



บทที่ 3

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด

1.1 ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ

1.2 ตัวแปรด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐานการวิจัยเป็นรายชื่อ

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ แตกต่างกับ
ตามที่เป็นจริง

สมมติฐานที่ 2 ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ตามที่ต้องการ
กับตามที่เป็นจริง มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบ กับ
ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด

การวิจัยนี้ มีตัวแปรพื้นฐานที่เกี่ยวข้องคือ

1.1 ตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

สำหรับตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลสถิติพื้นฐาน
ตามลำดับดังนี้คือ

1.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง มิติวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 มิติ คือ มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มิติที่ 3 ปัจเจกนิยม มิติที่ 4 กลุ่มนิยม มิติที่ 5 ความเป็นชาย และมิติที่ 6 ความเป็นหญิง เสนอในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแต่ในละมิติ

มิติ	ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (1)	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (2)	ปัจเจกนิยม (3)	กลุ่มนิยม (4)	ความเป็นชาย (5)	ความเป็นหญิง (6)
(1) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	1.00					
(2) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	.14**	1.00				
(3) ปัจเจกนิยม	-.03	.15**	1.00			
(4) กลุ่มนิยม	-.17***	.05	-.30***	1.00		
(5) ความเป็นชาย	-.50***	.12**	.15**	.19***	1.00	
(6) ความเป็นหญิง	-.23**	.00	-.34***	.78***	.23***	1.00

***p <.001

**p <.01

จากตารางที่ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ 6 มิติ ทั้งหมด 15 ค่า มีค่าที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 12 ค่า

วัฒนธรรมองค์การมิติที่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 9 ค่า คือความเป็นหญิงกับกลุ่มนิยม ($r=.78$) มีความสัมพันธ์ขนาดสูง ทิศทางบวก เป็นค่าสหสัมพันธ์สูงสุดในตารางนี้ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจกับความเป็นชาย ($r=-.50$) มีความสัมพันธ์ขนาดปานกลาง ทิศทางลบ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เหลืออีก 7 ค่า เป็นความสัมพันธ์ขนาดต่ำ ในทิศทางลบ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกนิยมกับความเป็นหญิง ($r=-.34$) ปัจเจกนิยมกับกลุ่มนิยม ($r=-.30$) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจกับความเป็นหญิง ($r=-.23$) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจกับกลุ่มนิยม ($r=-.17$) แต่ความเป็นชายกับความเป็นหญิง และกลุ่มนิยมกับความเป็นชาย มีความสัมพันธ์ขนาดต่ำ ทิศทางบวก ($r=.23$ และ $.19$ ตามลำดับ)

วัฒนธรรมองค์การมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ.01 มี 4 ค่า เป็นความสัมพันธ์ขนาดต่ำ ในทิศทางบวกทั้งหมด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนิยมกับความเป็นชาย ($r=.15$) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กับ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r=.14$) และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับความเป็นชาย ($r=.14$)

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนกับกลุ่มนิยม และความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กับปัจจัยนิยม มีความสัมพันธ์กันขนาดน้อยมาก ในทิศทางบวก และทิศทางลบตามลำดับ ($r=.05$ และ $-.03$ ตามลำดับ)

ส่วนการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นหญิง

1.1.2 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ ตามที่เป็นจริง ช่องว่างของวัฒนธรรมองค์การแต่ละมิติ และรวม 6 มิติ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับเกณฑ์คะแนน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ตามที่ต้องการ และตามที่เป็นจริง เพื่อความสะดวกในการแปล ความหมายของข้อมูลไว้ดังนี้

1.1.2.1 เกณฑ์ระดับคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ

ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่ต้องการเลย

0.50 - 1.49 หมายถึง ไม่ค่อยต้องการ

1.50 - 2.49 หมายถึง เฉย ๆ

2.50 - 3.49 หมายถึง ต้องการบ้าง

3.50 ขึ้นไป หมายถึง ต้องการมาก

1.1.2.2 เกณฑ์ระดับคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริง

ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่จริง

0.50 - 1.49 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง

1.50 - 2.49 หมายถึง 50-50ตัดสินใจไม่ได้

2.50 - 3.49 หมายถึง ค่อนข้างจริง

3.50 ขึ้นไป หมายถึง จริง

1.1.2.3 ช่องว่าง คือความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ตามที่ต้องการ และการรับรู้ตามที่เป็นจริง

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติ และรวม 6 มิติของทั้งสามองค์การ และผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	องค์การ												ค่า F ระหว่าง (1) (2) (3)	ผลการทดสอบ ด้วย SNK
	รัฐสภากิจ (n=200)			บริษัทตัวแทนจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้า (n=100)			ธนาคาร (n=100)			ในภาพรวม (n=400)				
	(1)		(2)		(3)		M		SD		M			
(A) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ตามที่ต้องการ	0.46	0.47	0.34	0.37	0.60	0.68	0.47	0.52	6.80**	2	1	3		
(B) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ตามที่เป็นจริง	1.05	0.91	1.49	0.98	0.83	0.66	1.11	0.91	15.16***	3	1	2		
ช่องว่าง (A - B)	-0.59	0.88	-1.17	1.03	-0.23	0.68	-0.65	0.94	28.93***	3	1	2		
ค่า t ของช่องว่าง (A - B)	-9.25***		-11.32***		-3.46***		-13.82***							
(C) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ตามที่ต้องการ	2.33	0.91	1.55	0.95	2.32	0.77	2.13	0.95	28.48***	2	3	1		
(D) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ตามที่เป็นจริง	2.31	0.94	1.98	1.00	2.28	0.98	2.22	0.97	4.21*	2	3	1		
ช่องว่าง (C - D)	0.02	1.13	-0.43	1.23	0.04	1.22	-0.09	1.19	5.49**	2	1	3		
ค่า t ของช่องว่าง (C - D)	0.25		-3.48**		0.27		-1.48							
(E) ปัจเจกนิยม ตามที่ต้องการ	2.12	1.06	1.90	0.93	2.03	1.02	2.03	1.02	2.11	2	3	1		
(F) ปัจเจกนิยม ตามที่เป็นจริง	2.35	1.09	1.96	0.84	3.13	0.84	2.45	1.06	38.63***	2	1	3		
ช่องว่าง (E - F)	-0.23	1.22	-0.06	0.94	-1.10	1.20	-0.42	1.22	24.37***	2	1	3		
ค่า t ของช่องว่าง (E - F)	-0.26*		-1.01		-9.17**		-6.79**							

หมายเหตุ เกณฑ์ระดับคะแนน (1) การรับรู้ตามที่ต้องการ ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่ต้องการเลย 0.50 - 1.49 หมายถึง ไม่ค่อยต้องการ 1.50 - 2.49 หมายถึง เฉย ๆ

2.50 - 3.49 หมายถึง ต้องการบ้าง 3.50 ขึ้นไป หมายถึง ต้องการมาก

(2) การรับรู้ตามที่เป็นจริง ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่จริง 0.50 - 1.49 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง 1.50 - 2.49 หมายถึง 50 - 50 ตัดสินไม่ได้

2.50 - 3.49 หมายถึง ค่อนข้างจริง 3.50 ขึ้นไป หมายถึง จริง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	องค์การ						ค่า F ระหว่าง (1) (2) (3)	ผลการทดสอบ ด้วย SNK
	รัฐวิสาหกิจ (n=200)		บริษัทตัวแทนจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้า (n=100)		ธนาคาร (n=100)			
	M	SD	M	SD	M	SD		
(G) กลุ่มนิยม ตามที่ต้องการ	3.43	0.56	3.40	0.45	3.21	0.75	5.08	3 2 1
(H) กลุ่มนิยม ตามที่เป็นจริง	2.72	0.68	2.52	0.74	1.67	0.73	57.83	3 2 1
ช่องว่าง (G - H)	0.71	0.93	0.88	0.82	1.53	0.99	26.69	1 2 3
ค่า t ของช่องว่าง (G - H)	10.82***		10.79***		15.49***		-	-
(I) ความเป็นชาย ตามที่ต้องการ	3.00	0.70	3.09	0.47	2.96	0.61	1.13	3 1 2
(J) ความเป็นชาย ตามที่เป็นจริง	2.65	0.79	2.52	0.72	2.99	0.58	11.37***	2 1 3
ช่องว่าง (I - J)	0.35	0.93	0.57	0.76	-0.03	0.81	12.75***	3 1 2
ค่า t ของช่องว่าง (I - J)	5.48***		7.53***		-0.37		7.13***	-
(K) ความเป็นหญิง ตามที่ต้องการ	3.36	0.52	3.59	0.45	3.07	0.83	19.42***	3 1 2
(L) ความเป็นหญิง ตามที่เป็นจริง	2.53	0.86	2.55	0.76	1.67	0.63	46.48***	3 1 2
ช่องว่าง (K - L)	0.83	0.86	1.04	0.80	1.40	0.99	14.36***	1 2 3
ค่า t ของช่องว่าง (K - L)	13.49***		13.08***		14.19***		22.50***	-

หมายเหตุ เกณฑ์ระดับคะแนน (1) การรับรู้ตามที่ต้องการ ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่ต้องการเลย 0.50 - 1.49 หมายถึง ไม่ค่อยต้องการ 1.50 - 2.49 หมายถึง เฉย ๆ

2.50 - 3.49 หมายถึง ต้องการบ้าง 3.50 ขึ้นไป หมายถึง ต้องการมาก

(2) การรับรู้ตามที่เป็นจริง ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่จริง 0.50 - 1.49 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง 1.50 - 2.49 หมายถึง 50 - 50 ตัดสินไม่ได้

2.50 - 3.49 หมายถึง ค่อนข้างจริง 3.50 ขึ้นไป หมายถึง จริง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	องค์การ						ค่า F ระหว่าง (1) (2) (3)	ผลการทดสอบ ด้วย SNK
	รัฐวิสาหกิจ (n=200)		บริษัทตัวแทนจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้า (n=100)		ธนาคาร (n=100)			
	M	SD	M	SD	M	SD		
(M) รวม 6 มิติ ตามที่ต้องการ	2.44	0.33	2.35	0.27	2.39	0.33	4.12*	2.3 1
(N) รวม 6 มิติ ตามที่เป็นจริง	2.22	0.41	2.19	0.33	1.93	0.33	21.80***	3 2.1
ช่องว่าง (M - N)	0.22	0.47	0.16	0.36	0.42	0.44	10.21***	2.1 3
ค่า t ของช่องว่าง (M - N)	6.63***		4.55***		9.59***		11.48***	-

***p ≤ .001

**p < .01

*p < .05

SNK = Student - Newmar - Kuels Procedure Range ($\alpha = .05$)

- หมายเหตุ 1. เกณฑ์ระดับคะแนน (1) การรับรู้ตามที่ต้องการ ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่ต้องการเลย 0.50 - 1.49 หมายถึง ไม่ค่อยต้องการ 1.50 - 2.49 หมายถึง เฉย ๆ 2.50 - 3.49 หมายถึง ต้องการบ้าง 3.50 ขึ้นไป หมายถึง ต้องการมาก
- (2) การรับรู้ตามที่เป็นจริง ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่จริง 0.50 - 1.49 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง 1.50 - 2.49 หมายถึง 50 - 60 ตัดสินไม่ได้ 2.50 - 3.49 หมายถึง ค่อนข้างจริง 3.50 ขึ้นไป หมายถึง จริง
2. การทดสอบด้วย SNK กลุ่มที่ขีดเส้นใต้ คือกลุ่มที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
- (1) หมายถึง พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
- (2) หมายถึง พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าจากต่างประเทศ
- (3) หมายถึง พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย
3. ค่า t เป็นค่าทดสอบที่มีความสัมพันธ์กัน (t-dependent)

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ ตามที่เป็นจริง และช่องว่าง ในวัฒนธรรมองค์การแต่ละมิติ และรวม 6 มิติ สามารถแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามเกณฑ์ระดับคะแนนได้ดังนี้

มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจตามที่ต้องการ ในภาพรวม พนักงานมีคะแนนการรับรู้ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจตามที่ต้องการ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ หมายถึง ไม่ต้องการเลย และเมื่อ พิจารณาเฉพาะองค์การ ปรากฏว่า พนักงานธนาคาร พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัท มีคะแนนการรับรู้ความเหลื่อมล้ำของอำนาจตามที่ต้องการ ลดลงตามลำดับ ($F=6.80, p<.01$) ซึ่งคะแนนของพนักงานธนาคาร อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ หมายถึง ไม่ค่อยต้องการ ส่วน พนักงานรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานบริษัท มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ต่ำเช่นเดียวกับในภาพรวม แสดงว่า พนักงานบริษัทไม่ต้องการให้องค์การมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธนาคาร ตามลำดับ

ความเหลื่อมล้ำของอำนาจตามที่เป็นจริง ทั้งในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเฉพาะ องค์การ พนักงาน มีคะแนนการรับรู้ความเหลื่อมล้ำของอำนาจตามที่เป็นจริง อยู่ในเกณฑ์ ค่อนข้างต่ำเช่นเดียวกัน ซึ่งหมายถึง ค่อนข้างไม่จริง โดยที่ พนักงานบริษัท มีคะแนนการรับรู้ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจตามที่เป็นจริงสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงาน ธนาคาร ตามลำดับ ($F=15.16, p<.001$) แสดงว่า บริษัท เป็นองค์การที่มีความเหลื่อมล้ำของ อำนาจมากที่สุด รองลงมาคือรัฐวิสาหกิจ และธนาคาร

ช่องว่างในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ในภาพรวม และในกรณีพิจารณาเฉพาะ องค์การ ปรากฏว่า พนักงานทุกองค์การ มีการรับรู้ความเหลื่อมล้ำของอำนาจตามที่เป็นจริง แตกต่างกับตามที่ต้องการ โดยที่พนักงานมีระดับคะแนนการรับรู้ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ตามที่เป็นจริง สูงกว่าตามที่ต้องการ ระดับคะแนนช่องว่างของพนักงานทุกองค์การจึงมีค่าเป็น ลบ ซึ่งระดับคะแนนช่องว่างของพนักงานบริษัท พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธนาคาร มีค่าเป็นลบลดลงตามลำดับ แสดงว่า พนักงานบริษัทรู้สึกว่ องค์การมีความเหลื่อมล้ำของ อำนาจสูงกว่าที่พนักงานต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงาน ธนาคาร ตามลำดับ

มิตินี้ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนตามที่ต้องการ ทั้งในภาพรวม และในกรณีพิจารณาเฉพาะองค์การ พนักงาน มีคะแนนการรับรู้การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนตามที่ต้องการ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง หมายถึง เจาะ ๆ พนักงานรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานธนาคาร มีระดับคะแนนการรับรู้ในมิตินี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสูงกว่าระดับคะแนนของพนักงานบริษัท ($F=28.48, p<.001$) แสดงว่า ทั้งพนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธนาคาร ต้องการให้องค์การมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มากกว่าพนักงานบริษัท

การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนตามที่เป็นจริง ทั้งในภาพรวม และกรณีพิจารณาเฉพาะองค์การ ปรากฏว่า พนักงาน มีคะแนนการรับรู้การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนตามที่เป็นจริง อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หมายถึง 50 - 50 ตัดสินไม่ได้ พนักงานรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานธนาคาร มีคะแนนการรับรู้ในมิตินี้ไม่แตกต่างกัน แต่สูงกว่าระดับคะแนนของพนักงานบริษัท ($F=4.12, p<.05$) แสดงว่า ทั้งรัฐวิสาหกิจ และธนาคาร มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับที่สูงกว่าบริษัท

ช่องว่างในมิตินี้การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ในภาพรวม พนักงานไม่มีช่องว่างในมิตินี้เช่นเดียวกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานธนาคาร หมายความว่า ทั้งพนักงานในภาพรวม พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธนาคาร มีคะแนนการรับรู้การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับคะแนนช่องว่างของพนักงานบริษัท มีค่าเป็นลบ เพราะพนักงานบริษัท มีคะแนนการรับรู้การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนตามที่เป็นจริง กับตามที่ต้องการแตกต่างกัน นั่นคือ พนักงานบริษัทมีคะแนนการรับรู้การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนตามที่เป็นจริงสูงกว่าตามที่ต้องการ แสดงว่า มีเพียงพนักงานบริษัทเท่านั้น ที่รู้สึกว่างค์การมีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน สูงกว่าที่พนักงานต้องการ ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธนาคารรู้สึกว่างค์การมีระดับการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนขององค์การ ไม่แตกต่างจากที่ตนต้องการ

มิตินี้ 3 ปัจเจกนิยม

ปัจเจกนิยมตามที่ต้องการ คะแนนการรับรู้ความเป็นปัจเจกนิยมตามที่ต้องการของพนักงานในภาพรวม และพนักงานแต่ละองค์การ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง หมายถึง เจาะๆ นอกจากนี้ พนักงานทั้ง 3 องค์การยังมีคะแนนในมิตินี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.11, p>0.05$) นั่นคือ พนักงานทั้งสามองค์การ ต้องการให้องค์การมีความเป็นปัจเจกนิยมในระดับเดียวกัน

ปัจเจกนิยมตามที่เป็นจริง ในภาพรวม พนักงานมีคะแนนการรับรู้ความเป็นปัจเจกนิยมตามที่เป็นจริง อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หมายถึง 50-50 ตัดสินไม่ได้ แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์การ ปรากฏว่า พนักงานธนาคาร มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง หมายถึง ค่อนข้างจริง ส่วนคะแนนของพนักงานอีก 2 องค์การ อยู่ในเกณฑ์เดียวกับคะแนนของพนักงานในภาพรวม แม้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะมีคะแนนสูงกว่าพนักงานบริษัทก็ตาม ($F=38.63, p>.001$) แสดงว่า ธนาคาร เป็นปัจเจกนิยมมากที่สุด รองลงมาคือ รัฐวิสาหกิจ และบริษัท ตามลำดับ

ช่องว่างในมิตินี้ปัจเจกนิยม พนักงานในภาพรวม พนักงานธนาคาร และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีระดับคะแนนช่องว่างเป็นค่าลบ เพราะการรับรู้ความเป็นปัจเจกนิยมตามที่เป็นจริง กับตามที่ต้องการแตกต่างกัน โดยที่พนักงานมีคะแนนการรับรู้ความเป็นปัจเจกนิยมตามที่เป็นจริงสูงกว่าตามที่ต้องการ ส่วนพนักงานบริษัท ไม่มีช่องว่างในมิตินี้ เพราะคะแนนการรับรู้ความเป็นปัจเจกนิยมตามที่เป็นจริง ไม่แตกต่างกับตามที่ต้องการ แสดงว่า ธนาคาร และรัฐวิสาหกิจ มีความเป็นปัจเจกนิยมสูงกว่าที่พนักงานต้องการ ส่วนพนักงานบริษัท รู้สึกว่าองค์การมีระดับความเป็นปัจเจกนิยมไม่แตกต่างจากที่เขาต้องการ

มิตินี้ 4 กลุ่มนิยม

กลุ่มนิยมตามที่ต้องการ คะแนนการรับรู้ความเป็นกลุ่มนิยมตามที่ต้องการของพนักงานในภาพรวม และพนักงานแต่ละองค์การ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง หมายถึง ต้องการบ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัท มีคะแนนการรับรู้ในมิตินี้ไม่แตกต่างกัน แต่สูงกว่าระดับคะแนนของพนักงานธนาคาร ($F=5.08, p<.01$) แสดงว่า พนักงานทุกองค์การต้องการให้องค์การมีความเป็นกลุ่มนิยม โดยเฉพาะพนักงานรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานบริษัทต้องการให้องค์การมีความเป็นกลุ่มนิยมในระดับที่สูงกว่าพนักงานธนาคาร

กลุ่มนิยมตามที่เป็นจริง ในภาพรวม พนักงานมีคะแนนการรับรู้ในมิตินี้ อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง หมายถึง 50 - 50 ตัดสินไม่ได้ แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์การ ปรากฏว่า พนักงาน รัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัท มีคะแนนการรับรู้กลุ่มนิยมตามที่เป็นจริง อยู่ในเกณฑ์ ค่อนข้างสูง หมายถึง ค่อนข้างจริง ส่วนพนักงานธนาคาร มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง เช่นเดียวกับพนักงานในภาพรวม ($F=57.83, p<.001$) แสดงว่า รัฐวิสาหกิจ กับบริษัท เป็นองค์การ ที่มีลักษณะความเป็นกลุ่มนิยมมากกว่าธนาคาร

ช่องว่างในมิตigroupนิยม ทั้งในภาพรวม และกรณีพิจารณาเฉพาะองค์การ ปรากฏว่า ในทุกองค์การ พนักงานมีระดับคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงแตกต่างกัน จึงมีระดับช่องว่างในวัฒนธรรมกลุ่มนิยม ซึ่งพนักงานธนาคารกับพนักงานบริษัท มีระดับคะแนน ช่องว่างไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เป็นระดับช่องว่างที่สูงกว่าพนักงาน รัฐวิสาหกิจ แสดงว่า พนักงานทุกองค์การ ต้องการให้องค์การมีความเป็นกลุ่มนิยมสูงกว่า สภาพที่เป็นจริง

มิตินี้ 5 ความเป็นชาย

ความเป็นชายตามที่ต้องการ ทั้งในภาพรวม และกรณีพิจารณาเฉพาะองค์การ พนักงาน มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง หมายถึง ต้องการบ้าง ซึ่งพนักงานทั้ง 3 องค์การ มีระดับคะแนนการรับรู้ความเป็นชายตามที่ต้องการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.13, p>.05$) แสดงว่า พนักงานทุกองค์การ ต้องการให้องค์การมีวัฒนธรรมความเป็นชาย

ความเป็นชายตามที่เป็นจริง คะแนนการรับรู้ความเป็นชายตามที่เป็นจริงของพนักงาน ทั้งในภาพรวม และในแต่ละองค์การ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง หมายถึง ค่อนข้างจริง โดยที่ พนักงานธนาคาร มีคะแนนการรับรู้สูงสุด รองลงมาคือ พนักงานบริษัท กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีคะแนนการรับรู้ในมิตินี้ไม่ต่างกัน ($F=11.37, p<.001$) แสดงว่าทั้งสามองค์การ มีวัฒนธรรม ความเป็นชาย แต่ธนาคาร เป็นองค์การที่มีความเป็นชายสูงกว่าอีกสององค์การ ที่มีความเป็น ชายไม่แตกต่างกัน

ช่องว่างในมิติความเป็นชาย ในภาพรวม พนักงานมีระดับคะแนนการรับรู้ตามที่
ต้องการ กับตามที่เป็นจริงแตกต่างกัน จึงมีช่องว่างในมิตินี้ แต่เมื่อพิจารณาระดับคะแนน
ช่องว่างของพนักงานแต่ละองค์การ ปรากฏว่า พนักงานบริษัทกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีระดับ
คะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ สูงกว่าตามที่เป็นจริง มีระดับคะแนนช่องว่างลดลงตามลำดับ
ส่วนพนักงานธนาคาร มีระดับคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน
จึงไม่มีช่องว่างในมิตินี้ แสดงว่า พนักงานบริษัทกับพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการให้องค์การมี
ความเป็นชายมากกว่าที่เป็นอยู่ ส่วนพนักงานธนาคารรู้สึกว่ องค์กรมีวัฒนธรรมความเป็น
ชายไม่แตกต่างจากที่เขาต้องการ

มิติที่ 6 ความเป็นหญิง

ความเป็นหญิงตามที่ต้องการ พนักงานในภาพรวม มีคะแนนการรับรู้ความเป็นหญิง
ตามที่ต้องการ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง หมายถึง ต้องการบ้าง แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์การ
พนักงานบริษัท มีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ รัฐวิสาหกิจและธนาคารตามลำดับ โดยที่พนักงาน
บริษัท มีคะแนนการรับรู้ความเป็นหญิงอยู่ในเกณฑ์สูง หมายถึง ต้องการมาก ส่วนคะแนนของ
พนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานธนาคาร อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงเช่นเดียวกับพนักงานในภาพรวม
($F=19.42, p<.001$) แสดงว่า พนักงานบริษัท พนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานธนาคาร ต้องการให้
องค์กรมีวัฒนธรรมความเป็นหญิงตามลำดับ

ความเป็นหญิงตามที่เป็นจริง พนักงานในภาพรวม มีคะแนนการรับรู้ความเป็นหญิง
ตามที่เป็นจริง อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หมายถึง 50 - 50 ตัดสินไม่ได้ แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะ
องค์การ ปรากฏว่า พนักงานบริษัท กับพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ ค่อนข้างสูง
หมายถึง ค่อนข้างจริง ส่วนคะแนนของพนักงานธนาคาร อยู่ในเกณฑ์ปานกลางเช่นเดียวกับ
ในภาพรวม ($F=46.48, p<.001$) แสดงว่า บริษัท และรัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรที่มีความเป็นหญิง
ในระดับที่สูงกว่าธนาคาร

ช่องว่างในมิติความเป็นหญิง ในภาพรวม พนักงานมีการรับรู้ตามที่ต้องการ กับ
ตามที่เป็นจริงแตกต่างกัน โดยที่พนักงานทุกองค์การ มีคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ สูงกว่า
ตามที่เป็นจริง ดังนั้นจึงมีช่องว่างในวัฒนธรรมความเป็นหญิง เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์การ
พนักงานธนาคาร พนักงานบริษัท และพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีระดับคะแนนช่องว่างในมิตินี้ลดลง



ตามลำดับ แสดงว่า ในทุกองค์การ พนักงานต้องการให้องค์การมีวัฒนธรรมความเป็นหญิง สูงกว่าที่เป็นจริง

ช่องว่างรวม 6 มิติ ในภาพรวม ปรากฏว่า พนักงานทุกองค์การ มีระดับคะแนน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงแตกต่างกัน นั่นคือ ในทุกองค์การ พนักงานจะมีระดับคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ สูงกว่าตามที่เป็นจริง ทุกองค์การจึงมีระดับ คะแนนของช่องว่าง และเมื่อพิจารณาเฉพาะองค์การ พนักงานธนาคาร พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทมีระดับคะแนนช่องว่างลดลงตามลำดับ

แสดงว่า พนักงานต้องการให้องค์การมีวัฒนธรรมแตกต่างจากที่เป็นจริง หรืออาจกล่าว อีกนัยหนึ่งคือ องค์การมีรูปแบบของวัฒนธรรมต่างจากที่พนักงานต้องการ โดยที่พนักงานธนาคาร รู้สึกว่า องค์การมีวัฒนธรรมต่างจากที่พนักงานต้องการมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทตามลำดับ

1.2. ตัวแปรด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเสนอตามลำดับดังนี้คือ

1.2.1 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์การ การเปรียบเทียบคะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ระหว่าง องค์การ สามองค์การ และผลการทดสอบรายคู่ ผู้วิจัยแบ่งระดับเกณฑ์คะแนนความรู้สึก ผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็น 5 ช่วง เพื่อความสะดวกในการแปลความหมายข้อมูล

ระดับเกณฑ์คะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

- ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด
- 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อย
- 2.50 - 3.49 หมายถึง 50 - 50 ตัดสินไม่ได้
- 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก
- 4.50 ขึ้นไป หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ตารางที่ 7 ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
ค่าสถิติทดสอบเอฟ ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของพนักงานแต่ละองค์การ

องค์การ	M	SD
(1). พนักงานรัฐวิสาหกิจ (n=200)	3.69	0.60
(2). พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า (n=100)	3.52	0.48
(3). พนักงานธนาคาร (n=100)	3.43	0.59
รวม (N=400)	3.58	0.59
ค่า F ระหว่าง (1) (2) (3)	8.08***	
ผลการทดสอบด้วย SNK ระหว่าง (1) (2) (3)	3 2 1	

***p < .001

SNK = Student - Newmar - Kuels Procedure Range ($\alpha = .05$)

หมายเหตุ การทดสอบด้วย SNK กลุ่มที่ขีดเส้นใต้ คือกลุ่มที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

- (1) หมายถึง พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
- (2) หมายถึง พนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าจากต่างประเทศ
- (3) หมายถึง พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย

จากตารางที่ 7 ในภาพรวม พนักงาน มีคะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง หมายถึง รู้สึกผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์การ ปรากฏว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานบริษัท มีคะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง หมายถึง รู้สึกผูกพันมากที่สุด ส่วนคะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หมายถึง 50-50 ตัดสินไม่ได้ ($F=8.08, p<.001$)

แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระหว่างองค์การ ทั้งสามองค์การ พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงสุด พนักงานบริษัท และพนักงานธนาคาร มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ลดลงตามลำดับ

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้
วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ ตามที่เป็นจริง และช่องว่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ ตามที่เป็นจริง
และกับช่องว่างของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติ รวมทั้งหมด 16 ค่า มีค่าแตกต่างจากศูนย์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8 ค่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ
.001 มี 6 ค่า คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ กับช่องว่างในมิติ
ความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ขนาดปานกลาง ในทิศทางลบ ($r = -.49$) ความรู้สึกผูกพัน
มีสหสัมพันธ์ กับช่องว่างในมิติกลุ่มนิยม ความเป็นหญิงตามที่ต้องการ และกับช่องว่างในมิติ
ความเป็นชาย มีความสัมพันธ์ขนาดค่อนข้างต่ำ ในทิศทางลบทุกค่า ($r = -.37$ -.20 และ -.16
ตามลำดับ) ส่วนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมีสหสัมพันธ์กับ ความเป็นหญิง และกลุ่มนิยม
ตามที่เป็นจริง มีขนาดความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ในทิศทางบวกทั้งคู่ ($r = .37$ และ .34
ตามลำดับ)

ความรู้สึกผูกพันมีสหสัมพันธ์ กับช่องว่างในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และ
กับความเหลื่อมล้ำของอำนาจตามที่เป็นจริง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ขนาดต่ำ ทิศทางบวก และลบ
ตามลำดับ ($r = .14$ และ $-.13$)

ส่วนความสัมพันธ์ที่เหลืออีก 10 มีค่าน้อยมาก ในทิศทางบวก และลบ อย่างละ
5 ค่า ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้
ตามที่ต้องการ ตามที่เป็นจริง และช่องว่างของวัฒนธรรมองค์การ ในแต่ละมิติ
(N = 400)

มิติของวัฒนธรรมองค์การ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	ตามที่ต้องการ	.03
	ตามที่เป็นจริง	-.13 ^{**}
	ช่องว่าง	.14 ^{**}
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	ตามที่ต้องการ	-.01
	ตามที่เป็นจริง	.07
	ช่องว่าง	-.07
ปัจเจกนิยม	ตามที่ต้องการ	.02
	ตามที่เป็นจริง	-.10
	ช่องว่าง	.11
กลุ่มนิยม	ตามที่ต้องการ	-.10
	ตามที่เป็นจริง	.34 ^{***}
	ช่องว่าง	-.37 ^{***}
ความเป็นชาย	ตามที่ต้องการ	-.10
	ตามที่เป็นจริง	.10
	ช่องว่าง	-.16 ^{***}
ความเป็นหญิง	ตามที่ต้องการ	-.20 ^{***}
	ตามที่เป็นจริง	.37 ^{***}
	ช่องว่าง	-.49 ^{***}

***p<.001

**p<.01

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้ตอบ อายุงาน กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และกับช่องว่าง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีสหสัมพันธ์กับอายุของผู้ตอบ และอายุการทำงานในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบ อายุงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบ อายุงาน และช่องว่าง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ	
	ช่องว่าง	ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
อายุผู้ตอบ	-.11	.33 ^{***}
อายุงาน	-.15 ^{**}	.36 ^{***}

***p<.001

**p<.01

จากตารางที่ 9 ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีสหสัมพันธ์กับอายุงาน และกับอายุผู้ตอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ขนาดความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ในทิศทางบวก ทั้งสองค่า ($r = .36$ และ $.33$ ตามลำดับ)

ช่องว่างมีสหสัมพันธ์กับอายุงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ขนาดต่ำ ในทิศทางลบ ($r = -.15$)

แต่อายุผู้ตอบ กับช่องว่าง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ทิศทางลบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐานการวิจัยเป็นรายชื่อ

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง แตกต่างกัน จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบมัชฌิมเลขคณิตของคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง ของพนักงานในภาพรวม และพนักงานแต่ละองค์การ ปรากฏผลดังนี้

คะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับการรับรู้ตามที่เป็นจริง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 เฉพาะการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในกรณีรวม 6 มิติ ในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิติกลุ่มนิยม และมิติความเป็นหญิงในทุกกรณี ส่วนในมิติ ความเป็นชาย พนักงานบริษัท พนักงานรัฐวิสาหกิจ และในภาพรวมเท่านั้น ที่พนักงานมีคะแนน การรับรู้ตามที่ต้องการ แตกต่างกับการรับรู้ตามที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ เดียวกันนี้

ในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนั้น บริษัทเป็นองค์การเดียว ที่พนักงานมีคะแนน การรับรู้ตามที่ต้องการ แตกต่างกับตามที่เป็นจริง ในมิติปัจเจกนิยม พนักงานในภาพรวม มีคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ แตกต่างกับตามที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และในวัฒนธรรมปัจเจกนิยม พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ แตกต่างจากตามที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ส่วนในวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงาน ธนาคาร พนักงานในภาพรวม มีคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง ไม่แตกต่างกัน ในมิติปัจเจกนิยม พนักงานบริษัท มีคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ ไม่แตกต่างกับตามที่เป็นจริง และในมิติความเป็นชาย พนักงานธนาคาร มีคะแนนการรับรู้ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉะนั้นจึงไม่สามารถกล่าวได้ว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงแตกต่างกันในทุกกรณี เพราะจากผลการวิจัย ปรากฏว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีการรับรู้ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน ในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พนักงานบริษัท มีการรับรู้ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกัน ในมิติปัจเจกนิยม ส่วนพนักงานธนาคาร มีการรับรู้ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกันในมิติความเป็นชาย และมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

แสดงว่า พนักงานในแต่ละองค์การ มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริงแตกต่างกัน เฉพาะในวัฒนธรรมองค์การบางมิติเท่านั้น

สมมติฐานที่ 2 ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบ กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของการรับรู้ตามที่ต้องการ กับตามที่เป็นจริง (ช่องว่าง) ปรากฏผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ระดับคะแนนเฉลี่ยของช่องว่าง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างช่องว่างกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

พนักงานองค์การ	ระดับคะแนนเฉลี่ย		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างช่องว่างกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ
	ช่องว่าง	ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	
รัฐวิสาหกิจ (n=200)	0.22	3.69	-.31***
บริษัทตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า (n=100)	0.16	3.52	-.46***
ธนาคาร (n=100)	0.42	3.43	-.31***
รวม (N=400)	0.26	3.58	-.35***

***p>.001

หมายเหตุ ช่องว่าง คือความแตกต่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการ และการรับรู้ตามที่เป็นจริง

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาระดับคะแนนของช่องว่าง ระดับคะแนนความรู้สึกผูกพันของพนักงานในภาพรวม และพนักงานแต่ละองค์การ รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างช่องว่าง กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละองค์การ ปรากฏว่า ธนาคารเป็นองค์การที่มีระดับคะแนนช่องว่างสูงสุด รองลงมาคือ ระดับคะแนนช่องว่างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับคะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานแต่ละองค์การ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท และพนักงานธนาคาร มีระดับคะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การลดลงตามลำดับ

ช่องว่าง มีสหสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ขนาดความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ในทิศทางลบทุกค่า ซึ่งระดับคะแนนช่องว่าง กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r=-.46$) รองลงมาคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับคะแนนช่องว่าง กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานธนาคาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขนาดเดียวกัน ($r=-.31$)

แสดงว่า เมื่อระดับของช่องว่างเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานความรู้สึกผูกพันต่อองค์การลดลง ในทางกลับกัน ระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะลดลง ถ้าระดับของช่องว่างเพิ่มขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย