บทที่ 2

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ และตามที่เป็นจริง กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรในการวิจัย เป็นพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 1200 คน พนักงานธนาคารแห่งอเมริกา จำนวน 300 คน และพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ (ประเทศไทย) จำนวน 300 คน ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้นรวม 400 คน ประกอบด้วย พนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 200 คน พนักงานบริษัทมิตซูบิชิ (ประเทศไทย) จำนวน 100 คน และพนักงานธนาคารแห่งอเมริกา จำนวน 100 คน ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความถี่ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N = 400)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง			
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ (n=200)	พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า (n=100)	พนักงานธนาคาร (n=100)	รวม (N=400)
เพศ				
ชาย	56	35	45	136
หญิง	142	65	55	262
ไม่ตอบ	2	—	—	2
อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี	10	33	8	51
25 - 30 ปี	41	41	62	144
31 - 35 ปี	51	17	25	93
36 - 40 ปี	25	5	5	35
มากกว่า 40 ปี	72	4	—	72
ไม่ตอบ	1	—	—	1
ระดับการศึกษา				
ประถมศึกษา	8	—	—	8
มัธยมศึกษาตอนต้น	13	—	—	13
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4	—	—	4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	13	4	2	19
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	8	10	—	18
ปริญญาตรี	148	84	91	323
ปริญญาโท หรือปริญญาเอก	5	2	6	13
ไม่ตอบ	1	—	1	2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่ของกลุ่มตัวอย่าง			
	พนักงานรัฐวิสาหกิจ (n=200)	พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า (n=100)	พนักงานธนาคาร (n=100)	รวม (N=400)
แผนก / ฝ่าย				
บัญชี	41	13	20	74
งบประมาณ	11	—	—	11
ตรวจสอบ	48	—	20	68
การเงิน	9	—	—	9
สินเชื่อ	—	—	25	25
กฎหมาย	10	—		10
บุคคล	11	—	20	31
ธุรการ	59	4	—	63
ขาย	—	75	—	75
ผลิต	—	5	—	5
คอมพิวเตอร์	—	—	15	15
ไม่ตอบ	11	2	—	13
ระยะเวลาในการทำงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	—	17	5	22
1 - 3 ปี	44	40	62	146
4 - 6 ปี	40	22	30	92
7 - 10 ปี	28	14	3	46
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	87	7	—	94
ไม่ตอบ	1	—	—	1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้ คือแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกต่อองค์การ มีลักษณะเป็นข้อกระทงที่มีคำตอบให้เลือก เป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต มีข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 57 ข้อ ประกอบด้วยมาตรวัด 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แบบสำรวจชุดนี้มีข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 46 ข้อ แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริง เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบในข้อกระทงชุดนี้ คือ 0 ถึง 4 โดยที่

0 หมายถึง ไม่จริง

1 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง

2 หมายถึง 50 - 50 ตัดสินไม่ได้

3 หมายถึง ค่อนข้างจริง

4 หมายถึง จริง

ตัวอย่างข้อกระทง แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริง

ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน...	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	50-50 ตัดสินไม่ได้	ค่อนข้างจริง	จริง	ไม่ทราบ
0	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	0	1	2	3	4	?

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบในข้อกระทงชุดนี้ คือ 0 ถึง 4 โดยที่

0 หมายถึง ไม่ต้องการเลย

1 หมายถึง ไม่ค่อยต้องการ

2 หมายถึง เฉย ๆ

3 หมายถึง ต้องการบ้าง

4 หมายถึง ต้องการ

ตัวอย่างข้อกระทง แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ

ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน...ท่านต้องการให้	ไม่ต้องการเลย	ไม่ค่อยต้องการ	เฉย ๆ	ต้องการบ้าง	ต้องการมาก
0	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	0	1	2	3	4

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แต่ละส่วนมีข้อกระทงจำนวน 23 ข้อ เพื่อวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 6 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	มีข้อกระทงจำนวน	5	ข้อ
มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	มีข้อกระทงจำนวน	3	ข้อ
มิติที่ 3 ปัจเจกนิยม	มีข้อกระทงจำนวน	2	ข้อ
มิติที่ 4 กลุ่มนิยม	มีข้อกระทงจำนวน	4	ข้อ
มิติที่ 5 ความเป็นชาย	มีข้อกระทงจำนวน	4	ข้อ
มิติที่ 6 ความเป็นหญิง	มีข้อกระทงจำนวน	5	ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกต่อองค์การของพนักงาน

แบบสำรวจชุดนี้เป็นข้อกระทงสำหรับใช้วัดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีข้อกระทงทั้งสิ้นจำนวน 11 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน คือ 1 ถึง 5 โดยที่

1 หมายถึง รู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด
2 หมายถึง รู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อย
3 หมายถึง 50 - 50 ตัดสินไม่ได้
4 หมายถึง รู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก
5 หมายถึง รู้สึกผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตัวอย่างข้อกระทง แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกต่อองค์การ

ข้อ	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความนี้ระดับใด	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	50-50ตัดสินไม่ได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ และยินดีที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่องค์การนี้	5	4	3	2	1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การสร้างเครื่องมือและประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกต่อองค์การมีดังนี้

1.1 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสำรวจความคิดเห็นชุดนี้จากแนวคิด ความหมายของมิติวัฒนธรรมที่ได้จากการศึกษาของฮอฟสตีด และแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานร่วมกันในองค์กร สร้างข้อกระทงโดย ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยมาตร 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 มาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริง

ส่วนที่ 2 มาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ

แต่ละส่วนประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 38 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 76 ข้อ เป็นข้อกระทงสำหรับวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การใน 4 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1	ความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก	มีข้อกระทงจำนวน	5	ข้อ
	ความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย	มีข้อกระทงจำนวน	4	ข้อ
มิติที่ 2	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมาก	มีข้อกระทงจำนวน	4	ข้อ
	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนน้อย	มีข้อกระทงจำนวน	3	ข้อ
มิติที่ 3	ปัจเจกนิยม	มีข้อกระทงจำนวน	4	ข้อ
	กลุ่มนิยม	มีข้อกระทงจำนวน	8	ข้อ
มิติที่ 4	ความเป็นชาย	มีข้อกระทงจำนวน	4	ข้อ
	ความเป็นหญิง	มีข้อกระทงจำนวน	6	ข้อ

1.2 แบบสำรวจความรู้สึกต่อองค์การ แบบสำรวจในส่วนนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานร่วมกันในองค์กร สร้างข้อกระทงโดย ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ กับแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันของพนักงานคุมประพฤติ ที่สร้างข้อกระทงขึ้นโดย มาดี ธรรมสัจจกุล (2535) ได้แบบสำรวจความรู้สึกต่อองค์การ ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 22 ข้อ

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกต่อองค์การ ที่สร้างขึ้นเพื่อนำไปทดลองใช้ศึกษานำร่อง ประกอบด้วยมาตร 2 มาตร มีข้อกระทงทั้งสิ้นรวมจำนวน 98 ข้อ

นำแบบสำรวจนี้ ไปทำการศึกษานำร่องกับพนักงานองค์การโทรศัพท์ แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ และพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ไอ ที เอฟ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นศึกษาจริง แห่งละจำนวน 50 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 100 คน

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจ ที่นำไปทำการศึกษานำร่อง มาคัดข้อกระทงด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร (corrected item-total correlation) พิจารณาข้อกระทงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .001 ถ้าข้อกระทงใด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรต่ำกว่าค่าวิกฤต จะตัดข้อกระทงนั้นออกจากการวิเคราะห์ หากข้อกระทงใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรมากกว่า หรือเท่ากับค่าวิกฤต ให้คงข้อกระทงนั้นไว้ จากนั้นนำข้อกระทงทั้งหมดที่คงไว้ มาวิเคราะห์แบบข้างต้น จนกว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรมากกว่า หรือเท่ากับค่าวิกฤตทุกข้อกระทง แสดงว่า ข้อกระทงดังกล่าวได้ผ่านการวิเคราะห์แล้ว

การคัดข้อกระทงในแบบสำรวจการรับรู้วัฒนธรรมองค์การนี้ ผู้วิจัยได้แยกคัดข้อกระทงเป็นมาตรย่อยๆ รวม 4 มาตร แต่ละมาตรย่อยจะเป็นข้อกระทงสำหรับวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติ ซึ่งมี 4 มิติตามแบบจำลองของมิติวัฒนธรรมของฮอฟสตีด แต่ปรากฏว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรของข้อกระทงในมาตร

ปัจเจกนิยม กับข้อกระทงในมาตรความเป็นชาย ที่ผู้วิจัยสร้าง ตามความหมายและแนวคิดของฮอฟสตีด มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรบางค่า มีค่าเป็นลบ บางค่ามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรต่ำ ค่าอัลฟาของมาตรนั้นจึงต่ำมาก และจะต้องตัดข้อกระทงนั้นออกจากแบบสำรวจ เป็นเหตุให้แบบสำรวจมีข้อกระทงไม่ครอบคลุมความหมายของมิติวัฒนธรรมตามแบบจำลองมิติวัฒนธรรม แต่เมื่อแยกคัดข้อกระทงสำหรับวัดปัจเจกนิยม กลุ่มนิยม ความเป็นชาย ความเป็นหญิง เป็นมาตร แต่ละมาตร แล้วจึงคัดข้อกระทงด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร ปรากฏว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรของข้อกระทงวัดปัจเจกนิยม กลุ่มนิยม ความเป็นชาย ความเป็นหญิงมีค่าสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ข้อกระทงที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีเนื้อหาที่ครอบคลุมตามความหมายมิติวัฒนธรรมทุกมิติ จึงแยกคัดข้อกระทงในมิติปัจเจกนิยม - กลุ่มนิยม ที่เดิมเป็นขั้วตรงกันข้ามในมิติเดียวกัน และข้อกระทงในมิติความเป็นชาย - ความเป็นหญิง ออกเป็น 4 มิติ จากนั้นจึงแยกคัดข้อกระทงเป็นมิติๆ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ จึงประกอบด้วยข้อกระทงสำหรับวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 6 มิติ (ตารางที่ 2 และตารางที่ 3)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของมาตรวัดวัฒนธรรมองค์การรายข้อ

ข้อกระทง			ค่า r
มิติวัฒนธรรม	ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน...	(N=95)
มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	1	หัวหน้ามีความเป็นกันเองไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานของพนักงาน	.76***
	2	หัวหน้าปรึกษาหารือกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับพนักงาน	.83***
	3	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย	.76***
	4	หัวหน้าไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	.61***
	5	หัวหน้ามีลักษณะการปกครอง และบังคับบัญชาแบบเผด็จการ	.73***
ค่า α ของมาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ			.89***
มิติที่2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	6	พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน เนื่องจากกลัวจะผิดพลาด	.62***
	7	พนักงานถูกเข้มงวดในเรื่องระเบียบวินัยมาก	.66***
	8	พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	.70***
ค่า α ของมาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน			.81***
มิติที่ 3 ปัจเจกนิยม	9	พนักงานต่างคนต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง	.58***
	10	มีการแข่งขันกันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง	.58***
ค่า α ของมาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในมิติปัจเจกนิยม			.73***
มิติที่ 4 กลุ่มนิยม	11	พนักงานทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	.73***
	12	พนักงานต่างคนต่างทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อร่วมกันสร้างผลงานให้แก่หน่วยงานของตน	.63***
	13	พนักงานทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.51***
	14	พนักงานมักจะไม่ตัดสินใจด้วยตนเองตามลำพัง แต่จะคำนึงถึงเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม	.64***
ค่า α ของมาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในมิติกลุ่มนิยม			.80***

Critical r (α=.001, df = 93) ≈.313

หมายเหตุ ค่า r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อกระทง			ค่า r
มิติวัฒนธรรม	ข้อ	ภายในหน่วยงานของท่าน...	(N=95)
มิติที่ 5 ความเป็นชาย	15	การตัดสินใจของหัวหน้าขึ้นอยู่กับข้อมูล มากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	.60***
	16	ควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้ทุกคนยึดถือหลักการนี้ร่วมกัน	.64***
	17	พนักงานจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงาน มากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน แม้การปฏิบัตินั้นจะขัดกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ร่วมงาน	.42***
	18	ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มักจะเกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน แต่ก็สามารถทำความเข้าใจและตกลงกันได้อย่างมีระบบและรวดเร็ว	.60***
ค่า α ของมาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในมิติความเป็นชาย			.76***
มิติที่ 6 ความเป็นหญิง	19	หัวหน้ามักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานมากกว่าจะปฏิบัติตามหลักการอย่างเคร่งครัด	.31***
	20	พนักงานมีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกัน	.81***
	21	เพื่อนร่วมงานมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน	.75***
	22	พนักงานมีการร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นอย่างดี	.81***
	23	เมื่อมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้น คู่กรณีมักแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอม	.55***
ค่า α ของมาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในมิติความเป็นหญิง			.84***

Critical r (α=.001, df = 93) ≅.313

หมายเหตุ 1. ค่า r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร

2. ค่า r ของข้อกระทงที่ 19 มีค่า = .313

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของมาตรวัดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การรายข้อ

ข้อ	ข้อกระทง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความนี้ระดับใด	ค่า r (N=99)
1	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านทำงานที่องค์การนี้	.68***
2	ท่านรู้สึกว่าความต้องการของท่านสอดคล้องกับความต้องการขององค์การนี้	.73***
3	ท่านดีใจเป็นอย่างมากที่ได้เลือกทำงานในองค์การนี้ และเห็นว่าเป็นองค์การที่ดีกว่าองค์การอื่น	.71***
4	สำหรับท่าน องค์การที่ท่านอยู่นี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านอยากทำงานด้วย	.70***
5	ท่านยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ	.65***
7	การตัดสินใจเข้าทำงานในองค์การนี้ นับเป็นความผิดพลาดอย่างมากของท่าน	.75***
10	องค์การที่ท่านอยู่ทำให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียงในสังคม	.54***
13	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	.69***
15	ท่านยินดีทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จไปได้	.51***
21	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้องค์การ	.52***
22	ท่านมีความอบอุ่นใจที่ได้ทำงานที่นี่	.75***
ค่า α ของมาตรวัดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ		.91***

Critical r (α=.001, df = 97) ≈.305

หมายเหตุ ค่า r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบประสิทธิภาพ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกต่อองค์การ โดย

2.1 การหาความเที่ยงของแบบสำรวจ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสำรวจความคิดเห็นฉบับนี้ โดยวิธีวัดความสอดคล้องภายในของแบบสำรวจ ด้วยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach Alpha) แต่ละมาตรมีค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของแบบสำรวจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและความรู้สึกต่อองค์การ

เครื่องมือ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	จำนวนข้อกระทงในแต่ละมาตร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
มาตรวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในมิติที่			
1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	95	5	.89***
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	95	3	.81***
3. ปัจเจกนิยม	84	2	.73***
4. กลุ่มนิยม	95	4	.80***
5. ความเป็นชาย	88	4	.76***
6. ความเป็นหญิง	89	5	.84***
มาตรวัดความรู้สึกต่อองค์การ	99	11	.91***

***p<.001

2.2 การวิเคราะห์ความตรงของมาตรวัดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Validity) ในการวิเคราะห์ความตรงของแบบสำรวจนี้ จะวิเคราะห์ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของมาตรวัดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของมาตรทั้งฉบับ กับมาตรวัดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การโดยสรุป 4 ข้อ ดังนี้

1. ท่านตั้งใจ (หากเป็นได้) ให้ลูกหลานของท่านได้ทำงานในองค์การนี้
2. ท่านตั้งใจที่จะอยู่ทำงานในองค์การนี้ต่อไปจนกว่าเกษียณอายุ

3. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานของท่านในทางลบ
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ค่าความตรงของมาตรวัดความรู้สึกต่อองค์การเท่ากับ .73***

***p<.001

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากพนักงานทั้งสามองค์การด้วยตนเองและแจกแบบสำรวจผ่านพนักงานที่ทำงานภายในองค์การ แต่ละองค์การ แบบสำรวจแต่ละชุดประกอบด้วย แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงตามที่ต้องการ แต่ละส่วนมีข้อกระทงจำนวน 23 ข้อ กับแบบสำรวจความรู้สึกต่อองค์การ จำนวน 11 ข้อ ผู้วิจัยได้จัดแบ่งแบบสำรวจใส่ซองเป็นชุดๆ ซึ่งผู้ตอบสามารถปิดผนึกซองก่อนส่งคืน จำนวนแบบสำรวจความคิดเห็นที่แจกทั้งหมดรวม 420 ชุด เก็บแบบสำรวจคืนได้ 410 ชุด ผู้วิจัยคัดเฉพาะแบบสำรวจที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุดมาวิเคราะห์ (แบบสำรวจที่สมบูรณ์ ที่ผู้วิจัยคัดมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือแบบสำรวจที่ผู้ตอบ ตอบข้อกระทงในส่วนที่ 2 3 และ 4 ทุกข้อ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยคำนวณและวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

1. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test)
2. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)