

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด  
จังหวัดสมุทรปราการ



นางสาวดลนภา ดีบุปผา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Relationships of Organizational Culture and Colleague Relationship with  
Organizational Commitment of Employees of A-B Food Company  
in Samut Prakan Province**

**Miss Dolnapa Deebuppa**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Guidance and Psychological counseling

School of Educational Studies

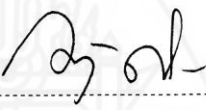
Sukhothai Thammathirat Open University


2012


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับ  
เพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน  
บริษัทเอปี้ ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ  
ชื่อและนามสกุล      นางสาวดลนภา ดีบุปผา  
แขนงวิชา      การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา  
สาขาวิชา      ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. นีรนาท แสนสา)

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญศรี พรหมมาพันธุ์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ

**ผู้ศึกษา** นางสาวดลนภา ดีบุปผา **รหัสนักศึกษา** 2542800046 **ปริญญา** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง **ปีการศึกษา** 2555

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร และ (2) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในบริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน อัตราส่วนความสัมพันธ์ และพหุคูณความถดถอย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร (2) วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 52.2

**คำสำคัญ** วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันในองค์กร

**Independent Study title:** The Relationships of Organizational Culture and Colleague Relationship with Organizational Commitment of Employees of A-B Food Company in Samut Prakan Province

**Author:** Miss Dolnapa Deebuppa; **ID:** 2542800046;

**Degree:** Master of Education (Guidance and Psychological counseling);

**Independent Study advisor:** Dr.Wunlapa Sabaiying, Assistant Professor;

**Academic year:** 2012

### **Abstract**

The objectives of this research were (1) to study the relationships between the personal factors, organizational culture and colleague relationship with organizational commitment of employees and (2) to study predicting role of the organizational commitment of employees from organizational culture and colleague relationship.

The sample in this study were 175. The research instruments consisted of the personal factors questionnaires, organizational culture questionnaires, colleague relationship questionnaires and organizational commitment questionnaires. The statistic for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, Eta -correlation ratio and multiple regression.

The results of this research were as follows: (1) The personal factors i.e. age, working period, marriage were positively related to organizational commitment at a level of signification of .01 but the personal factors i.e. gender, educational level no related to organizational commitment (2) The organizational culture and colleague relationship were positively related to organizational commitment at a level of signification of .01 (3) The organizational commitment could be predicted role by organizational culture and colleague relationship at a percentage of 52.2.

**Keywords:** Organizational culture, Colleague relationship, Organizational commitment

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขและเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณประธานกรรมการ และคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้การอบรมสั่งสอนด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคุณสมจิตร กรวิภาส ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณนางสมจิตร ดิบุปผา ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการถ่ายทอด วิทยาการ ความรู้ และความสามารถแก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

คณนภา ดิบุปผา

ตุลาคม 2555

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
วัฒนธรรมในองค์กร.....	7
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	13
ความผูกพันในองค์กร.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	38
การรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	39

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
ตอนที่ 2 วิเคราะห์วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร.....	42
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับ ความผูกพันในองค์กร.....	50
ตอนที่ 4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน จากปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	54
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	73
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	74
ข แบบสอบถามความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา.....	80
ค ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	88
ประวัติผู้ศึกษา.....	97



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก.....	32
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละพนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน .....	40
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของวัฒนธรรม ในองค์กร โดยภาพรวม .....	42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของวัฒนธรรม ในองค์กร เป็นรายชื่อ .....	43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม .....	45
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน เป็นรายชื่อ .....	45
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของความผูกพัน ในองค์กร โดยภาพรวม .....	47
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของความผูกพัน ในองค์กร เป็นรายชื่อ .....	48
ตารางที่ 4.8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กับความผูกพันในองค์กร .....	50
ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ และระยะเวลาการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร .....	51
ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อน กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม .....	52
ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรรายด้าน .....	52
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรรายด้าน .....	53
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรม ในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม .....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรม ในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพัน ในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้.....	55
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรม ในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร.....	56
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรม ในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	57
ตารางที่ 4.17 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากคะแนนรวม ปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อศึกษา อำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน.....	58



ฉ

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	หน้า 3
--------------------------------------	--------



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรเกิดขึ้น ได้แก่ การปรับลดขนาดองค์กร เพื่อให้องค์กรมีขนาดกระทัดรัดเหมาะสมกับภาระกิจ หรือการดำเนินงานการแข่งขันเพื่อการอยู่รอด ในระบบทุนนิยมที่ความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน องค์กรต่างๆต้องเร่งพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพควบคู่กันไป เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ บุคลากรทุกระดับที่อยู่ในองค์กรถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญอย่างไรนั้น สเตียร์ส (Steers) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งด้วย สรุปว่า การปรับปรุงองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นเพื่อที่บุคลากรจะได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเพิ่มความรับผิดชอบต่องาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กรรวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เอาใจใส่ทุ่มเทการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

บริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ เป็นบริษัทผู้ผลิตสินค้าโอวัลติน ก่อตั้งบริษัทครั้งแรกที่ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ในปี ค.ศ. 1904 โดย ดร.จอร์จ วานเดอร์ และ ดร.อัลเบิร์ต วานเดอร์ (Dr. Georg Wander and Dr. Albert Wander) ได้ค้นพบสูตรจากการรวมคุณค่าธรรมชาติของ มอลต์ ที่สกัดจากข้าวบาร์เลย์ นม ไข่ และ โกโก้ เพื่อให้ได้เครื่องดื่มสุขภาพจากธรรมชาติ ภายใต้ชื่อ “Ovomaltine” ที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบถ้วนสำหรับเด็ก จนเป็นที่รู้จักแพร่หลายในทวีปยุโรป เมื่อวางจำหน่ายในประเทศอังกฤษจึงได้เปลี่ยนชื่อผลิตภัณฑ์เป็น “Ovaltine” ซึ่งได้ผลิตมาแล้วกว่า 80 ปี ผู้บริหารได้สังเกตเห็นว่าการจะพัฒนาองค์กรให้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งด้าน เทคโนโลยี ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เครื่องจักรในการทำงาน และ โอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นส่วนเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานคือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ทราบถึงความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากในการทำงานของบุคคลในองค์กร คือมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานและยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร (สกาวัตตัน อินทุสมิต. 2543) กล่าวว่า วัฒนธรรมในองค์กรเป็นแบบแผน การประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กรซึ่งรวมถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาจากอดีตและสืบทอดไปยังคนรุ่นใหม่ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไปในอนาคต (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548) ให้ความหมายวัฒนธรรมในองค์กรว่า หมายถึง ระบบของการให้ความร่วมมือในความคิดเห็น หรือการกระทำของกลุ่มบุคคลในองค์กรหนึ่งที่แตกต่างกันอีกองค์กรหนึ่ง ระบบของการให้ความร่วมมือกันในการตรวจสอบกัน อย่างใกล้ชิดและเป็นชุดลักษณะที่มีค่าขององค์กร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะจะทำให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกัน มีความสามัคคีกัน ปฏิบัติตนให้อยู่ในสถาบันเดียวกัน ชัยพร วิชชาวุธ (2530: 69) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มนุษย์อยู่เป็นสังคม การกระทำของมนุษย์แต่ละคนจึงสัมพันธ์กับการกระทำของคนอื่นๆ ในสังคม เกิดขึ้นทันทีเมื่อการกระทำของคนหนึ่งมีผลกระทบต่อผลกรรมที่อีกคนหนึ่งจะได้รับ

กฤษฎา ศักดิ์ศรี(2534: 10 ) กล่าวถึงความหมายของความสัมพันธ์ว่า ความสัมพันธ์เป็นความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่มีต่อกัน โดยทางตรงและทางอ้อม มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ยอมรับนับถือ ตลอดจนการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของสถาบันและวัฒนธรรมเดียวกัน มีการสืบทอดเจตนารมณ์ จนเกิดเป็นสังคมขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาให้พนักงานเกิด ความผูกพันในองค์กรและสามารถทำงานให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

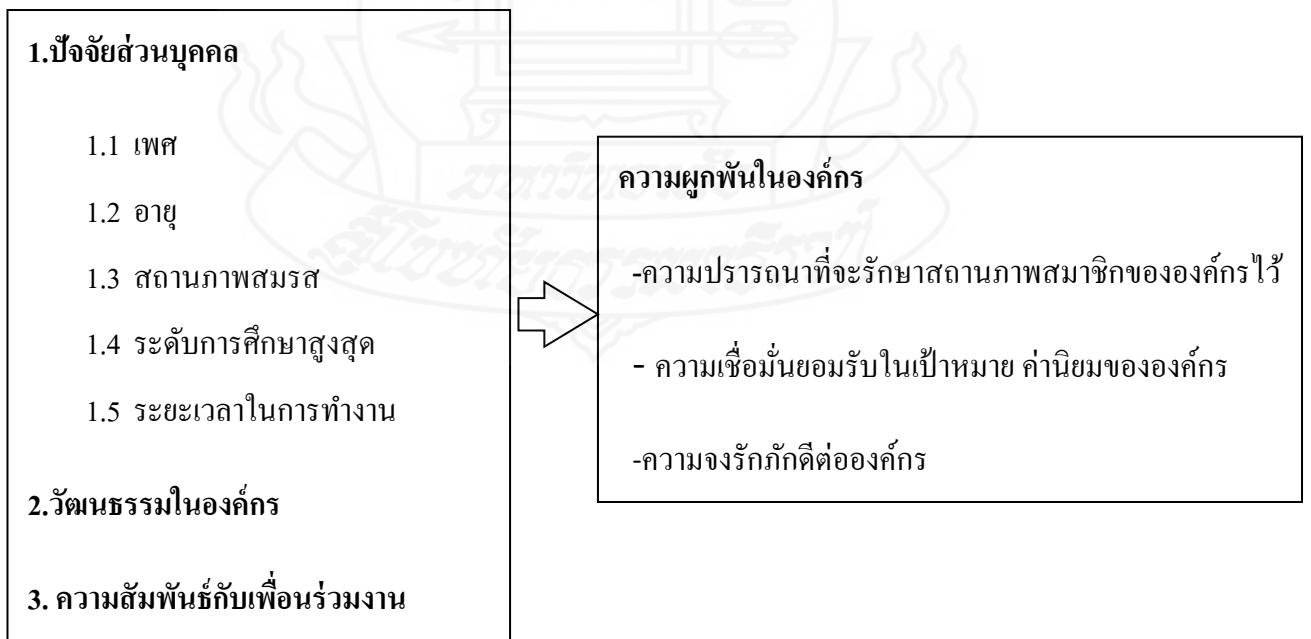
2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมในองค์กร และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน

2.2 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัยด้าน วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 4.2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 4.4 วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์

ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาที่จะศึกษา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ

##### 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานในบริษัท เอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 300 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรเป็นพนักงานในบริษัท เอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งใช้สูตรในการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย จำนวน 175 คน

##### 5.3 ตัวแปรในการวิจัย

###### 5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน
- 2) วัฒนธรรมในองค์กร
- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม

### 5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable)

ความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ ความพึงพอใจในผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร และความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 องค์กร หมายถึง คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน

6.2 วัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง สิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายของบริษัท มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ มีการกระจายอำนาจตัดสินใจสู่หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศของความเป็นกันเอง และมีความเอาใจใส่ต่อกัน

6.3 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลผู้มีปฏิสัมพันธ์กัน สนิทสนม คุ่นเคยกันเป็นอย่างดีในสถานที่ทำงาน

6.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความจริงใจต่อกัน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงาน และมีความเป็นกันเอง

6.5 ความผูกพันในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะลาออกจากงาน มีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ มีความพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่จะได้รับ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.6 พนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด หมายถึง พนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรปราการ ช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555

6.7 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะต่างๆของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด ตามความเป็นจริงจนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555

6.7.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม



6.7.2 อายุ หมายถึง อายุตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555

6.7.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

6.7.4 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

6.7.5 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันแรกเข้ามาทำงาน จนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555 ที่ตอบแบบสอบถาม

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับความผูกพันในองค์กร

7.2 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร

7.3 เพื่อทราบถึงอำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

7.4 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร โดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันในองค์กรและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ครอบคลุมเนื้อหาตามลำดับ

1. วัฒนธรรมในองค์กร
  - 1.1 ความหมายวัฒนธรรมในองค์กร
  - 1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมในองค์กร
  - 1.3 ประเภทของวัฒนธรรมในองค์กร
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.2 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ความผูกพันในองค์กร
  - 3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
  - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร
  - 3.3 ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในองค์กร
  - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

#### 1. วัฒนธรรมในองค์กร

##### 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมในองค์กร

นักทฤษฎีองค์กรที่สนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในปลายทศวรรษ 1970 นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ (implicit rules) ในหน่วยงานกฎเกณฑ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่พนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้
  2. วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่างๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์การ งานฉลองในโอกาสต่างๆ ของหน่วยงาน
  3. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมุติฐาน (basic assumption) หรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนเราจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
  4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงานที่สมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่เข้าใจร่วมกันหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นความเข้าใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในหน่วยงานที่มีต่อเรื่องราวทั้งหลายในองค์กร
  5. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรทัดฐานของกลุ่ม คือมาตรฐานของพฤติกรรมที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม
  6. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ (artifacts) ภายในหน่วยงาน สิ่งประดิษฐ์ภายในหน่วยงานอาจเป็นรูปร่างอาคาร ลักษณะของเฟอร์นิเจอร์และการตกแต่ง การวางผังโต๊ะทำงาน ตราของหน่วยงาน (organizational logo)
  7. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆอันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติฐานพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร
- ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 28) ให้ความหมายวัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง ระบบของการให้ความหมายร่วมกันในความคิดเห็น หรือการกระทำของกลุ่มบุคคลในองค์กรหนึ่ง ที่แตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่ง ระบบของการให้ความร่วมมือกันในการตรวจสอบกันอย่างใกล้ชิด และเป็นชุดลักษณะที่มีค่าขององค์กร
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546 : 35) กล่าวว่า ถึงแม้ว่านิยามของวัฒนธรรมองค์กรจะมีความหลากหลายก็ตามแต่ก็พบว่ามีลักษณะร่วมกันบางประการ ดังนี้

1. การบ่งชี้ถึงกลุ่มของความเชื่อหรือรูปแบบ ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นยึดถือร่วมกัน ความเชื่อเหล่านี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ เพื่อตัดสินว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดี และสามารถยอมรับได้ พฤติกรรมใดบ้างที่ไม่ดี และไม่อาจยอมรับได้

2. วัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่ไม่ใช่นิยามลักษณะอักษร แต่เกิดมาจากสมมติฐานของพนักงานในบริษัทร่วมกัน ซึ่งเป็นเรื่องของความเชื่อส่วนบุคคลของพนักงาน ด้วยเหตุนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีพลังควรสะท้อนถึงความเชื่อของพนักงานร่วมกัน แต่ปัจจุบันได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3. การใช้สัญลักษณ์เป็นสิ่งบ่งบอกความหมายของวัฒนธรรมองค์กรนั้น บริษัทและองค์กรส่วนใหญ่จะพยายามสร้างตราสัญลักษณ์ที่แฝงไปด้วยวัฒนธรรมของตนเอง นอกจากสัญลักษณ์แล้ว คำขวัญหรือสโลแกนก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สะท้อนความเชื่อซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 25) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติและเป็นวิธปฏิบัติ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553: 20) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรคือ ลักษณะร่วมของคนในองค์กรหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมการแสดงออก ที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะร่วมนี้ จะต้องเอื้อหรือส่งเสริมให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปวัฒนธรรมในองค์กร คือแบบแผนหรือความเชื่อที่ยึดถือร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรทราบว่าสิ่งใดเป็นที่ยอมรับและไม่อาจยอมรับได้ โดยมีการสื่อสาร ถ่ายทอดและให้เข้าใจตรงกันทั่วทั้งองค์กร

## 1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมในองค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 28) โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของพนักงานทุกคน และค่านิยมเหล่านี้จะแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในเรื่ององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรได้ 8 ประการคือ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ค่านิยม สัญลักษณ์ เรื่องราว วีรบุรุษ คำขวัญ งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ และเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Environmental Status in Business) บริษัทแต่ละบริษัทจะดำเนินงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่กำหนดประเภทขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต

2. ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จภายในองค์กร ภายใต้การยึดถือร่วมกันของพนักงานทุกคน ฉะนั้นค่านิยมคือสิ่งที่ผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์กร โดยได้แบ่งค่านิยมออกเป็นค่านิยมแกน (Core Values) ซึ่งเป็นแนวความคิดและความเชื่อที่โดยทั่วไปจะถูกยึดถือโดยสมาชิกทุกคนขององค์กร และค่านิยมรอง (Sub Values) จะเป็นการประนีประนอมแนวความคิดและความเชื่อที่ถูกยึดถือ ซึ่งค่านิยมรองจะไม่ขัดแย้งกับค่านิยมแกนกลางขององค์กร และสามารถให้การสนับสนุนเท่าที่จะเป็นไปได้

3. สัญลักษณ์ (Symbol) คือ วัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่างเป็นสัญลักษณ์ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งถ่ายทอดค่านิยมขององค์กร องค์กรบางแห่งจะใช้ถ้อยแถลงของภารกิจ เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของค่านิยมที่สำคัญ เช่น การติดกระดุมสีแดง จะแสดงสัญลักษณ์ความคับขันของสถานการณ์ และพนักงานทุกคนจะต้องช่วยเหลือใครก็ตามที่ติดกระดุมสีแดง

4. เรื่องราว (Stories) คือเรื่องเล่าบนรากฐานของเหตุการณ์จริงที่ถูกบอกเล่าอยู่บ่อยครั้งและรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กร เรื่องราวจะถูกบอกเล่าแก่พนักงานใหม่ เพื่อรักษาค่านิยมขององค์กรเอาไว้ เช่น โซนี่ คอร์ปอเรชั่น มีเรื่องราวเกี่ยวกับว่าทำไมพนักงานทุกคนต้องใส่ผ้ากันเปื้อนของบริษัท เนื่องจากภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โซนียังมีขนาดเล็กอยู่และกำลังดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด และพนักงานของเขาก็กำลังดิ้นรนอยู่เหมือนกันด้วย เนื่องจากพนักงานจำนวนมากไม่สามารถแบกภาระการเปลี่ยนเสื้อผ้าได้ ผ้ากันเปื้อนจึงถูกแจกจ่ายออกไปเพื่อป้องกันการเปื้อนเสื้อผ้าของพนักงาน เรื่องราวเหล่านี้จะถูกบอกเล่าอย่างกว้างขวางเพื่อให้พนักงานทุกคนรู้จักพวกเขาและค่านิยมของพวกเขา

5. วีรบุรุษ (Hero) คือตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะ และบุคลิกภาพของวัฒนธรรมองค์กร วีรบุรุษ คือแบบจำลองของบทบาทเพื่อดำเนินตามของพนักงาน การกระทำของวีรบุรุษจะผิดธรรมดา แต่ไม่ผิดธรรมดาจนพนักงานคนอื่นไม่สามารถกระทำได้ วีรบุรุษจะแสดงให้เห็นถึงการกระทำที่ถูกต้องภายในองค์กร ซึ่งวีรบุรุษบางคนจะถูกยกย่องโดยเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากความสำเร็จพิเศษบางอย่าง บริษัทที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะใช้ประโยชน์จากความสำเร็จเหล่านี้ เพื่อสร้างวีรบุรุษที่เป็นตัวแทนค่านิยม

6. คำขวัญ (Slogan) คือประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์กร บริษัทหลายแห่งได้ใช้คำขวัญเพื่อถ่ายทอดความหมายพิเศษแก่พนักงาน เช่น ที. เจ. วัตสัน จูเนียร์ ลูกชายของผู้ก่อตั้งไอบีเอ็มได้ใช้อุปมาว่า “เปิดป่า” เพื่ออธิบายค่านิยมของไอบีเอ็มแก่พนักงานว่า เปิดป่าจะเป็นสัญลักษณ์ของความอิสระและโอกาสที่ไม่ทำให้พนักงานเซื่อง บทสอนของคำขวัญ “เปิดป่า”

คือเราสามารถทำให้เปิดป่าเชิงได้ แต่เราไม่สามารถทำให้เปิดเชิงเป็นเปิดป่าได้อีก ซึ่งคำขวัญจะเป็นวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีอย่างหนึ่ง เพราะว่าคำขวัญสามารถใช้ถ้อยแถลงต่างๆ โดยผู้บริหารระดับสูงได้ ซึ่งคำขวัญจะช่วยเผยแพร่ปรัชญาของผู้บริหารระดับสูงออกไปอย่างกว้างขวาง

7. งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ (Tradition) คือกิจกรรมที่เตรียมเอาไว้ที่เป็นเหตุการณ์พิเศษ และดำเนินเพื่อประโยชน์ของผู้เข้าร่วม ผู้บริหารจัดงานพิธีขึ้นมาเพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์กร งานพิธีจะเป็นโอกาสพิเศษที่เสริมคุณค่าของความสำเร็จ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยการให้พวกเขามีส่วนร่วมภายในเหตุการณ์ที่สำคัญ ด้วยการยกย่องและฉลองวีรบุรุษ ค่านิยมจากงานพิธีสามารถแสดงให้เห็นได้โดยการให้รางวัลแก่ยอดขายดีเด่น ของขวัญจะถูกแจกจ่ายแก่พนักงานที่ทำงานมานาน การเลื่อนตำแหน่งจะถูกประกาศ และให้การยกย่องแก่ความสำเร็จพิเศษเป้าหมายของปีหน้าจะถูกกำหนดขึ้นมา เหตุการณ์หลายอย่างจะถูกรวมเข้าไว้ภายในงานพิธีครั้งเดียวเพื่อการเพิ่มความสำคัญ และพนักงานใหม่จะมีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมขององค์กร

8. เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Cultural Network) วัฒนธรรมองค์กรจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษของบริษัทก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร และระหว่างรุ่นของพนักงานที่ต่อเนื่องกัน

สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กรได้ 8 ประการคือ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ค่านิยม สัญลักษณ์ เรื่องราว วีรบุรุษ คำขวัญ งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ และเครือข่ายทางวัฒนธรรม

### 1.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 30) ในการพิจารณาว่าค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของบริษัท ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจึงผิดแผกแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นอุตสาหกรรมอย่างเดียวกัน ก็มักจะมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน เพราะดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่คล้ายกัน ค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งที่ความมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (Competitive Environment) ย่อมต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) และความสามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อลูกค้าได้สูงและรวดเร็ว ดังนั้นบริษัทจึงควรมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถปรับตัว (Adaptability) โดยผู้นำจะต้องสามารถผสมผสานค่านิยมเหล่านี้ให้อยู่ในจุดที่ลงตัวพอดี ระหว่างค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (Cultural Values), กลยุทธ์ขององค์กร (Organizational Strategy) และบริบทแวดล้อมภายนอก (External Environment)

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แบบตามมิติของการเน้น คือ เน้นมิติของความยืดหยุ่น (Flexibility) กับการมีเสถียรภาพ (Stability) และเน้นการมองภายในเป็นสำคัญ (Internal Focus) กับการมุ่งเน้นไปสู่ภายนอก (External Focus) โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งแต่ละแบบมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว จะเป็นวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กร ที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลอง คิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล รวมทั้งผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่เน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee Empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับหรือการตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร และผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรที่มุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด จึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งการมุ่งการเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็จะถูกไล่ออกจากงาน ทำให้องค์กรแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันการทำงานอย่างหนัก โดยมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง

3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย จะเป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นสูง แต่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็น

วัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้นองค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่ และความเอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิด ความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพ อีกทั้งผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญและการปฏิบัติ ตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความ มั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง โดยจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็น เหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องการจัดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการ ประหยัด โดยความสำเร็จขององค์กรจะเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมี ประสิทธิภาพ แต่ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถ ดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

สรุปวัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งในแต่ละ ประเภทก็มีลักษณะเด่นที่แตกต่างกันการที่องค์กรใดจะมีวัฒนธรรมองค์กรแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับ นโยบายของผู้บริหาร ประเภทของธุรกิจ และลักษณะของงาน

## 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

### 2.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ชัยพร วิชชาวุธ (2530: 69) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรม ปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มนุษย์อยู่เป็นสังคม การกระทำของมนุษย์แต่ละคนจึงสัมพันธ์กับ การกระทำของคนอื่นๆ ในสังคม เกิดขึ้นทันทีเมื่อการกระทำของคนหนึ่งมีผลกระทบต่อผลกรรมที่ อีกคนหนึ่งจะได้รับ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534: 10) กล่าวถึงความหมายของความสัมพันธ์ว่า ความสัมพันธ์เป็นความเกี่ยวข้องของมนุษย์ที่มีต่อกัน โดยทางตรงและทางอ้อม มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ยอมรับนับถือ ตลอดจนการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของสถาบัน และวัฒนธรรมเดียวกัน มีการสืบทอดเจตนารมณ์ จนเกิดเป็นสังคมขึ้น ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของ มนุษย์เข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม



สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหมายถึง พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่ง ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ทำให้เกิดการปรับตัวกันทางสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ พึ่งพาซึ่งกันและกัน

## 2.2 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมีหลายทฤษฎี สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสถาปัตยกรรมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO – Fundamental –Interpersonal Relation Orientation) โดยวิลเลียม ชูลท์ (Schultz.1966:59) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความต้องการระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก ซึ่งจำเป็นและเพียงพอที่จะอธิบายการแสดงออกของบุคคล เมื่อมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในกลุ่มได้โดยความต้องการระหว่างบุคคลในระดับพฤติกรรมประกอบด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 การเข้ากลุ่ม (Inclusion) เป็นมิติการเข้า ออก (In-Out) หมายถึง ขอบเขตการติดต่อของมนุษย์ บางคนชอบการเข้ากลุ่มมาก ชอบที่จะไปงานเลี้ยงต่างๆและทำสิ่งต่างๆร่วมกับกลุ่ม ชอบที่จะเป็นผู้เริ่มต้นการสนทนากับคนแปลกหน้าก่อน ในขณะที่บางคนชอบที่จะอยู่คนเดียว ชอบความเป็นส่วนตัว และหลีกเลี่ยงงานต่างๆ ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้มีตั้งแต่ระดับ Over Social (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่ออยู่ตามลำพัง) จนถึง Under Social (สภาพที่บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อมีบุคคลอื่นปรากฏอยู่ด้วย)

มิติที่ 2 การควบคุม (Control) เป็นมิติของการอยู่เหนือกว่าหรืออยู่ใต้กว่า (Top-Bottom) หมายถึง ขอบเขตของอำนาจการควบคุมและมีอิทธิพล บางคนมีความสุขเมื่อเขาได้รับมอบหมายให้ดูแลบุคคลอื่น ชอบที่จะเป็นเจ้านาย เป็นผู้ให้คำสั่งหรือเป็นผู้ตัดสินใจสำหรับตนเองและผู้อื่น แต่บางคนชอบที่จะไม่ต้องควบคุมหรืออยู่เหนือบุคคลอื่น พอใจที่จะไม่เคยบอกให้ใครทำอะไรและค้นหาสภาพที่ไม่ต้องรับผิดชอบอะไร มนุษย์มีความแตกต่างกันในความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่น หรือเป็นอิสระจากการควบคุมบุคคลอื่น

มิติที่ 3 ความรักใคร่ผูกพัน (Affection) เดิมชูลท์ใช้คำว่า “Affection” ซึ่งแสดงถึงมิติการอยู่ใกล้ ไกล (Near-Far) หมายถึง ขอบเขตของการใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่น แต่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาหลายที การใช้แบบวัดไฟโร-บี แสดงให้เห็นการใช้คำว่า Affection ทำให้ผู้ตอบสับสนแยกไม่ออกระหว่างความชอบพอที่เป็นความรู้สึกและความชอบที่เป็นพฤติกรรม ดังนั้นชูลท์จึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า “Openness” แทนความเปิดเผย (Openness) เป็นมิติของการเปิด-ปิด

(Open-Close) หมายถึง ขอบเขตของการเปิดเผยของมนุษย์ บางคนได้รับความพอใจจากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเขาสามารถพูดคุยเกี่ยวกับความรู้สึกของเขา ความลับและความคิดภายในตัวเขา ชอบที่จะมีคนที่เขาไว้วางใจได้หนึ่งหรือสองคนหรือมากกว่านั้น แต่บางคนพอใจกับการหลีกเลี่ยงจากการเปิดเผยกับบุคคลอื่นและค่อนข้างที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นให้อยู่ในระดับที่คุ้นเคยมากกว่าระดับการเป็นเพื่อนสนิท

ความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึกประกอบด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 ความสำคัญ (Significance) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองนั้นมีความสำคัญกับบุคคลอื่นและรู้สึกว่าบุคคลอื่นนั้นมีความสำคัญ มีความหมายกับตนเอง

มิติที่ 2 ความสามารถ (Competence) เป็นความรู้สึกถึงความสามารถของบุคคล เมื่อความสามารถคือการตัดสินใจในสิ่งต่างๆหรือแก้ปัญหาต่างๆด้วยความสามารถของตนเอง

มิติที่ 3 ความน่าคบ (Likability) เป็นความรู้สึกน่าคบกับบุคคลอื่น บุคคลส่วนมากอาจจะมีความสามารถ มีความสำคัญ แต่ไม่น่าคบ เช่น อาชญากรที่ประสบความสำเร็จ หรือจอมเผด็จการผู้กดขี่

ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของซัลลิแวน (ฟ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ 2530: 55-57) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยมีความเห็นว่า พฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลไม่สามารถแยกความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้เลยนับตั้งแต่เกิด มนุษย์นั้นเป็นผลผลิตของการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาเป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการของบุคคลและบอกทิศทางของการเจริญเติบโต

ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐาน 2 ประการ คือ ทัศน บุญทอง (2528: 20-31)

1. ความต้องการความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความต้องการทางสรีระวิทยา เช่น ความหิว ความกระหาย

2. ความต้องการความมั่นคง (Security) เป็นความต้องการด้านจิตสังกรมรวมถึงความสุขสบายใจ การมีความคิดและค่านิยมที่อยู่ในกรอบกับการยอมรับของสังคม สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล โดยที่บุคคลจะได้รับความอบอุ่นใจเพราะมีเพื่อนซึ่งเพื่อนในที่นี้ หมายถึง ผู้หนึ่งผู้ใดที่บุคคลนั้นสนิทสนมพอที่จะยอมรับทุกขรือนได้ ไม่ว่าจะอยู่ในวัยเดียวกันหรือไม่ก็ตาม บุคคลที่มีเพื่อนแม้หนึ่งคนย่อมไม่เป็นโรคจิตประสาท (เปลล์ดี อุนทลบก. 2533:14)

ชูทส์ (Schutz 1998: 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) ซึ่งได้จำแนกความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเด็น คือ ความต้องการความเป็นพวกพ้อง ความต้องการมีอำนาจควบคุม และความต้องการการชอบพอ ซึ่งภายหลังได้เปลี่ยนจากความชอบพอเป็นการเปิดตนเองแทน เนื่องจากความชอบพอเป็นเรื่องของการแสดงอารมณ์ และความรู้สึกซึ่งยากต่อการสังเกตและการประเมิน ส่วนการเปิดตนเองเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการเปิดเผยตนเองที่สามารถวัดลักษณะการ แสดงออกของพฤติกรรมที่ชัดเจนมากกว่า

พฤติกรรมความสัมพันธ์ของบุคคลในแต่ละด้านจะแสดงพฤติกรรมออกเป็น 2 ทิศทาง คือ

1. ทิศทางที่บุคคลแสดงต่อบุคคลอื่น ประกอบด้วย พฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อบุคคลอื่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Do, See) กับพฤติกรรมที่ตนเองต้องการแสดงต่อบุคคลอื่น (Do, Want) และบอกผลต่างของคะแนนพฤติกรรม (Do, See – Do, Want) คือ ผลต่างระหว่างพฤติกรรมที่ตนเองแสดงต่อบุคคลอื่นกับความต้องการของตนเอง

2. ทิศทางที่คนอื่นแสดงต่อตนเอง ประกอบด้วยทิศทางที่คนอื่นแสดงต่อตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Get, See) กับพฤติกรรมที่ตนเองต้องการให้บุคคลอื่นแสดงต่อตนเอง (Get, Want) และบอกผลต่างของคะแนนพฤติกรรม (Get, See – Get, Want) คือ ผลกระทบระหว่างพฤติกรรมที่คนอื่นแสดงต่อตนเองกับความต้องการของตนเอง (วรนุช กิตสัมบันท์ 2538: 37)

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ ชูทส์ (Schutz) สามารถสรุปได้ 4 ประเด็นคือ

1. บุคคลทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่สำคัญ 3 ประเด็น คือ

1.1 ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Interpersonal need for inclusion) เป็นพฤติกรรมแสดงถึงความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น นำไปสู่การรวมกันของบุคคล และต้องการให้บุคคลอื่นชักชวนหรือรวมตนเองเข้าร่วมกิจกรรม จะเกี่ยวข้องกับการอยู่ใน (in) หรืออยู่นอก (Out) จากการเป็นสมาชิกกลุ่ม

1.2 ความต้องการมีอำนาจควบคุม (Interpersonal need for Control) เป็นพฤติกรรมแสดงถึงความต้องการเพื่อมีอำนาจควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการให้ผู้อื่นมีอำนาจควบคุม หรือมีอิทธิพลเหนือตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่อยู่เหนือ (Top) หรือ อยู่ล่าง (Bottom) บุคคลอื่น

1.3 ความต้องการเปิดตนเอง (Interpersonal need for openness) เป็นพฤติกรรมแสดงถึงความต้องการที่จะใกล้ชิดสนิทสนมกับบุคคลอื่น โดยการเปิดตัวต่อผู้อื่นและต้องการให้ผู้อื่นเปิดตัวต่อตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปิด (Open) หรือการปิดตนเอง (Closed)

2. พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับพฤติกรรมที่เคยประสบมาก่อนในวัยเด็ก และมักมีความสัมพันธ์ที่เคยมีต่อบิดา มารดา หรือผู้มีความสำคัญในชีวิต แสดงให้เห็นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง และบิดา มารดา หรือผู้ที่มีความสำคัญในชีวิต ซึ่งจะสังเกตได้ว่ารูปแบบพฤติกรรมที่บุคคลใช้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเมื่อเติบโตขึ้นมักจะเลียนแบบมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก หรือเลียนแบบจากพฤติกรรมของบิดา มารดา หรือผู้ที่มีความสำคัญในชีวิต

3. การคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดี เป็นผลมาจากความผสมกลมกลืนกันอย่างพอดีระหว่างความต้องการและพฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทั้ง 3 ด้าน คือ พฤติกรรมความเป็นพวกพ้อง พฤติกรรมการมีอำนาจควบคุม และพฤติกรรมการเปิดตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสร้างความสามัคคีในกลุ่มบุคคล

4. บุคคลตั้งแต่ 2 คน หรือมากกว่า 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธภาพระหว่างกันและรวมตัวกันเป็นกลุ่มจะเกิดความผูกพัน ซึ่งผ่านขั้นพัฒนาการของความต้องการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลตามลำดับ ดังนี้คือ ความเป็นพวกพ้อง การมีอำนาจควบคุมและการเปิดตนเองตามลำดับ แต่เมื่อกลุ่มสิ้นสุดลงความต้องการจะถอยหลังกลับไปจากการเปิดตนเอง การมีอำนาจควบคุมจนถึงความเป็นพวกพ้องตามลำดับ

เบเยอร์ และ มาร์แชลล์ (Beyer and Marshall 1981: 45) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ( Confidence and Trust) ความมั่นใจและความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่อยู่คู่กันไป เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความไว้วางใจต่อกันก็จะเกิดความเชื่อมั่นอย่างจริงจังต่อกัน โดยไม่เคลือบแคลงสงสัยว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น เพราะมีความเชื่อมั่นอยู่ในความรู้สึกปรารถนาดีและเชื่อถือได้ การสร้างความรู้สึกไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นโดยง่ายจากเทคนิควิธีที่ผู้สร้างตั้งใจจะให้เกิดขึ้น หากแต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอต้นเสมอปลายมากกว่าความเข้าใจกันได้ บุคคลจะไม่ระบายความรู้สึกหรือบอกข้อมูลสำคัญแก่บุคคลอื่น หากไม่เกิดความไว้วางใจและความมั่นใจว่าจะเชื่อถือได้ 2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) มีความสำคัญยิ่ง บุคคลควรมีความยินดีแบ่งปันช่วยกันทำงาน ไม่นิ่งดูเฉยแม้เป็นงานหนักของผู้อื่น หรือหวงแหนสิ่งที่ตนเองได้มา โดยเฉพาะส่วนที่จะได้ร่วมกัน

3. การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) โดยมีหลักสำคัญว่าองค์กรจะมีผลสัมฤทธิ์สูงได้ก็ต่อเมื่อทุกระบวนการของความต้องการภายในองค์กรได้รับการ

สนับสนุนซึ่งกันและกันนี้อาจแสดงออกทางพฤติกรรมได้หลายลักษณะ เช่น ความเต็มใจรับฟังผู้อื่น การให้การยอมรับนับถือยกย่อง การให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก และยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ เป็นต้น

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) บุคคลทั่วไปมักจะคบหาสมาคมกับคนที่ตนเองชอบ โดยเฉพาะกับผู้ที่มีความเป็นกันเองและมีความเข้าใจในธรรมชาติของบุคคลอื่น ซึ่งลักษณะบุคคลประเภทนี้จะก่อให้เกิดความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ได้ง่าย อันเป็นความต้องการโดยทั่วไปที่บุคคลปรารถนา เช่น เพื่อนร่วมงานซึ่งนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าขาดซึ่งความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ในขณะที่ทำงานร่วมกันแล้ว บรรยากาศของการทำงานจะเต็มไปด้วยความตึงเครียด อึดอัด และขาดความเป็นกันเองอันเป็นสิ่งที่ทุกคนไม่พึงปรารถนา ดังนั้น ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ จึงเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งที่จะอธิบายลักษณะของสัมพันธภาพของบุคคลได้ รวมทั้งสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่ปฏิบัติงานร่วมกัน บุคคลที่มีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ต่อกันย่อมที่จะกล้าแสดงความรู้สึกและปัญหาต่างๆ ต่อเพื่อนร่วมงานของตนเองได้ง่าย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง

5. การทำงานที่มีความมุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team Effort Toward Goal- Achievement) การทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ เนื่องจากการรวมกลุ่มที่มุ่งทำงานเพื่อให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น จะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบต่างๆ และพฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเป็นการแสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้วย อันเป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญมากในการทำงานเป็นทีม

6. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความสามารถระดับสูงของสมองทำให้สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และมีความสามารถในการประมาณค่า การริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นเรื่องของความคิดจินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์ เป็นความคิดในลักษณะที่คนอื่นคาดคิดไม่ถึง หรือมองข้าม เป็นความคิดหลากหลาย คิดได้กว้างไกล เป็นทั้งปริมาณและคุณภาพ อาจเกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่ๆ กับประสบการณ์เดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ปัญหาและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อตนเองและสังคม บุคคลทุกคนย่อมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในตนเองเนื่องจากความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ มนุษย์ไม่ได้ผูกติดอยู่กับอดีตหากแต่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

7. การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) เป็นกระบวนการที่จะส่งความคิดข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึกของบุคคลออกสู่ผู้อื่น ซึ่งข่าวสารนั้นจะสื่อความหมายด้วยการเขียน การพูด กิริยาท่าทาง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสารมีทั้งระบบปิดและระบบเปิด แต่การติดต่อสื่อสาร ที่ก่อให้เกิดประประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การติดต่อสื่อสารแบบเปิด เพราะสามารถก่อให้เกิดความเข้าใจได้ถูกต้องและตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับข่าว และยังเป็นติดต่อแบบตัวต่อตัวโดยตรง (Face to Face) เพราะเป็นการติดต่อสื่อสารกันต่อหน้าอย่างตรงไปตรงมา ประกอบด้วยความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อกัน

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom Threat) ไม่ว่าจะเป็ความอิสระเสรี หรือ การถูกบังคับหรือถูกคุกคาม เกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีทางเลือกที่จะทำอะไรได้มากกว่าหนึ่งทาง ความเป็นอิสระเสรี คือ การเลือกทางใดก็ได้ตามใจปรารถนาของบุคคล ในขณะที่การถูกบังคับหรือถูกคุกคาม คือ การถูกขัดขวางไม่ให้เลือกจากจำนวนหลายๆทางที่สามารถทำได้ พฤติกรรมทั้งสองชนิดนี้มักจะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานได้เสมอ แต่บุคคลมักจะเลือกพฤติกรรมความเป็นอิสระเสรีมากกว่า เพราะในการทำงานทุกชนิดย่อมต้องการความเป็นอิสระในการทำงานเหมือนกัน ซึ่งมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของการทำงาน

สรุปทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นผลรวมของความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นมิตรต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน

### 3. ความผูกพันในองค์กร

#### 3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1986 : 35 ) ได้สรุปเรื่องแนวคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นมโนทัศน์ที่ได้รับการสนใจศึกษามากกว่าด้านอื่นแนวคิดนี้มีที่มาจากคานเตอร์ และบุชานันท์ (Kanter.1968 & Buchanan .1974) โดยแนวคิดนี้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไปในด้านทัศนคติ กล่าวคือเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่รู้สึกว่ ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น หรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม (Behavior) มโนทัศน์นี้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือมีความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน คนที่ผูกพันต่อองค์กรจะรักษาสมาชิกภาพไว้ ซึ่งเป็นผลจากการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งความเป็นสมาชิกไปจากองค์กร โดยพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นพื้นฐานของแนวคิดนี้คือ ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของเบคเกอร์ (Backer 1956: 65) ซึ่งสรุปไว้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกไป เขาจะสูญเสียอะไร เพราะฉะนั้นการที่บุคคลทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เท่ากับเขาลงทุนอยู่ในองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะมากขึ้นไปตามระยะเวลา และการละทิ้งองค์กรไปก็จะยากขึ้นไปด้วย

3. แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (Normative) แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเชื่อเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่บุคคลควรมีต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่ามีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งพันธะนี้เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆต่อองค์กร รวมถึงการออกจากองค์กรด้วย

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1986: 80) ได้สรุปจากแนวคิดทั้ง 3 ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยเห็นว่าสถานะทางจิต (Psychological Status) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกหรือละทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลง ถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านจะมีความเชื่อมโยงถึงกันและมีความใกล้ชิดกันมากโดยรูปแบบ แต่ก็มีความแตกต่างกันมากพอที่จะเปรียบเทียบได้ ซึ่งแนวคิดทั้ง 3 มีความแตกต่างกันคือ

แนวคิดที่ 1 เน้นว่าคนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

แนวคิดที่ 2 เน้นว่าคนที่อยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เขาควรจะได้รับไป

แนวคิดที่ 3 เน้นว่าคนอยู่กับองค์กร เพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่ หรือเป็นสิ่งที่ควร จะทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม มีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรให้ดำเนินต่อไป

บุชนันท์ (Buchanan 1974: 500) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวแบ่งเป็น 3 ประการคือ

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันร่วมกับองค์กร (Identification) เป็นการยอมรับใน ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) เป็นความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อ ความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาจะ เป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สรุป จากทฤษฎีความผูกพันในองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าใดแนวโน้มที่จะลาออกหรือละทิ้งองค์กร ไปก็จะน้อยลง

### 3.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร (Organization Commitment) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น อย่างหนึ่งของสมาชิกขององค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและ อยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความ ผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วย เนื่องจากเห็นว่าความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับ องค์กรเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันในองค์กรไว้ดังนี้

บุชนันท์ (Buchanan 1974:533-546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันใน องค์กรว่าเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด ดังนี้

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมาย ขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วม เสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร



3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรัก และผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

เสนาะ ดิยาว (2535:34-35) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร คือ

1. ความผูกพันในองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน
2. ความผูกพันในองค์กรช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง
3. ความผูกพันในองค์กรจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น
4. ความผูกพันในองค์กรจะจัดการป้องกันตนเอง
5. ความผูกพันในองค์กรจะลดความเห็นแก่ตัวได้
6. ความผูกพันในองค์กรจะสร้างระบบการสื่อสารที่ดี

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545:17) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์กรคือ

1. ความผูกพันในองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า การออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันในองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

6. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันในองค์กรของตนเองนั่นเอง

สเทียร์ส (Steers) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งด้วย

เบลส และเคอร์บี (Blass and Kirby) ได้สรุปว่า การปรับปรุงองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นเพื่อที่บุคลากรจะได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเพิ่มความรับผิดชอบต่องาน ความผูกพันจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาองค์กร

สรุป ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยหากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันในองค์กรแล้ว การปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 3.3 ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในองค์กร

รุ่งโรจน์ (2554: 26) จากความสำคัญของความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้นทำให้นักวิชาการและนักวิจัยพยายามศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในองค์กร การศึกษาดังกล่าวได้แก่

1. ค่าจ้าง ระบบการบริหารค่าตอบแทน (Compensation) ถือเป็นต้นทุนหรือเหตุหลักของความสัมพันธ์ของพนักงาน (Employee Engagement) และเป็นหัวข้อใหญ่ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ขอบเขตงานของการบริหารค่าตอบแทน ไม่ใช่เพียงแค่การจ่ายเงินเดือน (Payroll) หรือการคิดค่าล่วงเวลาเท่านั้น งานบริหารค่าจ้างสมัยใหม่ขยายขอบเขตออกไปถึงการจัดทำกำหนดบทบาทของตำแหน่งงาน (Role & Responsibility : R&P) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง (Salary Structure) องค์กรจะต้องกำหนดกรอบหรือกติกาการบริหารค่าจ้างให้ชัดเจนก่อนเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจตรงกัน เพราะการจัดระบบการเชื่อมโยงผลงานกับการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานเป็นเหตุจูงใจสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์ในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

2. ผลงาน ในการทำงานหัวหน้างานจะมีบทบาทในการบริหารจัดการงานในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของผู้ควบคุมงาน บทบาทของผู้วางแผนงาน บทบาทของผู้จูงใจลูกน้อง บทบาทของผู้ที่ให้รางวัล บทบาทของผู้ที่มีอำนาจในการขึ้นเงินเดือน บทบาทของผู้ที่สามารถนำเสนอชื่อลูกน้องได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทใด หัวหน้างานต้องมีแนวทางในการประเมินผลงานที่มุ่งเน้นความเป็นธรรม เหมาะสม และพนักงานทุกคนยอมรับได้ เพราะการประเมินผลงานเป็นจุดเชื่อมโยงหรือบูรณาการเข้ากับระบบงานบริหารและพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ และนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร

3. การเจริญเติบโตของพนักงานในสายอาชีพ หรือการเลื่อนตำแหน่ง ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญลำดับต้นๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความโปร่งใส ระบบเส้นสาย พวกมกกลากไป หรือการเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นบ่อเกิดถึงความไม่ศรัทธาในระบบ และจากงานวิจัยหลายๆ แห่ง พบว่าปัญหาพนักงานลาออกเนื่องจากความไม่พอใจในเรื่องนี้มีเป็นจำนวนมาก

4. ภาระงาน ภาระงานกับอายุงานของพนักงานตามช่วงชีวิตการทำงานของพนักงาน

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ปกติบุคลากรจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทน 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้ประจำที่บุคลากรจะได้รับในอัตราคงที่ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยรายได้นี้จะไม่เปลี่ยนแปลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน หรือ ปริมาณของผลผลิตของบุคลากร

2. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ โดยถือจากเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น

โดยทั่วไปเงินเดือนจะเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรมีให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานนักวิชาชีพ และผู้บริหาร หรือที่นิยมเรียกว่า “พนักงานคอปกน้ำเงิน (Blue Collar)” แต่ในปัจจุบันรูปแบบในการจ่ายค่าตอบแทนได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสความต้องการของสังคม แรงงาน และการดำเนินงานขององค์กร ทำให้มีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกันไป ส่งผลให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมด้วย เช่น บุคลากรที่เป็นนักวิชาชีพบางกลุ่มสามารถปฏิบัติงานอยู่บ้านผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ ในกรณีนี้องค์กรอาจจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากร โดยพิจารณาจากระยะเวลาในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน และผลงานของแต่ละบุคคลเป็นหลัก

สรุป ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 5 ข้อ มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยหากพนักงานในองค์กรได้รับปัจจัยดังกล่าวครบและเพียงพอกับความต้องการจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในองค์กร

ดาเรณี ปฐมโยธิน (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างธนาคารออมสินและบมจ. กสิกรไทย ซึ่งเป็นการศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ตัวแบบลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร 10 ประการของ Robbins จากการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของทั้งสองธนาคารจากการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในหน่วยงานสำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่าทั้งธนาคารออมสินและบมจ. กสิกรไทย มีภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมนั้น วัฒนธรรมองค์กรของทั้งสองธนาคาร พบว่ามีความแตกต่างกัน 6 ประการ ได้แก่ เรื่องการริเริ่มส่วนบุคคลของพนักงาน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงาน การสนับสนุนในเรื่องการบริหารองค์กร การควบคุมองค์กร ระบบการให้รางวัลขององค์กร และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรของทั้งสององค์กร

ไม่แตกต่างกัน 4 ประการ ได้แก่ เรื่องการยอมรับในเรื่องความเลื่อมใสของพนักงาน ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร การยอมรับความขัดแย้งขององค์กร และแบบแผนของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

วิวัฒน์ มานะกิจ (2541) ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการโรงพยาบาลตำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ 22 หน่วยงาน จำนวน 267 คน ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลตำรวจมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศและหน่วยงานที่สังกัด

พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในองค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย การริเริ่มส่วนบุคคลของพนักงาน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงาน การสนับสนุนในเรื่องการบริหารองค์กร การควบคุมองค์กร ระบบการให้รางวัลขององค์กร การยอมรับในเรื่องความเลื่อมใสของพนักงาน ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร การยอมรับความขัดแย้งขององค์กร และแบบแผนของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรใดองค์กรหนึ่ง จะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อ ทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ไม่สามารถกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ได้ว่าองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร

แต่ขึ้นอยู่กับ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาร่วมกันของคนในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวต้องช่วยส่งเสริมให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วัชรมา มณีภาส (2543) ศึกษาถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 253 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับต่ำ 2) ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิดและด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม อยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง 4) สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล โดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกเช่นเดียวกัน

อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนที่ประกอบกิจการด้านการให้คำปรึกษาทางธุรกิจและตรวจสอบบัญชีแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 383 คน พบว่าสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพโรจน์ สติรยากร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าผลวิเคราะห์ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และในอันดับสุดท้ายคือด้านความหลากหลายของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีบุคลากรของหน่วยงาน ได้รับรางวัลเกียรติยศต่างๆ ท่านรู้สึกดีใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านเคยคิดอยากจะออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความสำเร็จขององค์กรจะมีมากหรือน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรด้วยการสร้างให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่โอกาสที่จะประสบความสำเร็จขององค์กร

### 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

สมชาย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ การปฏิบัติงานนอก ในสำนักงาน การปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร แต่ อายุ ระดับตำแหน่ง (ซี) ความอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงานงานที่มีโอกาสสังสรรค์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตรนักเรียน ระดับตำแหน่ง (ซี) ทักษะคิดของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ติดต่อกับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน การเข้าสังคม ได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่าง 233 คน ผลการศึกษาพบว่าลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสถานภาพการสมรส

ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะของงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน งานมีความหลากหลาย การเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ งานได้รับทราบผลย้อนกลับและงานที่มีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรด้านประสบการณ์ในงาน เช่น การรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งได้ องค์กรมีชื่อเสียง ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง พบว่าประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน และตัวแปรในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ .79 โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน อายุ และเพศ สามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.67 และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อผลผลิต มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ .54 และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ .30 สำหรับความตั้งใจจะลาออกมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ .65 โดยมีทิศทางผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

วชิษฐศักดิ์ เสวตนันท์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปรด้านเพศ ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปรด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

ตัวแปรความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัททางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหารความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ทำ ที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17

จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเอ็น จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลา



ที่ทำงานในบริษัทส่วน เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร พบว่าไม่สามารถสรุปได้ว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรหรือไม่ เนื่องจากมีงานวิจัยบางฉบับสรุปว่ามีความสัมพันธ์กัน แต่บางฉบับสรุปว่าไม่มี ความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงสรุปว่าลักษณะส่วนบุคคลใดจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรนั้นๆว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นองค์กรแบบเอกชน แบบรัฐวิสาหกิจ หรือแบบราชการ ส่วนความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือขององค์กร ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ งานได้รับทราบผลย้อนกลับ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
  4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
  5. การวิเคราะห์ข้อมูล
  6. การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงาน บริษัท เอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 300 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ส่วนหนึ่งของพนักงานบริษัท เอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการกำหนดขนาด และ สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณของ ยามานะ (Yamane) อ้างถึงใน ธนพล เตียสุวรรณ 2546: 86 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 N = จำนวนประชากร  
 e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง  
 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 173 คน

1.2.2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น สุ่มแผนกจากจำนวนแผนกทั้งหมดในบริษัท 6 แผนก รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด 300 คน ทำการแบ่งชั้นกลุ่มตัวอย่าง ได้ 3 แผนก อันได้แก่ QC, Office และ ฝ่ายผลิต ได้จำนวนพนักงาน 240 คน

1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากพนักงานใน 3 แผนกโดยให้ทุกคนมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน โดยการจับสลาก จะได้จำนวนประชากร 175 คน

1.2.4 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก

ชื่อแผนก	ขนาดกลุ่มประชากร	สุ่มกลุ่มประชากร แบบแบ่งชั้น	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
QC	30	30	21.6	22
NPD	7	-	-	-
Office	10	10	7.2	8
ฝ่ายผลิต	200	200	144.2	145
วิศวกรรม	30	-	-	-
คลังสินค้า	23	-	-	-
รวม	300	240	173	175

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผูกพันในองค์กร

### 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18-25 ปี

26-33 ปี

33-40 ปี

40-47 ปี

มากกว่า 47 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย

หย่า

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3

มัธยมศึกษาปีที่ 3

มัธยมศึกษาปีที่ 6

ปวช

อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-3 ปี

4-6 ปี

7-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร

ลักษณะเครื่องมือ แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 10 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 10 ดังนี้ ข้อคำถามทางบวก คือ ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 4, 6, 8, 11-12, 16, 19-20 ข้อคำถามทางลบ คือ ข้อคำถามข้อที่ 3, 5, 7, 9-10, 13-15, 17-18

การแปรผลในแบบสอบถามวัฒนธรรมในองค์กร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยที่ได้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548: 112) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนของวัฒนธรรมองค์กร เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร**

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีตัวเลือก คือ

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	บริษัทของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
00	บริษัทของท่านมีนโยบายที่ชัดเจน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะเครื่องมือ แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีข้อคำถามวัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 6 ข้อ ดังนี้ ข้อคำถามทางบวก คือ ข้อคำถามข้อที่ 1-4, 8, 12 ข้อคำถามทางลบ คือ ข้อคำถามข้อที่ 5-7, 9-11

การแปรผลในแบบสอบถามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยที่ได้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548: 112) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีตัวเลือก คือ

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด  
มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก  
ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านปานกลาง  
น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย  
น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
00	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการทำงานได้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ลักษณะเครื่องมือ แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยมีข้อคำถามวัดความผูกพันในองค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 30 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 15 ดังนี้ ข้อคำถามทางบวก คือ ข้อคำถามข้อที่ 1-18, 16-21, 30 ข้อคำถามทางลบ คือ ข้อคำถามข้อที่ 9-15, 22-29

การแปรผลในแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยที่ได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548: 112) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนของความผูกพันในองค์กร เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

ที่สุด โดยมีคำตอบ 5 ตัวเลือก คือ

มากที่สุด หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายๆประการของบริษัท					
00	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท					

ลักษณะของแบบสอบถามวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความผูกพันในองค์กร เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคอร์ต์ (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	คะแนนข้อคำถามทางบวก	คะแนนข้อคำถามทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5



### 3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยนำแบบวัดทุกชุดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายนามดังภาคผนวก ก) ตรวจสอบภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อทดสอบความสามารถในการวัดของข้อความว่าวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยเลือกเฉพาะข้อที่มีการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ที่มีค่าสูงกว่า 0.5 ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาดังตาราง (ภาคผนวก จ)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานบริษัท โฟร์โมสต์ ฟริสแลนด์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 คน หลังจากนั้นคำนวณคุณภาพของเครื่องมือโดยวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ในแบบวัดทุกชุด ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบาค มีค่าดังนี้

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร เท่ากับ 0.84
- 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.87
- 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับผูกพันในองค์กร เท่ากับ 0.82

### 4. การรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทเอบี ฟู๊ด (ภาคผนวก ข)

4.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพแล้ว ส่งไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งต่อไปยังกลุ่มตัวอย่างและช่วยเหลือประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งวิธีการทางสถิติที่ใช้มีดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้บรรยายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product -Moment-Correlation Coefficient) และ ค่าอัตราส่วนความสัมพันธ์ (Eta -Correlation Ratio)

5.3 การวิเคราะห์พหุคูณความถดถอย (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและประมาณค่าหรือพยากรณ์ค่าในอนาคต

## 6. การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าที่ได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2554: 52-53) แปลความหมายได้ 4 ดังนี้

6.1 การมีจริง (existence) เป็นการแปลความหมายว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่จริง แบ่งเป็นการมีจริงโดยนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance) และการมีจริงโดยนัยสำคัญทางปฏิบัติ (practical significance) ซึ่งนักสถิตินิยมใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในช่วงพิสัย  $r < 0.30$  และ  $r > 0.30$  เป็นค่าที่มีอยู่จริง โดยนัยสำคัญทางปฏิบัติ

6.2 ขนาด (magnitude or strength) เป็นการแปลความหมายด้านปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งนักวิจัยสาขาสังคมศาสตร์นิยมใช้เกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

$[r] < 0.30$	ความสัมพันธ์ต่ำ
$0.31 < [r] < 0.50$	ความสัมพันธ์ปานกลาง
$0.51 < [r] < 0.70$	ความสัมพันธ์สูง
$[r] > 0.71$	ความสัมพันธ์สูงมาก

6.3 ทิศทาง (direction) เป็นการแปลความหมายลักษณะรูปแบบการแปรผันร่วมกันของตัวแปรว่าเป็นการแปรผันในทิศทางเดียวกันเรียกว่าความสัมพันธ์ทางบวก หรือเป็นการแปรผกผัน เรียกว่าความสัมพันธ์ทางลบ

6.4 ร้อยละของความแปรปรวนร่วม (percentage of covariance) ระหว่างตัวแปร เป็นการแปลความหมายของค่า r-square หรือสัมประสิทธิ์การทำนาย (coefficient of determination) ซึ่งบ่งบอกถึงค่าร้อยละของความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรเมื่อเทียบกับความแปรปรวนของตัวแปร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัด มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับ ความผูกพันในองค์กร

ตอนที่ 4 ลักษณะอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัย วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

#### ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละพนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน

สถานภาพ	จำนวน (n=175)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	94	53.7
- หญิง	81	100.00
อายุ		
- 18-25 ปี	20	11.4
- 26-33 ปี	50	28.6
- 34-40 ปี	57	32.0
- มากกว่า 40 ปี	48	27.4
รวม	175	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n=175)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
- โสด	82	46.9
- สมรส	91	52.0
- หม้ายและหย่า	2	1.1
รวม	175	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 3	5	2.9
- มัธยมศึกษาปีที่ 6	70	40.0
- ปวส.	17	9.7
- อนุปริญญา	21	12.0
- ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี	62	35.4
รวม	175	100.00
ระยะเวลาในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	11	6.3
- 1-3 ปี	33	18.9
- 4-6 ปี	45	25.7
- 7-10 ปี	36	20.6
- 11-15 ปี	14	8.0
- 16-20 ปี	21	12.0
- มากกว่า 20 ปี	15	8.6
รวม	175	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัทเอบี ฟู้ด จำนวน 175 คน มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ เพศหญิง มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

2. อายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 34-40 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือ มีอายุ 26-33 มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และอายุ 18-25 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่สมรส มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ โสด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 และหม้ายและหย่า มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่เป็นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 อนุปริญญา มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ปวส. มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

5. ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็น 4-6 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ 7-10 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 1-3 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 16-20 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 11-15 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร  
โดยภาพรวม

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการมีวัฒนธรรมในองค์กร
วัฒนธรรมในองค์กร	4.37	0.63	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.37	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.63) คือ มีคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร  
เป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. บริษัทของท่านมุ่งเน้นผลการดำเนินงานที่สุดที่บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท	4.30	0.99	มาก
2. บริษัทของท่านให้ความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.23	0.96	มาก
3. บริษัทของท่านมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.19	0.99	มาก
4. บริษัทของท่านมีบรรยากาศของความเป็นกันเอง	4.17	1.03	มาก
5. บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน	4.13	1.09	มาก
6. บริษัทของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นการทำงานที่นำไปสู่มาตรฐานที่ดี	4.05	1.28	มาก
7. บริษัทของท่านให้ความสำคัญต่อความคิดริเริ่มของพนักงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.89	0.97	มาก
8. บริษัทของท่านมีนโยบายให้ผลตอบแทนที่สูงแก่พนักงานที่มีผลงานดีตามเป้าหมาย	3.92	1.21	มาก
9. บริษัทของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงานกับความต้องการของพนักงาน	3.91	1.27	มาก
10. บริษัทของท่านมีนโยบายที่ชัดเจน	3.89	0.69	มาก
11. บริษัทของท่านมุ่งเน้นผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายของบริษัท	3.89	0.69	มาก
12. บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	3.88	0.87	มาก
13. บริษัทของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	3.85	0.66	มาก
14. บริษัทของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นการทำงานที่นำไปสู่มาตรฐานที่ดี	3.81	0.77	มาก
15. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.69	0.79	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16. บริษัทของท่านพนักงานต่างมุ่งทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.60	0.65	มาก
17. ท่านได้รับการปฏิบัติจากบริษัทอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.89	มาก
18. บริษัทของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์แบบ	3.50	0.76	มาก
19. บริษัทของท่านให้ความสำคัญใส่เอื้ออาทรต่อความรู้สึกของพนักงาน	3.32	1.02	มาก
20. บริษัทของท่านมีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	2.69	0.72	ปานกลาง
รวม	3.83	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 17 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) บริษัทของท่านมุ่งเน้นผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.99) 2) บริษัทของท่านให้ความสำคัญสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.96) และ 3) บริษัทของท่านมีบรรยากาศของความเป็นกันเอง ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของความสัมพันธ์  
กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.63	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.63	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.55) คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของความสัมพัน์กับเพื่อน  
ร่วมงาน เป็นรายชื่อ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในแผนก	4.54	0.68	มากที่สุด
2. ท่านให้กำลังใจและให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงาน เกิดปัญหา	4.51	0.79	มากที่สุด
3. ท่านยินดีรับฟัง เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความ คิดเห็นที่แตกต่างจากท่าน	4.48	0.54	มากที่สุด
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานในแผนกสนใจซึ่งกันและ กัน	4.41	0.83	มากที่สุด
5. ท่านไม่ตำหนิเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานผิดพลาด	4.41	0.82	มากที่สุด
6. ท่านยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการ ทำงาน	4.13	0.58	มาก
7. ท่านมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการ ทำงาน	4.13	0.58	มาก



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	4.09	0.72	มาก
9. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.60	มาก
10. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้	3.90	0.70	มาก
11. ท่านชอบพูดคุยหรือหาหรือปัญหาในงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.84	มาก
12. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.62	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ท่านชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในแผนก ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.68) 2) ท่านให้กำลังและให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.79) และ 3) ท่านยินดีรับฟัง เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากท่าน ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

	ระดับความเป็นจริง		ระดับความผูกพันในองค์กร
	$\bar{X}$	S.D.	
ความผูกพันในองค์กร	4.53	0.57	มากที่สุด
- ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้	4.46	0.63	มากที่สุด
- ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร	4.44	0.67	มากที่สุด
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.55	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.53	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมีความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับ คือ 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.61) 2) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.63) และ 3) ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.67) คือมีคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความลักษณะของความผูกพันในองค์กร  
เป็นรายชื่อ

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านไม่วิจารณ์บริษัทในทางที่ไม่ดีให้ผู้อื่นฟัง	4.62	0.68	มาก
2. หากมีเหตุผลจำเป็นให้ท่านต้องลาออกท่านยินดีที่จะกลับมาทำงานให้กับบริษัทอีกครั้ง	3.58	1.01	มาก
3. ท่านทุ่มเทเวลาของท่านให้กับการทำงานอย่างเต็มที่	4.54	0.77	มาก
4. การตัดสินใจทำงานที่บริษัทเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.50	0.78	มาก
5. ท่านเต็มใจที่จะเป็นตัวแทนของบริษัทเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	4.48	0.86	มาก
6. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพราะท่านคิดว่าบริษัทเป็นของท่าน	4.48	0.79	มากที่สุด
7. ท่านมักชี้แจงข้อมูลที่เข้าใจผิดเมื่อมีผู้กล่าวให้ร้ายบริษัทของท่าน	4.41	0.84	มาก
8. ท่านรู้สึกวิตกกังวลเมื่อทำงานไม่เสร็จตามเป้าหมาย	4.32	1.02	มาก
9. ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายของบริษัท	4.28	0.93	มาก
10. ท่านอยากมาทำงานแม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	4.18	1.01	มาก
11. ท่านคิดว่าบริษัทเป็นบ้านที่สองของท่าน	4.15	0.90	มาก
12. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นกับปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทของท่าน	4.13	1.02	มาก
13. ท่านคิดอยู่เสมอว่านโยบายของบริษัทสามารถปฏิบัติได้ง่าย	4.12	1.07	มาก
14. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท	4.11	0.61	มาก
15. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทช่วยในการแก้ปัญหา	4.11	1.04	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16. ท่านทุ่มเท อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.59	มาก
17. ท่านมักพูดถึงบริษัทในทางที่ดี	4.05	0.63	มาก
18. ท่านรักและหวงแหนบริษัท	3.96	0.68	มาก
19. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถแม้ว่าจะได้รับ ค่าตอบแทนไม่สูง	3.93	0.72	มาก
20. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.91	0.74	มาก
21. ท่านได้รับสวัสดิการและสิ่งตอบแทนอย่าง เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท	3.90	1.23	มาก
22. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแผนงานของบริษัท	3.89	0.62	มาก
23. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมาย	3.86	0.65	มาก
24. ท่านมักไม่เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับกับผู้ที่ ทำงานบริษัทอื่น	3.80	1.15	มาก
25. ท่านเห็นด้วยกับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานของบริษัท	3.79	0.67	มาก
26. ท่านไม่พยายามมองหาการรับสมัครงานของบริษัท อื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	3.78	1.22	มาก
27. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จแม้ว่าจะต้องมา ปฏิบัติงานในวันหยุด	3.73	0.71	มาก
28. ท่านยินดี หากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของบริษัท	3.60	0.86	มาก
29. ท่านยินดีที่จะทำงานกับบริษัทจนถึงกำหนด เกษียณอายุ	3.30	1.12	ปานกลาง
30. ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัท แม้ว่าจะมีโอกาส ไปทำงานกับบริษัทอื่นที่มีเงินเดือนที่ดีกว่า	2.90	1.22	ปานกลาง
เฉลี่ย	4.02	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ ระดับมาก 20 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ท่านไม่วิจารณ์บริษัทในทางที่ไม่ดีให้ผู้อื่นฟัง ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.68) 2) ท่านทุ่มเทเวลาของท่านให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.77) และ 3) การตัดสินใจทำงานที่บริษัทเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.78) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับ ความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4.8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าอัตราส่วนความสัมพันธ์ (Eta -Correlation Ratio) กับความผูกพันในองค์กร		
	ความปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพสมาชิกของ องค์กร	ความเชื่อมั่นยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กร	ความจงรักภักดีต่อ องค์กร
	เพศ	.18	.19
สถานภาพสมรส	.30**	.29**	.30**
ระดับการศึกษาสูงสุด	.29	.17	.23

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กับความผูกพันในองค์กร พบว่า

เพศ และระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Eta = .30, 0.29 และ 0.34) โดย

สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $E_{ta} = [0.30], [0.29]$  และ  $[0.30] < 0.30$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ และระยะเวลาการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร		
	ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร	ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร
อายุ	.30**	.30**	.29**
ระยะเวลาการทำงาน	.27**	.22**	.23**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และระยะเวลาการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร พบว่า

อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .34, .30$  และ  $.29$ )

ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .27, .22$  และ  $.23$ ) โดย อายุ และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = [0.30], [0.30], [0.29], [0.27], [0.22]$  และ  $[0.23] < 0.30$  ตามลำดับ)

สรุป จากตารางที่ 4.10 และ 4.11 พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพัน

ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนกับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์กับคะแนนรวมความผูกพันในองค์กร
วัฒนธรรมในองค์กร	.595**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.698**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.10 พบว่าวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .595$  และ  $.698$ ) และความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กร ( $r = [0.595]$  และ  $[0.698] < 0.70$ ) กล่าวคือเมื่อวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเพิ่มขึ้น ความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นด้วย ในทางกลับกันถ้าวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าลดลงความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าลดลงด้วย

สรุป วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กล่าวคือ เมื่อวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสูงขึ้น ความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าสูงขึ้น แต่ถ้าวัฒนธรรมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าลดลงความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าลดลงด้วย

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรรายด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์กับความผูกพันในองค์กร		
	ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร	ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร
วัฒนธรรมในองค์กร	.58**	.67**	.56**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.11 พบว่าวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .58, .67$  และ  $.56$ ) และ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = [0.58], [0.67]$  และ  $[0.56] < 0.70$ )

สรุป วัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กรรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กล่าวคือ เมื่อวัฒนธรรมในองค์กรมีค่าสูงขึ้น ความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าสูงขึ้น แต่ถ้าวัฒนธรรมในองค์กรมีค่าลดลงความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าลดลงด้วย

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรรายด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร		
	ความปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพสมาชิกของ องค์กร	ความเชื่อมั่นยอมรับใน เป้าหมาย ค่านิยมของ องค์กร	ความจงรักภักดีต่อ องค์กร
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	.65**	.64**	.66**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .65, .64$  และ  $.66$ ) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ( $r = [0.65], [0.64]$  และ  $[0.66] < 0.70$ )



สรุป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในเชิงบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กรรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ กล่าวคือ เมื่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสูงขึ้น ความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าสูงขึ้น แต่ถ้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าลดความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าลดลงด้วย

#### ตอนที่ 4 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัย วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม

ตัวแปร	b	$\beta$	$\beta$ %	อันดับที่	SE <sub>b</sub>	t	sig
วัฒนธรรมองค์กร	.301	.328	38.91	2	.056	5.405	.000
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	.539	.515	61.09	1	.064	8.478	.000
รวม		0.843	100				
		R = .749	SE <sub>est</sub> = .383			F = 110.097	
		R <sup>2</sup> = .561	a = .728				

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมีค่าเท่ากับ .749 และมีการแปรผันร่วมทั้ง 2 ตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 56.1 อำนาจพยากรณ์แต่ละด้านของ วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในรูปคะแนนดิบ (b) มีค่าตั้งแต่ .301 ถึง .539 และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) มีค่าตั้งแต่ .328 ถึง .515 พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรสูงสุดร้อยละ 61.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รองลงมาได้แก่วัฒนธรรมในองค์กรส่งผลร้อยละ 38.91 จะได้สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันในองค์กร = .728+.301 (วัฒนธรรมในองค์กร) + .539 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) และจะได้ความผูกพันในองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{ความผูกพันในองค์กร}} = .328_{\text{วัฒนธรรมในองค์กร}} + .515_{\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}}$$

สรุป จากตารางที่ 4.13 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือวัฒนธรรมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร ได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 56.1

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

ตัวแปร	b	B	$\beta$ %	อันดับที่	SE <sub>b</sub>	t	sig
วัฒนธรรมในองค์กร	.322	.320	40.66	2	.066	4.858	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.537	.467	59.34	1	.076	7.096	.000
รวม		0.787	100				
R = .697			SE <sub>est</sub> = .456	F = 81.293			
R <sup>2</sup> = .486			a = .575				

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่าเท่ากับ .697 และมีการแปรผันร่วมทั้ง 2 ตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 48.6 อำนาจพยากรณ์แต่ละด้านของวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในรูปคะแนนดิบ (b) มีค่าตั้งแต่ .322 ถึง .537 และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) มีค่าตั้งแต่ .320 ถึง .467 พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้สูงสุดร้อยละ 59.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รองลงมาได้แก่วัฒนธรรมในองค์กรส่งผลร้อยละ 40.66 จะได้สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันในองค์กร = .575+ .322 (วัฒนธรรมในองค์กร) + .537 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) และจะได้ความผูกพันในองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{ความผูกพันในองค์กร}} = .320_{\text{วัฒนธรรมในองค์กร}} + .467_{\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}}$$

สรุป จากตารางที่ 4.14 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือวัฒนธรรมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 48.6

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

ตัวแปร	b	B	$\beta$ %	อันดับที่	SE <sub>b</sub>	t	sig
วัฒนธรรมในองค์กร	.284	.291	36.74	2	.064	4.474	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.558	.501	63.26	1	.072	7.697	.000
รวม		0.792	100				
		R = .706	SE <sub>est</sub> = .735			F = 84.817	
		R <sup>2</sup> = .498	a = .191				

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีค่าเท่ากับ .706 และมีการแปรผันรวมทั้ง 2 ตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 49.8 อำนาจพยากรณ์แต่ละด้านของวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในรูปคะแนนดิบ (b) มีค่าตั้งแต่ .284 ถึง .558 และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) มีค่าตั้งแต่ .291 ถึง .501 พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้สูงสุดร้อยละ 63.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รองลงมาได้แก่วัฒนธรรมในองค์กรส่งผลร้อยละ 36.74 จะได้สมการในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันในองค์กร = .735+.284 (วัฒนธรรมในองค์กร) + .558 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)และจะ ได้ความผูกพันในองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{ความผูกพันในองค์กร}} = .291_{\text{วัฒนธรรมในองค์กร}} + .501_{\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}}$$

สรุป จากตารางที่ 4.15 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือวัฒนธรรมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 49.8

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปร	b	B	$\beta$ %	อันดับที่	SE <sub>b</sub>	t	sig
วัฒนธรรมในองค์กร	.487	.401	46.96	2	.401	6.67	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.492	.453	53.04	1	.453	7.53	.000
รวม		0.854	100				
	R = .754	SE <sub>est</sub> = .564			F = 113.55		
	R <sup>2</sup> = .569	a = .198					

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .754 และมีการแปรผันร่วมทั้ง 2 ตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 56.9 อำนาจพยากรณ์แต่ละด้านของวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในรูปคะแนนดิบ (b) มีค่าตั้งแต่ .487 ถึง .492 และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) มีค่าตั้งแต่ .401 ถึง .453 พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้สูงสุดร้อยละ 53.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รองลงมาได้แก่วัฒนธรรมในองค์กรส่งผลร้อยละ 46.96 จะได้สมการในการวิเคราะห์หัดดอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ความผูกพันในองค์กร = .198+.487 (วัฒนธรรมในองค์กร) + .492 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)และจะได้ความผูกพันในองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{\text{ความผูกพันในองค์กร}} = .401_{\text{วัฒนธรรมในองค์กร}} + .453_{\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}}$$

สรุป จากตารางที่ 4.16 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือวัฒนธรรมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 56.9

ตารางที่ 4.17 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากคะแนนรวม ปัจจัย วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.722 <sup>h</sup>	.522	.519	.39882

หมายเหตุ h. Predictors: (Constant), คะแนนรวมวัฒนธรรมในองค์กร, คะแนนรวมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า คะแนนรวมวัฒนธรรมในองค์กร และคะแนนรวมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ถึงการรับรู้ความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 52.2

สรุปจากตารางที่ 4.17 พบว่า คะแนนรวมของวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ คะแนนรวมวัฒนธรรมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 52.2

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร และศึกษาอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน

1.1.3 เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงาน บริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 300 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย 175 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร โดยมีข้อคำถามที่วัดเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 10 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 10 ดังนี้

ข้อคำถามทางบวก คือ ข้อคำถามข้อที่ 1, 2, 4, 6, 8, 11-12, 16, 19-20 ข้อคำถามทางลบ คือ ข้อคำถามข้อที่ 3, 5, 7, 9-10, 13-15, 17-18 ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบของ ลิเคิร์ท มี 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีข้อคำถามวัดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 6 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 6 ข้อ ดังนี้ ข้อคำถามทางบวก คือ ข้อคำถามข้อที่ 1-4, 8, 12 ข้อคำถามทางลบ คือ ข้อคำถามข้อที่ 5-7, 9-11 ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผูกพันในองค์กร โดยมีข้อคำถามวัดความผูกพันในองค์กร ประกอบไปด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 30 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อคำถามทางบวก จำนวน 15 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 15 ข้อ ดังนี้ ข้อคำถามทางบวก คือ ข้อคำถามข้อที่ 1-18, 16-21, 30

ข้อคำถามทางลบ คือ ข้อคำถามข้อที่ 9-15, 22-29 ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบของ ลิเคิร์ท มี 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

**1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคล เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผู้ศึกษาดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 3) ผู้ศึกษาให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน ภายใน 5 วัน ส่งไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม หากฉบับใดไม่ได้รับคืน หรือได้รับคืนไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาดำเนินการติดตามทวงถามด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบทุกฉบับ
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้คืนทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

### 1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และการหาร้อยละ
- 2) แบบสอบถามความเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันในองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ค่าอัตราส่วนความสัมพันธ์ (Eta -Correlation Ratio) และค่าถดถอยพหุนาม (Multiple Regression)

### 1.2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลโดยทั่วไปของกลุ่มประชากร โดยใช้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment-Correlation Coefficient) และใช้อัตราส่วนความสัมพันธ์ (Eta -Correlation Ratio)
- 3) การวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและประมาณค่าหรือพยากรณ์ค่าในอนาคต

### สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานในบริษัท เอบี ฟู้ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาคือ เพศหญิง มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 ตามลำดับ
2. พนักงานในบริษัท เอบี ฟู้ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 34-40 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือ มีอายุ 26-33 มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และอายุ 18-25 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ
3. พนักงานในบริษัท เอบี ฟู้ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาคือ โสด มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 และหย่า และมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ
4. พนักงานในบริษัท เอบี ฟู้ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูง



กว่าปริญญาตรี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 อนุปริญญา มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ปวส. มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

5. พนักงานในบริษัท เอบี ฟู้ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานเป็น 4-6 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ 7-10 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 1-3 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 16-20 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 11-15 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

6. พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอบี ฟู้ด โดยภาพรวมมีวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีวัฒนธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 17 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) บริษัทของท่านมุ่งเน้นผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท 2) บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ 3) บริษัทของท่านมีบรรยากาศของความเป็นกันเอง ตามลำดับ

7. พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอบี ฟู้ด โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ท่านชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในแผนก 2) ท่านให้กำลังใจและให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา และ 3) ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากท่าน ตามลำดับ

8. พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอบี ฟู้ด โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ และระดับมาก 20 และระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ 1) ท่านไม่วิจารณ์บริษัทในทางที่ไม่ดีให้ผู้อื่นฟัง 2) ท่านทุ่มเทเวลาของท่านให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และ 3) การตัดสินใจทำงานที่บริษัทเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ตามลำดับ

9. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรพบว่า เพศ และระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร สถานภาพสมรส อายุ และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับใน

เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรกับความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม พบว่าวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

11. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

12. อำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

12.1 อำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.1

12.2 อำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากคะแนนรวมของปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.2

## 2. อภิปรายผล

### สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ไม่ได้รับการยอมรับ กล่าวคือ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ การปฏิบัติงานนอก ในสำนักงาน การปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร แต่ อายุ ระดับตำแหน่ง (ซี) ความอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสสังสรรค์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตรนักเรียน ระดับตำแหน่ง (ซี) ทักษะของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน

### สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ได้รับการยอมรับ วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รววรรณ หาดทรายทอง (2539) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง พบว่าประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

### สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ในองค์กร

ได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรมา ภูมิภาศ (2543) ศึกษาถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 253 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ส่วนด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกันด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิดและด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม อยู่ในระดับปานกลาง 3) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูงทั้งหมด 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกเช่นเดียวกัน

### สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกัน พยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.2

จากการวิจัยเมื่อพิจารณาจากตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 1 โดยมีอิทธิพลในการพยากรณ์ร้อยละ 61.09, 59.34, 63.26 และ 53.04 ตามลำดับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในรายงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี บุคลากรในบริษัทมีความจริงจังต่อกัน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา ผู้บริหารระดับ

หัวหน้าแผนกเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดี ความชอบ ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน การเข้าสังคม ได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะนำผลการผลวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้น พนักงานควรปรับตัวและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างให้พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการฝึกทักษะการทำงาน ฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน องค์กรควรส่งเสริมและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเพื่อจะส่งผลที่ดีต่อความผูกพันในองค์กร

3.1.2 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้น พนักงานควรพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างให้พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมให้สูงขึ้น ด้วยการฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การฝึกอบรมเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อจะส่งผลที่ดีต่อความผูกพันในองค์กร

3.1.3 ความผูกพันในองค์กร พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่ยังทำงานอยู่ในบริษัททุกคนต่างมีความผูกพันกับบริษัท ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นองค์กรควรเสริมปัจจัยต่างๆ เช่น องค์กรควรมีสวัสดิการ ค่าตอบแทน การปรับเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น เงินเดือน จำนวนบุตรธิดาใน  
อุปการะ ระดับตำแหน่ง ต่อความผูกพันในองค์กร

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เน้นให้พนักงานประเมินตนเองตามการรับรู้ของตน ดังนั้น  
การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการประเมินจากหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา  
ผู้ร่วมงาน จะทำให้การประเมินมีความถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น ลดการมีอคติ (Bias) ในการประเมิน

3.2.3 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกแผนกในบริษัทเพื่อผลที่ได้จากการ  
ศึกษาวิจัยใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงขององค์กรมากที่สุด



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสารสาสน์  
เอกตรา เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กฤตกร ดวงสว่าง (2540) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม อ้างถึงใน  
ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนซิง  
เดนเกิน จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) “ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการประปานครหลวง อ้างถึง  
ใน ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์สาขาการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชัยพร วิชชาวุธ (2530) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสารสาสน์  
เอกตรา เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ
- ชูชัย สมितिไกร(2530) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสารสาสน์  
เอกตรา เขตยาน นาวา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2553) *วัฒนธรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ไอดีซี พรีเมียร์
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* ซีเอ็ดดูเคชั่น (มหาชน)
- ดารณี ปฐมโยธิน (2541) “วัฒนธรรมองค์กร : เปรียบเทียบระหว่างธนาคารออมสิน และบมจ.  
ธนาคารกสิกรไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทัศนา บุญทอง (2525) “ทฤษฎีบทบาท : การนำไปใช้ในวิชาชีพพยาบาล” *วารสารพยาบาล*  
(ตุลาคม-ธันวาคม)
- ทัศนา บุญทอง (2528) “ทฤษฎีการปรับตัวของรอย” ใน *ทฤษฎีการพยาบาลกับการนำไปใช้*  
กรุงเทพมหานคร เรือนแก้วการพิมพ์



- ธีระ วีระธรรมสาริต (2532) “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเครื่องซีเมนต์ไทย”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2554) “การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ:สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก” ใน  
ประมวลสาระ ชุดวิชา การวิจัยทางการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา หน่วยที่ 7  
นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปัลลิต อุณหเลขกะ (2533) “ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาล  
ประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอ  
ผู้ป่วย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสาร  
สาสน์เอกตรา เขตยาน นาวา กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ
- พิมพ์ชนก ทราชข่าว (2553) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้  
จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ไพโรจน์ สติรยากร (2553) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในจังหวัด  
นครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ชรรรมสาร
- รัชดาพร รื่องเสียง (2549) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาชั้นยาง  
อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด” รายงานการศึกษาแบบอิสระปริญญาามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554) *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร* บ้านหนังสือโกสินทร์
- วรณัฐ กิตสัมปันธ์ (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจิตเวช สังกัด กรม  
สุขภาพจิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต  
และการพยาบาลจิตเวช บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วัชรวิภา มณีภาส (2543) “สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- วัชรมา มณีภาส (2543) “สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิฒนะ พรหมเพชร (2554) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิวัฒน์ มานะกิจ (2541) “วัฒนธรรมองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลตำรวจ” วิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์ (2543) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด)  
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สگارรัตน์ อินทสมิต (2543) “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่  
จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ
- สมชาย แก้วละเอียด (2531) “ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอ กองสารวัตรนักเรียน  
กรมพลศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ดิยาว์ (2535) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์ม
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่าย  
ผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545) “ความเป็นมาของมนุษยชาติ อ้างถึงในศักราช ไทยกรณ 2554 ความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด  
เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ  
บุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Schultz, William C. (1966). *A three diminution theory of interpersonal behavior* อ้างถึงในสุเมธ  
พงษ์เกตรา อ้างถึงในในสุเมธ พงษ์ เกตรา 2553 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับ  
นักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสาสาสน์เอกตรา เขตยาน นาวา กรุงเทพมหานคร  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- Buchanan II (1974). *A Look at Human Communication* อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- Steers, R (1991). *Personnel Management* อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- Carper, Becker (1956). *The development of identification with an occupation* อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้

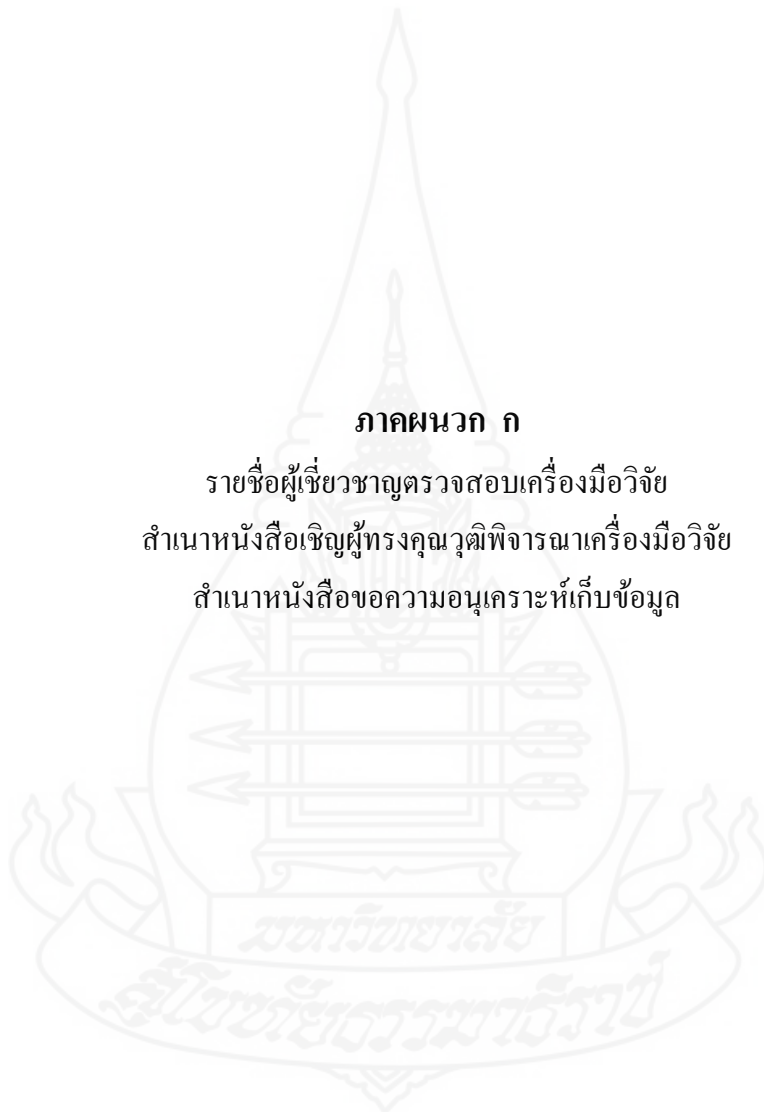


ภาคผนวก



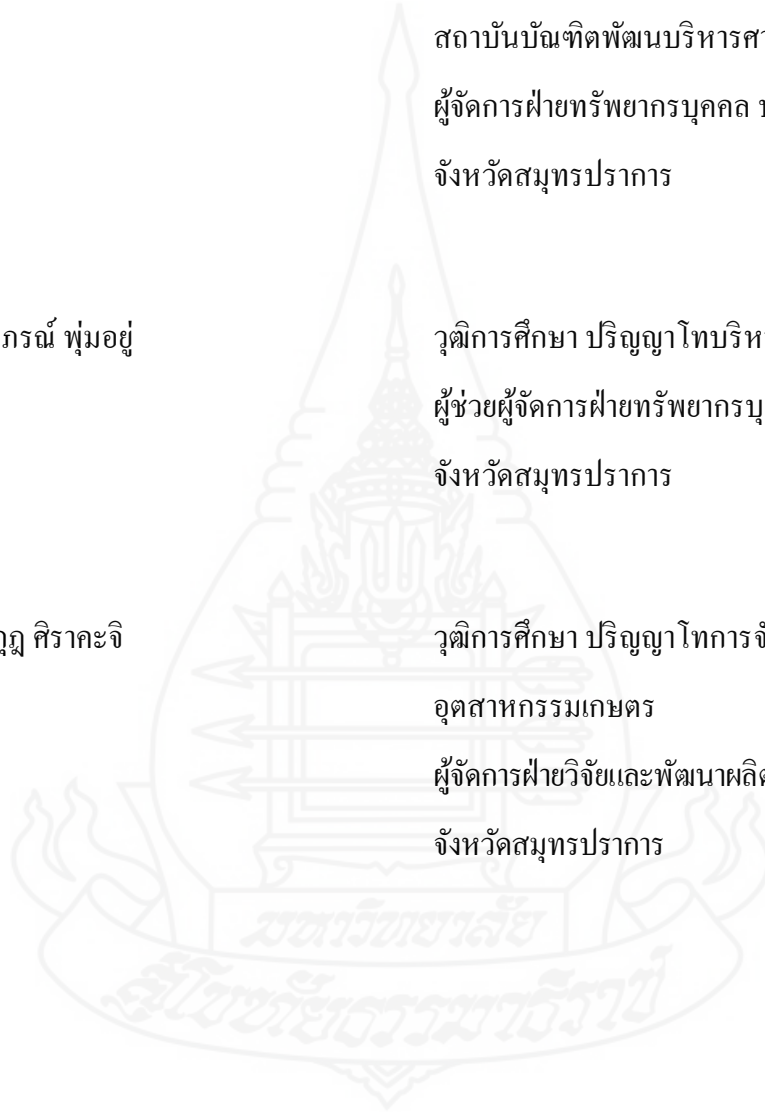
**ภาคผนวก ก**

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
สำเนาหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. คุณสมจิตร กรวิภาสเรือง | วุฒิการศึกษา ปริญญาโทการจัดการภาครัฐและเอกชน   |
|                           | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)<br>ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเอบี ฟู้ด<br>จังหวัดสมุทรปราการ                               |
| 2. คุณจิราภรณ์ พุ่มอยู่   | วุฒิการศึกษา ปริญญาโทบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเอบี ฟู้ด<br>จังหวัดสมุทรปราการ                    |
| 3. คุณมงกุฎ ศิราคะจิ      | วุฒิการศึกษา ปริญญาโทการจัดการเทคโนโลยี<br>อุตสาหกรรมเกษตร<br>ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริษัทเอบีฟู้ด<br>จังหวัดสมุทรปราการ |





ที่ ศธ 0522.16 (บ) ๕๙ ๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเอบี ฟู้ด

ด้วยนางสาวตลนภา ตัญญา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการ  
ปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้า  
อิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันใน  
องค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ ”

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการของบริษัทเอบี ฟู้ด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ  
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา  
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-4498677



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ ๒๕๖๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสมจิตร กรวิภาสเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวตลนภา ตีบุปผา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธ์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-4498677





ที่ ศธ 0522.16 (บ)/๒๕๖๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจิราภรณ์ พุ่มอยู่

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวตลนภา ตีบุปผา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษา  
จิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
“ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน  
บริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น  
มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ  
และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ  
นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-4498677



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ ๕๒๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณมงกุฎ ศิราคะจิ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวดลนภา ตีบุปผา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษา จิตวิทยา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน บริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเองค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ  
มา ณ โอกาสนี้

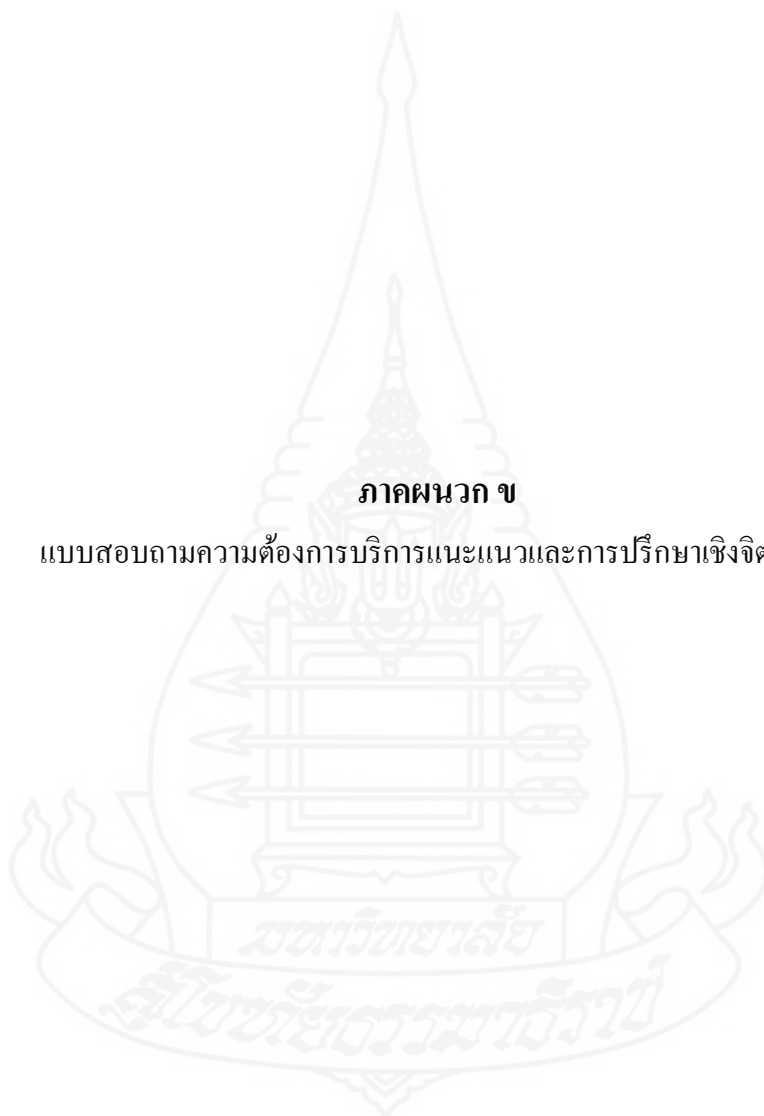
ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
โทร. 0-2504-8505  
โทรสาร. 0-2503-3566-7  
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 080-4498677

**ภาคผนวก ข**

แบบสอบถามความต้องการบริการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา



## แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
3. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ พนักงานของบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ
4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
5. คำตอบที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

(นางสาวคลนภา ตีบุปผา)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  เติมคำลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18-25 ปี

26-33 ปี

33-40 ปี

40-47 ปี

มากกว่า 47 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย

หย่า

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3

มัธยมศึกษาปีที่ 3

มัธยมศึกษาปีที่ 6

ปวช

อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-3 ปี

4-6 ปี

7-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีตัวเลือก คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	บริษัทของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	✓				
00	บริษัทของท่านมีนโยบายที่ชัดเจน		✓			

จากตัวอย่าง

ข้อ 0 หมายความว่า บริษัทของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 หมายความว่า บริษัทของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	บริษัทของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
2	บริษัทของท่านมีนโยบายที่ชัดเจน					
3	บริษัทของท่านมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน					
4	บริษัทของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นการทำงานที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ					
5	บริษัทของท่านไม่มีนโยบายมุ่งเน้นการทำงานที่นำไปสู่มาตรฐานที่ดี					
6	บริษัทของท่านมุ่งเน้นผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายของบริษัท					
7	บริษัทของท่านไม่มุ่งเน้นผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท					
8	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ					
9	บริษัทของท่านไม่ให้ความสำคัญต่อความคิดริเริ่มของพนักงาน					
10	บริษัทของท่านไม่มีนโยบายให้ผลตอบแทนที่สูงแก่พนักงานที่มีผลงานดีตามเป้าหมาย					
11	บริษัทของท่านมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์แบบ					
12	บริษัทของท่าน พนักงานต่างมุ่งทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
13	บริษัทของท่าน มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					
14	บริษัทของท่านไม่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
15	บริษัทของท่านไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน					
16	บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
17	บริษัทของท่าน ไม่ใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน					
18	บริษัทของท่านไม่มีบรรยากาศของความป็นกันเอง					
19	บริษัทของท่านให้ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรต่อความรู้สึกของพนักงาน					
20	ท่านได้รับการปฏิบัติจากบริษัทอย่างเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีตัวเลือก คือ

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
2	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการทำงาน					
4	ท่านมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
5	ท่านไม่ชอบพูดคุยหรือหารือ ปัญหาในงานกับเพื่อนร่วมงาน					
6	ท่านไม่ชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในแผนก					
7	ท่านไม่ให้กำลังใจและไม่ให้คำปรึกษา เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหา					
8	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
9	ท่านและเพื่อนร่วมงานในแผนกไม่สนใจซึ่งกันและกัน					
10	ท่านไม่พอใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากท่าน					
11	ท่านตำหนิเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด					
12	ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม					



**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีตัวเลือก คือ

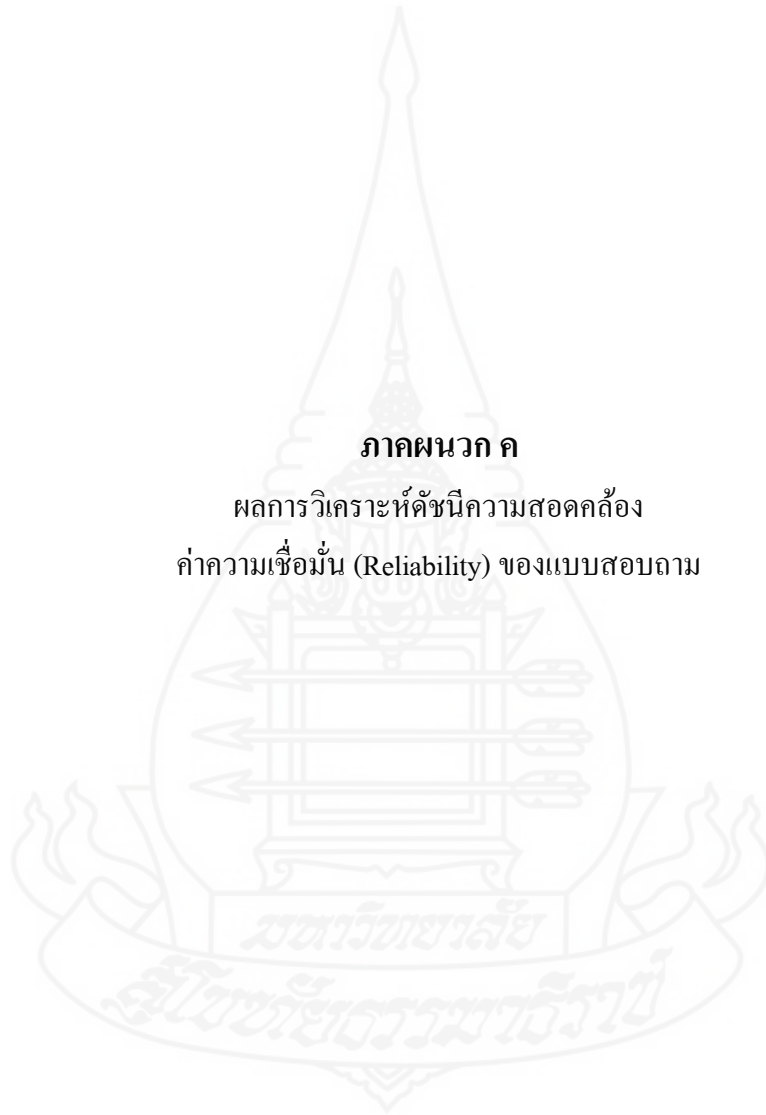
มากที่สุด	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแผนงานของบริษัท					
2	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัท					
3	ท่านเห็นด้วยกับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท					
4	ท่านทุ่มเท อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
5	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่สูง					
6	ท่านรักและหวงแหนบริษัท					
7	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้ว่าจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุด					
8	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมาย					
9	ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ของบริษัท สร้างปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา					
10	ท่านไม่ได้รับสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท					
11	ท่านปฏิบัติงานให้ผ่านไปวันๆ เพราะบริษัทไม่ใช่ของท่าน					
12	บ่อยครั้งท่านไม่อยากมาทำงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
13	การตัดสินใจทำงานที่บริษัท เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดของท่าน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
14	ท่านมักเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับ กับผู้ที่ทำงานบริษัทอื่น					
15	ท่านมักวิจารณ์บริษัทในทางที่ไม่ดี ให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
16	ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัท แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานกับบริษัทอื่นที่มีเงินเดือนที่ดีกว่า					
17	ท่านยินดี หากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของบริษัท					
18	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
19	หากมีเหตุผลจำเป็นให้ท่านต้องลาออก ท่านยินดีที่จะกลับมาทำงานให้กับบริษัทอีกครั้ง					
20	ท่านยินดีที่จะทำงานกับบริษัท จนถึงกำหนดเกษียณอายุ					
21	ท่านมักพูดถึงบริษัทในทางที่ดี					
22	ท่านคิดอยู่เสมอว่านโยบายของบริษัทปฏิบัติได้ยาก					
23	ท่านรู้สึกไม่ค่อยพอใจกับนโยบายของบริษัท					
24	ท่านรู้สึกเฉยๆกับปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัทของท่าน					
25	ท่านมักไม่ชี้แจงข้อมูลที่เข้าใจผิดเมื่อมีผู้กล่าวให้ร้ายบริษัทของท่าน					
26	ท่านพยายามมองหาการรับสมัครงานของบริษัทอื่น ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า					
27	ท่านไม่เคยทุ่มเทเวลาของท่านให้กับการทำงานอย่างเต็มที่					
28	ท่านไม่วิตกกังวลใดๆ เมื่อทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย					
29	ท่านไม่เต็มใจที่จะเป็นตัวแทนของบริษัท เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ					
30	ท่านคิดว่าบริษัทเป็นบ้าน ที่สองของท่าน					

**ภาคผนวก ค**

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง  
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม



ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพัน  
ในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ คำถาม ที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3				
	+1	0	-1	+1	0	-1	+1	0	-1		
1	✓			✓			✓			3	1
2	✓			✓			✓			3	1
3	✓			✓			✓			3	1
4	✓			✓			✓			3	1
5	✓			✓			✓			3	1
6	✓			✓			✓			3	1
7	✓				✓		✓			2	0.66
8	✓			✓			✓			3	1
9	✓			✓			✓			3	1
10	✓			✓			✓			3	1
11	✓			✓			✓			3	1
12	✓			✓				✓		2	0.66
13	✓			✓			✓			3	1
14	✓			✓			✓			3	1
15	✓			✓			✓			3	1

ข้อ คำถาม ที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3				
	+1	0	-1	+1	0	-1	+1	0	-1		
16	✓			✓			✓			3	1
17	✓			✓			✓			3	1
18	✓			✓			✓			3	1
19	✓			✓			✓			3	1
20	✓			✓			✓			3	1
21	✓			✓			✓			3	1
22	✓			✓			✓			3	1
23	✓			✓			✓			3	1
24	✓			✓			✓			3	1
25	✓			✓			✓			3	1
26	✓			✓			✓			3	1
27	✓			✓			✓			3	1
28	✓			✓			✓			3	1
29	✓			✓			✓			3	1
30	✓			✓			✓			3	1
31	✓			✓			✓			3	1
32	✓			✓			✓			3	1
33		✓		✓			✓			2	0.66
34	✓			✓			✓			3	1

ข้อ คำถาม ที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3				
	+1	0	-1	+1	0	-1	+1	0	-1		
35	✓			✓			✓			3	1
36	✓			✓			✓			3	1
37	✓			✓			✓			3	1
38	✓			✓			✓			3	1
39	✓			✓			✓			3	1
40	✓			✓			✓			3	1
41	✓			✓			✓			3	1
42	✓			✓			✓			3	1
43	✓				✓		✓			2	0.66
44	✓			✓			✓			3	1
45	✓			✓			✓			3	1
46	✓			✓			✓			3	1
47	✓			✓			✓			3	1
48	✓			✓			✓			3	1
49	✓			✓			✓			3	1
50	✓			✓				✓		2	0.66
51	✓			✓			✓			3	1
52	✓			✓			✓			3	1
53	✓			✓			✓			3	1

ข้อ คำถาม ที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3				
	+1	0	-1	+1	0	-1	+1	0	-1		
54	✓			✓			✓			3	1
55	✓			✓			✓			3	1
56	✓				✓		✓			2	0.66
57	✓			✓			✓			3	1
58	✓			✓			✓			3	1
59	✓			✓			✓			3	1
60	✓			✓			✓			3	1
61	✓			✓			✓			3	1
62	✓			✓			✓			3	1



## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมในองค์กร

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	46.2667	21.168	.745	.809
c2	46.2667	21.168	.745	.809
c3	49.0667	26.547	.034	.842
c4	46.6333	20.447	.682	.814
c5	49.0333	27.482	-.176	.856
c6	46.6000	21.421	.786	.807
c7	49.1667	26.626	.067	.839
c8	46.1000	22.438	.780	.811
c9	49.1667	26.626	.067	.839
c10	49.1667	26.626	.067	.839
c11	46.9667	23.551	.610	.821
c12	46.9000	23.059	.670	.817
c13	46.9667	23.551	.610	.821
c14	49.2000	26.786	.000	.839
c15	49.2000	26.786	.000	.839
c16	46.2333	23.289	.395	.833
c17	49.2000	26.786	.000	.839
c18	49.2000	26.786	.000	.839
c19	46.3000	23.045	.402	.834
c20	46.1667	23.454	.561	.822



### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
r1	26.9333	6.133	.794	.839
r2	26.8333	6.351	.908	.827
r3	26.8000	6.510	.938	.826
r4	26.8000	6.510	.938	.826
r5	29.9333	8.478	.394	.866
r6	29.9333	8.478	.394	.866
r7	29.9667	8.930	.000	.874
r8	26.9000	6.783	.691	.846
r9	29.9667	8.930	.000	.874
r10	29.9667	8.930	.000	.874
r11	29.9667	8.930	.000	.874
r12	26.6333	6.171	.707	.851

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	12

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	71.5000	29.155	.762	.790
z2	71.2333	31.426	.820	.799
z3	71.4667	29.361	.759	.791
z4	71.3333	30.161	.803	.793
z5	71.3667	29.826	.805	.792
z6	71.1667	31.040	.639	.800
z7	71.5667	29.357	.684	.794
z8	71.2667	30.823	.836	.796
z9	74.3333	34.713	-.011	.819
z10	74.2667	34.616	.004	.820
z11	74.3667	34.723	.000	.818
z12	74.2667	34.892	-.073	.822
z13	74.3667	34.723	.000	.818
z14	73.8333	37.730	-.524	.842
z15	74.3667	34.723	.000	.818
z16	72.2333	32.185	.082	.847
z17	71.7667	28.599	.786	.788
z18	71.1667	30.351	.776	.794
z19	71.5000	28.741	.696	.792
z20	71.8333	26.833	.802	.782
z21	71.2000	31.062	.832	.797
z22	74.3667	34.723	.000	.818
z23	74.3667	34.723	.000	.818
z24	74.3000	35.390	-.242	.824

z25	74.3667	34.723	.000	.818
z26	73.8000	39.683	-.527	.864
z27	74.3667	34.723	.000	.818
z28	74.3667	34.723	.000	.818
z29	74.3667	34.723	.000	.818
z30	70.9333	31.099	.600	.801

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	30

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวดลนภา ดีบุปผา
วัน เดือน ปีเกิด	20 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต คณะอุตสาหกรรมเกษตร สาขาวิศวกรรมแปรรูปอาหาร เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สถานที่ทำงาน	บริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

