จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคน และกลุ่มคนในสังคมที่จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความเป็นกลุ่มนิยมและความเป็นปัจเจกนิยมมีลักษณะตรงข้ามกัน นั่นคือถ้าองค์กรมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมสูงก็จะมีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมต่ำ เป็นต้น

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

องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม ผู้ได้บังคับบัญชาจะแสดงความสนใจไปตามทิศทางของกลุ่ม ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับความคิดส่วนตัวของเขา แต่เป็นไปตามความคาดหวังหรือธรรมเนียมของสังคม ในเรื่องของ การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกัน มอบหมายงานตามทักษะและการแสดงออกของผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีลักษณะคล้ายความสัมพันธ์ในครอบครัว มีการปกป้องกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม คือ

- พฤติกรรมพึ่งพาเกี่ยวข้องกัน
- ลักษณะแบบผู้เล่นเป็นทีม
- การเจริญรอยตาม
- การกระทำตาม

- การเจริญรอยตาม
- การกระทำตาม
- เรื่องที่เกี่ยวกับการรวมกัน

5. ความเป็นชาย และความเป็นหญิง (Masculinity and Femininity) ความเป็นชายเป็นขั้วตรงข้ามกับความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อก้าวถึงลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงในองค์การจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้เป้าหมายขององค์การ และลักษณะเฉพาะของอาชีพ เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องต้องมีลักษณะบุคลิกความเป็นหญิง ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานติดต่อลูกค้า องค์การจะพิจารณาเลื่อนขั้นแก่บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะความเป็นหญิงมากกว่าจะเลื่อนขั้นให้คนที่มีความเป็นชาย เป็นต้น

ความเป็นชาย จะเป็นลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามลักษณะยึดมั่นในเหตุผล มากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทนและเน้นความสำเร็จทางวัตถุ

ความเป็นหญิง จะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสงี่ยม อ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต

วัฒนธรรมความเป็นชายกับความเป็นหญิงในองค์การมีลักษณะต่างกัน องค์การมีวัฒนธรรมแบบความเป็นชาย มีค่านิยมในการทำงานแบบ “อยู่เพื่อทำงาน” เน้นผลงาน และการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เช่น ให้ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารจะรักศักดิ์ศรีของตนเอง กล้าตัดสินใจ ก้าวร้าว มีรูปแบบการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับหลักการ และเหตุผลโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

ในองค์การที่มีความเป็นหญิง ผู้บริหารจะแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม และมีการเจรจาตกลงกัน การพิจารณาการให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ผู้บริหารจะใช้สัญญาดีญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และต้องไข่มติหาชน ยึดค่านิยม “ทำงานเพื่ออยู่”

ลักษณะของวัฒนธรรมแต่ละแบบเหมาะสมกับรูปแบบขององค์การที่แตกต่างกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นชายสูงมักจะเป็นงานด้านการผลิตสินค้าหนัก ในขณะที่บางองค์การมีความเป็นหญิงสูงจะเหมาะกับองค์การที่ให้บริการลูกค้า

ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ลักษณะความเป็นชาย และความเป็นหญิง คือ

- การแบ่งแยกในบทบาททางเพศ
- ความแข็งแรงและกล้าหาญเด็ดเดี่ยว
- การมีส่วนร่วมกันในบทบาททางเพศ
- ความชอบในการทำงานบ้าน ดูแลเด็ก กระทำตัวเป็นผู้ตาม
- ความเป็นผู้ได้บังคับบัญชายอมทำตามคำสั่ง

จากแนวคิดทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้ และถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง และสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพื่อความเหมาะสมกับสภาพรอบด้าน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Hofstede มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede เป็นแนวความคิดที่มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

2.2.5 รูปแบบการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์การ

รูปแบบนั้นจะถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นกิจกรรมถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ให้ไปสู่สมาชิก สติวิชิต วรานุสันติกุล (2534 : 19) กล่าวว่าสามารถแสดงออกได้ดังนี้

1. ตำนานหรือเรื่องเล่า เป็นวิธีการคนในองค์กรหรือสังคมกำหนดค่านิยม ความเชื่อใจ และแนวการปฏิบัติตนให้แก่สมาชิกใหม่
2. สัญลักษณ์ คือ วัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่าง สัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับอีกวัฒนธรรมองค์การจะถ่ายทอดค่านิยมองค์การ องค์การบางแห่งจะใช้ถ้อยแถลงของกิจการเพื่อเป็นสัญลักษณ์ของค่านิยมที่สำคัญ
3. วีรบุรุษหรือพระเอกขององค์การ เป็นตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะ และบุคลิกภาพของวัฒนธรรมองค์การ วีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของพนักงาน บางครั้งวีรบุรุษคือบุคคลจริง ๆ และบางครั้งวีรบุรุษคือสัญลักษณ์
4. คำขวัญ คือ ประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์การ บริษัทหลายแห่งได้ใช้คำขวัญเพื่อถ่ายทอดความหมายพิเศษแก่พนักงาน คำขวัญจะเป็นวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีอย่างหนึ่ง เพราะว่าคำขวัญสามารถใช้เป็นถ้อยแถลงต่าง ๆ โดยผู้บริหารระดับสูงได้ คำขวัญจะเผยแพร่ปรัชญาของผู้บริหารระดับสูงออกไปอย่างกว้างขวาง นอกจากนั้นคำขวัญจะถ่ายทอดค่านิยมได้ด้วย
5. งานพิธีหรือพิธีกรรม คือ กิจกรรมที่เตรียมเอาไว้เป็นเหตุการณ์พิเศษ และดำเนินเพื่อประโยชน์ของผู้เข้าร่วม ผู้บริหารจัดงานพิธีขึ้นมาเพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์การ งานพิธีจะเป็นโอกาสพิเศษที่เสริมคุณค่าของความสำเร็จ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยการให้พวกเขามีส่วนร่วมภายในเหตุการณ์ที่สำคัญ และการยกย่องและฉลองวีรบุรุษ
6. การสื่อสารทัศนียภาพ ถือเป็นข่ายของวัฒนธรรมโดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารของผู้บริหารไปสู่พนักงานระดับล่างให้ทราบว่า อนาคตขององค์กรนี้กำลังมุ่งไปในทางใด วิธีการสื่อสารมีหลายแบบ ได้แก่ การพูด การเขียน และการแสดง ซึ่งการสื่อโดยใช้การแสดงนี้ถือเป็นวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมาก ทำให้ประทับใจเข้าใจได้ง่าย

2.2.6 การสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ

การสร้างวัฒนธรรมองค์การมักมาจากผู้ก่อตั้งองค์การ ส่วนการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การจะเกิดจากผู้บริหาร ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 33) ได้แสดงถึงความคิดเห็นถึงการสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมไว้ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีแบบแนวปฏิบัติโดยทั่วไปขององค์การต่าง ๆ ซึ่งดำเนินอยู่ในปัจจุบันเป็นผลจากสิ่งที่ได้ทำมาในอดีตและผลสำเร็จซึ่งได้รับจากความพยายาม และนำไปสู่การกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงได้รับอิทธิพลมาจากผู้ก่อตั้ง โดยผู้ก่อตั้งมีวิสัยทัศน์ว่าองค์การควรจะเป็นอย่างไร

2. การรักษาวัฒนธรรมองค์การให้คงอยู่ ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อความอยู่รอดขององค์การ โดยมีปัจจัยที่ผลักดันให้วัฒนธรรมคงอยู่ 3 อย่างคือ

2.1 การคัดเลือก ต้องมีระบบการคัดเลือกที่รัดกุม ต้องมีการปฐมนิเทศและการอบรมให้รู้วัฒนธรรมองค์การด้วย

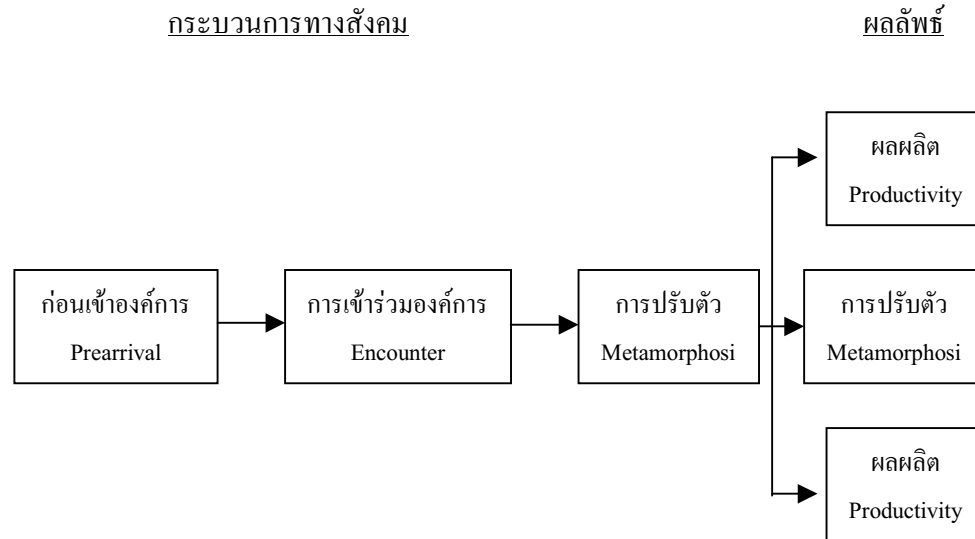
2.2 ผู้บริหารระดับสูง ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

2.3 กระบวนการทางสังคม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

2.3.1 ขั้นก่อนเข้าองค์การ (Prearrival) ขั้นนี้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกคนก่อนที่จะมาร่วมงานกับองค์การ บุคคลจะมีความคาดหวัง ทัศนคติ และค่านิยมเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่จะต้องปฏิบัติในองค์การ

2.3.2 ขั้นการเข้าร่วมองค์การ (Encounter) เป็นขั้นที่พนักงานใหม่เข้ามาอยู่ในองค์การ

2.3.3 ขั้นการปรับตัว (Metamorphosis) เป็นขั้นตอนที่พนักงานใหม่จะต้องทำการปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมร่วมในการทำงาน



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองทางสังคม (A Socialization Model)

ที่มา : Robbin (1989 : 693)

ดังนั้นการสร้างและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรจะเกิดจากผู้ก่อตั้งและผู้บริหารตามลำดับ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ให้สมาชิกในองค์กรดำเนินเป็นแบบแผน และมีการยอมรับรวมถึง พนักงานใหม่ด้วย ซึ่งถ้าหากไม่สามารถยอมรับในวัฒนธรรมขององค์กรนั้นได้จะทำให้เกิดการ ลาออกจากงานได้ ในทางตรงข้ามถ้าหากสมาชิกใหม่สามารถยอมรับวัฒนธรรมองค์กรได้ก็จะก่อให้เกิดผลผลิตความผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Steers (1991 : 79) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรมีความมั่นคงต่อไป

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

ผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะยังรวมไปถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541 : 61) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

สรายุทธ ปฎิมาประกร (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-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 6) กล่าวว่าความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และสามารถอธิบายได้ถึงการสูญเสียกำลังคนในองค์กร รวมถึงมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย

นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (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 ถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้านและอิฉาริชยากัน 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 (อ้างในสกาวิรัตน์ อินทสมบัติ. 2543 : 34-35) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

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

ขึ้นจากการที่เขาลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 97) ที่ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร (Formal Attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านด้วยกัน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กร ได้แก่ การที่สมาชิกมีการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน
2. ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร ได้แก่ การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการทำงานของเขามีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Miner เป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติ

2.3.4 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในกลุ่ม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ Porter, et.al. (อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 50) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องประกอบด้วยลักษณะทางธรรมชาติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคล จะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งมีสติ ปัญญาและความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจให้เขาอยู่ในกลุ่ม ได้ความสัมพันธ์ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ธรรมชาติของการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

นอกจากนี้ควรพิจารณาถึงพฤติกรรมธรรมชาติของบุคคลภายในองค์กรด้วยนั้นคือ

1. คนเป็นผู้ตอบสนองต่องานและชีวิต บุคคลจะแสวงหาวิธีการเพื่อความพึงพอใจ และสนองตอบต่อความต้องการ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานของตน

2. คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์กร เพื่อปฏิบัติตนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. คนมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกัน มีปัจจัยหลายปัจจัยที่คนต้องการและความต้องการเหล่านี้ เป็นแรงจูงใจที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คนแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน

4. คนรับรู้และประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน การรับรู้เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้นการรับรู้ของคนในองค์กรจึงแตกต่างกัน ทั้งที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน

5. คนมีความคิดและรู้จักเลือก คนมีจุดมุ่งหมาย มีการตอบสนอง มีความรู้และรู้จักคิดเพื่อประเมินค่าสิ่งนั้นแล้วจึงต้องตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ

6. คนมีข้อจำกัดในทางตอบสนอง ความสามารถทางด้านสติปัญญา ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล ทำให้บุคคลมีข้อจำกัดในการเรียนรู้และตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

Argis (อ้างใน Steers. 1991 : 328) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถทำได้โดย

1. การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ พนักงานก็จะรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและจะประสานเป้าหมายตนเองเข้ากับเป้าหมายขององค์กร

2. การแสดงให้เห็นพนักงานได้รับทราบว่าย้ายบริหารเอาใจใส่ในผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน

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 เพราะเห็นว่าการงานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

จากนั้นเมื่อได้ทำการศึกษาค้นคว้าต่อมา Steers (1997) กล่าวว่า มีผลที่เกิดตามมาจากความผูกพันต่อองค์กร 4 อย่างที่ควรพิจารณา ได้แก่

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

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์น้อย เพราะผลการปฏิบัติงานนั้นได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างร่วมกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถคาดหวังได้ว่าความผูกพันน่าจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว

2. ความผูกพันต่อองค์กรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แนวคิดของ Steers กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กร จึงคาดว่าความผูกพันน่าจะมีการสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในความเป็นจริงค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

3. ความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงาน ทฤษฎีของ Steers ทำนายว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะถูกจูงใจให้มีส่วนร่วมมากกว่า ดังนั้นพนักงานนี้จะสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ แม้ว่าบุคคลจะไม่สนุกกับงานนั้นเท่าไร แต่ถ้าเมื่อใดความผูกพันของพนักงานไปอยู่ที่อื่น เช่น ครอบครัว กีฬา ก็จะมีแรงผลักดันให้มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงอิทธิพลต่อการเข้าร่วมงานของพนักงานได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกของพนักงาน ภายในกรอบทฤษฎีแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรแนะนำว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลาย ซึ่งสามารถคาดเดาได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงมักจะใช้ความพยายามในงานในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำกว่า และเป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่าและมีบันทึกการให้ความร่วมมือมากกว่า อย่างไรก็ตาม จากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือการลาออกของพนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูงจะคงอยู่กับองค์กร และทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นจะตั้งองค์การน้อยกว่า 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 และประสิทธิภาพขององค์กรที่บุคคลในองค์กรจะตั้งใจทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

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 และยังการลงทุนในด้านการผลิตชิ้นส่วนและส่วนประกอบอยู่ด้วย ปัจจุบันประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่สำคัญของเอเชีย แม้ว่าภาวะเศรษฐกิจโดยรวมจะประสบปัญหาหลายประการแต่อุตสาหกรรมนี้ได้ตั้งฐานการผลิตในไทยมาแล้วระยะหนึ่ง ทำให้ประสบการณ์และทักษะของคนไทยมีพอสมควร และความสัมพันธ์กับชาวต่างชาติที่ดี มีความขัดแย้งระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา อยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศใกล้เคียง ประกอบกับประเทศไทยตั้งอยู่ศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้ประเทศไทยยังคงมีศักยภาพในการเป็นรากฐานการผลิตได้ในระดับหนึ่ง

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

การส่งออก (สัญญา บูรณ์เจริญ, 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 โทรศัพท์ แผงวงจรไฟฟ้า แผงวงจรพิมพ์ ตลาดส่งออกที่สำคัญได้แก่ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และญี่ปุ่น อย่างไรก็ตามไทยก็มีคู่แข่งที่สำคัญคือ เวียดนาม อินโดนีเซีย และจีน ซึ่งยังคงได้เปรียบในด้านต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่า

สำหรับกรณีของแผงวงจรไฟฟ้า ถึงแม้ว่าไทยจะสามารถส่งออกแผงวงจรไฟฟ้าโดยมีมูลค่าส่งออกเป็นลำดับที่สอง หรือสูงถึง 3,512 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี 2544 แต่อุตสาหกรรมแผงวงจร

ไฟฟ้านั้นเป็นอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นด้านการส่งออกเป็นหลัก ดังนั้น จึงต้องพึ่งความต้องการสินค้าจากต่างประเทศด้วย แต่เนื่องจากในปี 2544 – 2545 ภาวะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในตลาดโลกมีการชะลอตัว ทำให้การส่งออกแผงวงจรไฟฟ้าลดลงมาร้อยละ 21.7 ในปี 2544 เมื่อเทียบกับปี 2543 นอกจากนี้ ตัวเลขมูลค่าการส่งออกในปี 2545 ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเมษายน ยังคงลดลงอย่างต่อเนื่องถึงร้อยละ 31.4 ส่วนแผ่นวงจรพิมพ์นั้นไม่ค่อยมุ่งเน้นการส่งออกมากเท่าแผงวงจรไฟฟ้า 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 ต่อมา มีการขยายฐานการผลิตเพื่อส่งออกต่างประเทศด้วย ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญได้แก่ เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์ ตู้เย็น เครื่องปรับอากาศ หม้อหุงข้าว เครื่องซักผ้า พัดลม เป็นต้น ความสามารถทางเทคโนโลยีการประกอบ การผลิตชิ้นส่วนและการดัดแปลงของคนไทยอยู่ในระดับดีพอสมควร

2. กลุ่มชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นฐานสำคัญของกลุ่มอื่นๆ ซึ่งในปัจจุบันมีการลงทุนของบริษัทต่างชาติ บริษัทร่วมทุนกับคนไทย ผลิตภัณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ แผงวงจรไฟฟ้า จุลภาค แผงวงจรรวม ไมโครโปรเซสเซอร์ หน่วยความจำ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการผลิตเพื่อส่งออก ลักษณะการผลิตจะมีทั้งแบบที่ใช้แรงงานเป็นหลัก และใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ ในส่วนของโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่จะเป็นโรงงานต่างชาติหรือร่วมทุนกับต่างชาติ ใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ มีบริษัทแม่จากต่างประเทศเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ เครื่องจักร เทคโนโลยี และตลาด ส่วนบริษัทขนาดเล็กของคนไทยเป็นการรับช่วงการผลิตโดยใช้แรงงานเป็นหลัก

3. กลุ่มผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เป็นการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์และการผลิตอุปกรณ์ต่อพ่วงและส่วนประกอบ เช่น ฮาร์ดดิสก์ แผ่นฟลอปปีดิสก์ จอภาพ สวิตช์ แป้นพิมพ์ เป็นต้น การพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมนี้ อยู่ที่การพัฒนาให้คนสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะความซับซ้อนทางเทคโนโลยีที่มากขึ้น ทำให้กระบวนการผลิตจำเป็นต้องอาศัยเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาใช้มากขึ้น ต้องการคนที่มีความรู้และทักษะมากขึ้น

4. กลุ่มผลิตภัณฑ์โทรคมนาคม ได้แก่ เครื่องรับโทรศัพท์ เครื่องรับโทรสาร จานดาวเทียม 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 “การศึกษาลักษณะเฉพาะวัฒนธรรมองค์กร และลักษณะผู้นำในธุรกิจสถานีโอโทรทัศน์เสรี ศึกษาเฉพาะกรณีโทรทัศน์ไอทีวี” ตามแนวการศึกษาของโครงการวิจัย GLOBE มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำ และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่และที่ควรจะเป็น รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำและลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในสถานีโอโทรทัศน์ไอทีวี โทรทัศน์เสรี ในปัจจัย 7 ด้าน คือ ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะความมีมนุษยธรรม และลักษณะเน้นอนาคต

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

1. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในสถานีโอโทรทัศน์ไอทีวี จะเน้นลักษณะความสำเร็จและลักษณะเน้นอนาคต

2. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่

3. ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพระหว่างฝ่ายข่าวและฝ่ายที่ไม่ใช่ข่าว ไม่มีความแตกต่างกัน

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

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

จากขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยนำการสืบสานวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ อ.สุนทร วงศ์ไวยวรรณ มาเป็นแนวทางในการสืบสานวัฒนธรรม ซึ่งมีวิธีการอยู่ 4 ลักษณะ คือ

- การคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มยอมรับวัฒนธรรมองค์การ
- การหล่อหลอมขัดเกลาวัฒนธรรม
- การเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การ และ
- แหล่งกำเนิดของวัฒนธรรมองค์การ

ผลการศึกษาพบว่าองค์การ กองอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นประเภทบทบาท (Role Culture) เนื่องจากหน่วยงานราชการ มีหัวใจการบริหารอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาสูงสุด เป็นผู้ควบคุมและเป็นศูนย์กลางการบริหารงาน รูปแบบการทำงานอยู่ภายใต้ กฎระเบียบ มีสายการบังคับบัญชา มีความเป็นเหตุเป็นผล การปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบ รอบคอบมีโครงสร้างและรูปแบบที่ชัดเจน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนดีของวัฒนธรรมองค์การประเภทบทบาท แต่อย่างไรก็ดีวัฒนธรรมองค์การประเภทบทบาทนี้ ก็ยังมีข้อด้อยอยู่บ้างกล่าวคือ การมีกฎระเบียบที่มากเกินไป ทำให้ไม่สามารถปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนี้ได้ การที่ต้องทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์การประเภทบทบาทนี้ จะทำให้เป็นตัวถ่วงแก่ผู้ที่ต้องการความเปลี่ยนแปลง หรือผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีความทะเยอทะยานก็จะถูกปิดกั้นความคิด ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขขั้นตอน วิธีการและการปฏิบัติงานเป็นเรื่องยากลำบาก

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

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

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

จากผลการสำรวจด้วยปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การประเภทบทบาทส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดกองอำนาจการ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง แต่เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนตำแหน่งว่างที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีน้อยโควตาในการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไม่เพียงพอ และการขาดแคลนงบประมาณ

ประมาณในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ จึงทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในปัจจัยทั้ง 3 ด้านข้าง
ต่ำ

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 บริษัท ไทยออยล์ 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

นอกจากนั้นการศึกษาค้างนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในปัจจัยลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้นำ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง มีการรับรู้ และความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะจะเป็น และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต้องการให้มีลักษณะเน้นอนาคต และลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการแข่งขันที่เข้มข้นอย่างในปัจจุบัน และผลการศึกษาี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงาน เป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวทางที่ควรจะเป็น อาทิเช่น การออกแบบระบบการจ่ายผลตอบแทน ควรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยเรื่องอายุ หรืออายุงานในองค์กร หากต้องการให้องค์กรเกิดมีลักษณะเน้นความสำเร็จมากขึ้น หรือเมื่อต้องการเสริมสร้างให้ผู้นำมีลักษณะของความเป็นชาย ก็อาจจัดโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

จิรวัดน์ จิระดีพลัง (2546 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทสยามซานิทารีแวร์อินทัสตรี้ (หนองแค) จำกัด 2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรระหว่างพนักงานที่มีเพศ อายุ แผนกงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ฝึกอบรมที่แตกต่างกัน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 180 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล 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 เมื่อพนักงานมีเพศแผนงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ฝึกอบรมแตกต่างกัน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพนักงานมีอายุแตกต่างกัน 3. ความรู้ในวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .222 และ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .315

เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน รวมถึงศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง 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 จันทร์แย้ม (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 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร 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 ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทยูไนเต็ล คอมมิวนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

สกาวัฒน์ 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