# วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

# EMPLOYEES' OPINION TOWARDS ORGANIZATIONAL CULTURE OF COMPANIES IN NIKOMPATTANA SUB-DISTRICT, NIKOMPATTANA DISTRICT, RAYONG PROVINCE

วิทยานิพนธ์

ของ

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธันวาคม 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

# EMPLOYEES' OPINION TOWARDS ORGANIZATIONAL CULTURE OF COMPANIES IN NIKOMPATTANA SUB-DISTRICT, NIKOMPATTANA DISTRICT, RAYONG PROVINCE

วิทยานิพนธ์

ของ

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธันวาคม 2557

# ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา

อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

Employees' Opinion towards Organizational Culture of Companies in Nikompattana Sub-district, Nikompattana District, Rayong Province

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายตา ประเสริฐภักดี์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร.นักรบ เถียรอ่ำ)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมพล สุวรรณกูฏ)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)

วันที่ 21 เดือน มกราคม พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

รองศาสตราจารย์ พรทิพา นิโรจน์ สค.ม. (สังคมวิทยา) ประธานกรรมการ

นักรบ เถียรอ่ำ รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) กรรมการ

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงาน 5 บริษัท จำนวน 950 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ จำนวน 274 คน โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9346 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเชฟเฟ่ (Scheffe Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความกล้าตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการดูแลเอาใจใส่ และด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความกล้าตัดสินใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองต่อ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร ในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดูแลเอาใจใส่ และความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Sontaya Kriangkrai Na Phathalung. (2014). **Employees' Opinion towards Organizational Culture of Companies in Nikompattana Sub-district, Nikompattana District, Rayong Province.** Thesis. M.A. (Social Sciences For Development). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors**

Associate Professor Porntipa Niroj M.S. (Rural Sociology) Chairman

Dr. Nakrob Tianam Ph.D (Anthropology) Member

## Abstract

The purposes of this research were to study the employees' opinion towards the organizational culture of companies in Nikompattana Sub-district, Nikompattana District, Rayong Province and to compare this opinion among those employees who were different personal factors, company loyalty and organizational atmosphere. The sample consisted of 274 employees from 5 companies. The instrument was a 5 rating scale questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results found were : 1) The opinion of the employees toward the organizational culture of the companies was at a moderate level. Those aspects of the culture studied were rated at a high level were reliability and decision making of the employees whereas responsibility and creativity was at a moderate level. 2) The employees who were different personal factors and organizational loyalty had no different opinion towards the organizational culture. The aspect they had different opinion at 0.05 level was reliability. They also had different opinion towards the atmosphere of the organization at 0.05 level.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและชี้แนะอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.นักรบ เถียรอ่ำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ข้าพเจ้า ขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เมตตาอนุเคราะห์ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณองค์กรและพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนให้ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะช่วยตรวจสอบแบบสอบถาม และให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั่วไปหรือหน่วยงานใดๆ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง

# สารบัญ


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| **1** | **บทนำ**…….. | 1 |
| | ความเป็นมาของปัญหา..…….. | 1 |
| | วัตถุประสงค์ของการวิจัย…….……. | 4 |
| | ประโยชน์ของการวิจัย……..... | 4 |
| | ขอบเขตของการวิจัย…… | 4 |
| | นิยามศัพท์เฉพาะ ……..……...…… | 5 |
| | กรอบแนวคิดในการวิจัย …..……..…….. | 7 |
| | สมมติฐานในการวิจัย……..…... | 8 |
| **2** | **เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** ……..... | 9 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร……..……. | 9 |
| | ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร…..……..... ….. | 9 |
| | ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร…….. | 10 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....…….……..... | 13 |
| | ความสำคัญของทัศนคติ……...…… | 15 |
| | องค์ประกอบของทัศนคติ…….……..…… | 17 |
| | ลักษณะของทัศนคติ....……...……..…….. | 17 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร……..…… | 19 |
| | ความหมายบรรยากาศองค์กร…..……. | 19 |
| | องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร……. | 21 |
| | แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน……. | 25 |
| | ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์……... | 25 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง…… | 28 |
| | งานวิจัยต่างประเทศ…….……. | 28 |
| | งานวิจัยในประเทศ……..…….. | 32 |


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| **3** | **วิธีดำเนินการวิจัย**…… | 40 |
| | ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย……..…….... | 40 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……...… | 41 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล…….. | 43 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล……... | 44 |
| | สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล…… | 44 |
| **4** | **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**……. | 46 |
| | สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล……... | 46 |
| | การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล……...…… | 46 |
| | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล……... | 47 |
| **5** | **สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ**……..…… | 75 |
| | วัตถุประสงค์ของการวิจัย……. | 75 |
| | วิธีดำเนินการวิจัย.....…… | 75 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล.....……. | 75 |
| | สรุปผลการวิจัย…… | 77 |
| | อภิปรายผลการวิจัย...…… | 79 |
| | ข้อเสนอแนะ……...……..…… | 82 |
| **บรรณานุกรม**……... | | 85 |
| **ภาคผนวก**…… | | 91 |
| | ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ…….. | 92 |
| | ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย…….. | 94 |
| | ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย…….. | 100 |
| **ประวัติย่อผู้วิจัย**…… | | 110 |


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# สารบัญตาราง


| ตาราง | | หน้า |
|---|---|---|
| 1 | จำนวนพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พ.ศ. 2554……. | 41 |
| 2 | จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกเป็นรายด้าน…… | 47 |
| 3 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม…… | 48 |
| 4 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกเป็นรายข้อ… | 49 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความรู้สึก จำแนกเป็นรายข้อ…… | 50 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการรับรู้ จำแนกเป็นรายข้อ……..…….. | 51 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็น โดยรวมและรายด้าน…… | 52 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้าน โครงสร้างขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ..... | 53 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ | 54 |
| 10 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการให้รางวัล จำแนกเป็นรายข้อ…… | 55 |
| 11 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความเสี่ยงของงาน จำแนกเป็นรายข้อ | 56 |
| 12 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความอบอุ่น จำแนกเป็นรายข้อ | 57 |
| 13 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการสนับสนุน จำแนกเป็นรายข้อ | 58 |


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตาราง | | หน้า |
|---|---|---|
| 14 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านมาตรฐานงาน จำแนกเป็นรายข้อ | 59 |
| 15 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความขัดแย้ง จำแนกเป็นรายข้อ | 60 |
| 16 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน……. | 61 |
| 17 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านการดูแลเอาใจใส่ จำแนกเป็นรายข้อ…… | 62 |
| 18 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความน่าเชื่อถือ จำแนกเป็นรายข้อ…… | 63 |
| 19 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายข้อ…… | 64 |
| 20 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความกล้าตัดสินใจ จำแนกเป็นรายข้อ…….…… | 65 |
| 21 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกด้านเพศ…… | 66 |
| 22 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ…….. | 67 |


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# สารบัญตาราง (ต่อ)


| ตาราง | | หน้า |
|---|---|---|
| 23 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา…….. | 68 |
| 24 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ……. | 69 |
| 25 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานในตำบลนิคม……. | 70 |
| 26 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม จำแนกเป็น ด้านการดูแลเอาใจใส่ เป็นรายคู่…….....……..... | 70 |
| 27 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม จำแนกเป็นด้านความน่าเชื่อถือเป็นรายคู่……. | 71 |
| 28 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา……..…….. | 72 |
| 29 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม เป็นรายคู่……...…… | 73 |
| 30 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม จำแนกเป็นด้านการดูแลเอาใจใส่ เป็นรายคู่……...….. | 73 |
| 31 | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม จำแนกด้านความน่าเชื่อถือ เป็นรายคู่…….…….…….. | 74 |


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

# บทที่ 1
# บทนำ

**ความเป็นมาของปัญหา**

องค์กรในปัจจุบันต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตและได้เปรียบการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรสำคัญสามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์กร แต่ต้องเชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับองค์กรด้วยค่านิยมขององค์กร (Corporate Values) เพื่อให้พนักงานผูกพัน (Commitment) ต่อองค์กร ค่านิยมนี้แสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture หรือ Corporate Culture) ซึ่งเป็นความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานมีและปฏิบัติร่วมกันในรูปคำพูด ความคิด การเรียนรู้ การกระทำหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้หรือกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความผูกพันต่อความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกัน มีการศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้น ตั้งแต่ทศวรรษที่ 80 เห็นได้จากความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอเมริกันในยุคนั้น หรือจากงานวิจัยที่ศึกษาบริษัทที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจและถูกจัดอยู่ในอันดับต้นๆ ของนิตยสาร Fortune บริษัทเหล่านี้มีองค์ประกอบเหมือนกันอย่างหนึ่ง คือ พนักงานมีค่านิยมและปทัสถานร่วมกันซึ่งเอื้อต่อการดำเนินกิจการของบริษัท ต่อมางานวิจัยนี้ได้รับการตีพิมพ์และกลายเป็นหนังสือขายดีชื่อ Corporate Cultures : the Rite and Rituals of Corporate Life โดย เดลและเคนเนดี (Deal and Kennedy. 1982 : 94) หนังสือเล่มนี้ให้ความสำคัญกับค่านิยมของพนักงานและบรรทัดฐานในองค์กร ว่าเป็นแก่นของวัฒนธรรมในบริษัทต่างๆ สามารถทำให้องค์กรประกอบกิจการรุ่งเรืองหรือเสื่อมลงก็ได้ทั้งสองด้าน (สิทธิโชค วรานุสันติกูล. 2547 : 175 - 176)

ในทศวรรษที่ 90 เดนซัน (Dension. 1990 : 2) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กร เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อที่แข็งแกร่ง (Strong) ความไว้วางใจต่อพันธกิจ (Mission) หรือค่านิยม (Value) และความเชื่อ (Belief) ที่พนักงานมีอย่างมั่นคงสม่ำเสมอเป็นพื้นฐานสำคัญต่อความร่วมมือกันปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยเฉพาะความเชื่อและค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร คือ สามารถนำวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้นำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงได้ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมที่แกร่ง (Strong Culture) ทำให้ค่านิยมและพฤติกรรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สอดคล้องกันอย่างมาก (Highly Consistent) นำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด

ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารแบบเครือข่ายได้ส่งผลให้เกิดระบบเศรษฐกิจในรูปแบบใหม่เต็มไปด้วยการแข่งขันที่รุนแรงและรวดเร็วฉับไวมุ่งเน้นความรู้ ความสามารถทั้งระดับปัจเจกบุคคลและองค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกๆวัน ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดในยุคโลกาภิวัตน์ คนในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้ก้าวตามทันหรือก้าวนำหน้าการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ ทั้งนี้เพราะปัจจัยในการผลิตในศตวรรษที่ 21 นั้นได้เปลี่ยนไปจากเดิมตามที่ อัลวิน ทอฟเลอร์ (Alvin Toffler) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ในหนังสือชื่อ พาวเวอร์ชิฟ (Powershift) ว่าปัจจัยการผลิตที่เคยใช้กันอยู่ในองค์กรนั้น คือที่ดิน เงินทุน และวัตถุดิบ ได้เปลี่ยนกลายเป็นสิ่งที่เรียกว่า ต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) (ธันยวัชร์ ไชยตระกูลชัย. 2542 : 16) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ปีเตอร์ ดัคเคอร์ (Peter Drucker) ได้กล่าวว่าสำหรับในศตวรรษที่ 21 แล้วสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจหรือภาคอื่นๆ คือแรงงานที่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานและผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงานเหล่านี้ (ชื่นจิตต์ เจนแจ้งกิจ. 2544 : 211)

ในแง่ของการพัฒนาการทำงานมีบทบาทสำคัญมากเพราะการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเป้าหมายเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านส่วนบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง โดนาฮิว (Donahue. 1959 : 45)ได้แสดงความเห็นในเรื่องนี้ว่า การทำงานเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะพัฒนาบุคคลและสังคม ถ้าคนยิ่งมีความความสนใจที่จะทำงานมากขึ้นเท่าไร ไม่เพียงแต่จะมีสมรรถภาพในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่จะยิ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้นอีกด้วย เลวิส (Lewis. 1963 : 406) นักเศรษฐศาสตร์การพัฒนามีความเห็นว่า การทำงาน ทำให้เกิดผลผลิต สังคมใดที่สมาชิกในสังคมทำงานหนัก สังคมนั้นจะมีความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วกลายเป็นประเทศที่พัฒนาทางเศรษฐกิจในที่สุด ฮาบิสัน (Harbison. 1973 : 3-6) ได้ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอยู่ที่การทำงานของคน เพราะการทำงานของคนทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการสะสมทุน นอกจากนั้นการทำงานยังทำให้เกิดองค์กรทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศ เกี่ยวกับเรื่องนี้ นักวิจัยสาขาสังคมศาสตร์ได้พยายามศึกษาหาตัวกำหนดการพัฒนาที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม ปรากฏว่าองค์ประกอบเชิงมนุษย์ (Human Factor) อันได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละบุคคลเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการพัฒนา โดยมีเหตุผลว่าการนำความคิดและการยอมรับวิธีการมาใช้ในการวางแผนและการจัดองค์กร จะทำให้การทำงานเพื่อการพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โชมา (Choema. 1977 : 7) ยังพบต่อไปว่า

ประเทศที่พัฒนาในด้านต่างๆ จะประกอบด้วยคนส่วนใหญ่ที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ในสังคมพัฒนาคนส่วนมากจะมีสมรรถภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีทัศนคติที่ไม่ล้าหลัง มีเหตุผลไม่เชื่องมงาย มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่การทำงาน ตลอดจนมีค่านิยมที่เหมาะสม เช่น นิยมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ โดยไม่คำนึงว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับเกียรติของตนหรือไม่ ไพรัช กฤษณมิษ (2521 : 11) กล่าวเพิ่มเติมว่า อย่างกรณีของญี่ปุ่นหรือสหรัฐอเมริกาเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การทำงานด้วยความขยันขันแข็งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้ากว่าประเทศที่ประกอบด้วยคนที่ไม่ค่อยจริงจังกับการทำงาน ส่วนแนวคิดในเรื่องวัฒนธรรมการทำงานนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน ประเทศต่าง ๆ จะมีขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมประเพณีเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง องค์กรก็เป็นเช่นกันจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ได้วัฒนธรรมองค์กรจะสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์กรนั้น ๆ เช่น วัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพ วัฒนธรรมการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น แต่ขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรบางอย่างก็ทำให้เกิดจุดอ่อนแก่องค์กรนั้นๆ ได้ เช่น วัฒนธรรมแบบอนุรักษ์นิยม วัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งให้บุคลากรมีการแข่งขันกันมากจนเกินไป จนองค์กรเกิดความระส่ำระสาย

การปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ นั้น บาร์นาร์ด (Barnard. 1992 : 32) มองเป็นสองด้าน คือ การปฏิบัติงานก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เรียกว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) กับการปฏิบัติงานที่ถือเอาความพึงพอใจของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเครื่องวัด เรียกว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความมีประสิทธิผลขององค์กรนี้จะมีขึ้นได้นั้นย่อมมีเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อม จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ผลที่ได้จากการวิจัยช่วยให้ข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบและเชื่อถือได้อันเป็นประโยชน์ในการที่จะนำไปใช้เป็นหลักการและแนวทางในการฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษากรณีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ดังนั้นเพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จเกิดขึ้นและสามารถนำแนวคิดต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

**ประโยชน์ของการวิจัย**

ทำให้ทราบถึงระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา และสามารถที่จะนำเอาผลการศึกษาวิจัยนี้นำไปปรับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินการในลักษณะเดียวกันต่อไป ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับอรรถประโยชน์อย่างสูงสุดจากองค์กรของตน

**ขอบเขตของการวิจัย**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ซึ่งกำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 5 บริษัท ประกอบด้วย 1) บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด 2) บริษัท บางกอกโพลีเอสเตอร์ จำกัด (มหาชน) 3) บริษัท ไทย-เยอรมัน โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) 4) บริษัท เฟ้ลปส์ ดอด์จ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด 5) บริษัท คอทโก้-เอสวี อีสเทอร์น สตีล ไพพ์ จำกัด รวมประชากรทั้งหมด 950 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2554 : 32)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษากับพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้คัดเลือกจากประชากรเป้าหมายโดยใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**2. ตัวแปรที่ศึกษา**

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1) เพศ

2) อายุ

3) การศึกษา

4) สถานภาพ

2.1.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

2) ด้านความรู้สึก

3) ด้านการรับรู้

2.1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

1) ด้านโครงสร้างขององค์กร

2) ด้านความรับผิดชอบ

3) ด้านการให้รางวัล

4) ด้านความเสี่ยงของงาน

5) ด้านความอบอุ่น

6) ด้านการสนับสนุน

7) ด้านมาตรฐานงาน

8) ด้านความขัดแย้ง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง แบ่งเป็นดังนี้

2.2.1 ด้านการดูแลเอาใจใส่

2.2.2 ด้านความน่าเชื่อถือ

2.2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

2.2.4 ด้านความกล้าตัดสินใจ

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

**วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)** หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่บ้านผลิตสร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน หรือพฤติกรรมที่สร้าง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ขึ้นจากคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) หมายถึง ทรัพย์สินที่มีค่าสุดของการทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงานและพันธมิตรทางธุรกิจยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับคู่ค้า

2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible) หมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อการกระทำ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) หมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) หมายถึง การตัดสินใจและลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส เมื่อนั้นมีความรับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบต้องมาพร้อมกับความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานนั้น

**ทัศนะ (Outlook)** หมายถึง ความคิดเห็นที่ประกอบด้วยเหตุผล ซึ่งแม้จะแตกต่างหรือขัดแย้งกันก็นับว่ามีประโยชน์ เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้มีโอกาสใช้ดุลพินิจตัดสินใจเลือกวิถีทางแก้ปัญหาได้หลายทางด้วยความสุขุมรอบคอบขึ้น

**พนักงาน (The employees)** หมายถึง ผู้บริหาร พนักงานประจำ พนักงานระหว่างทดลองงานและพนักงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน ของบริษัทฯ

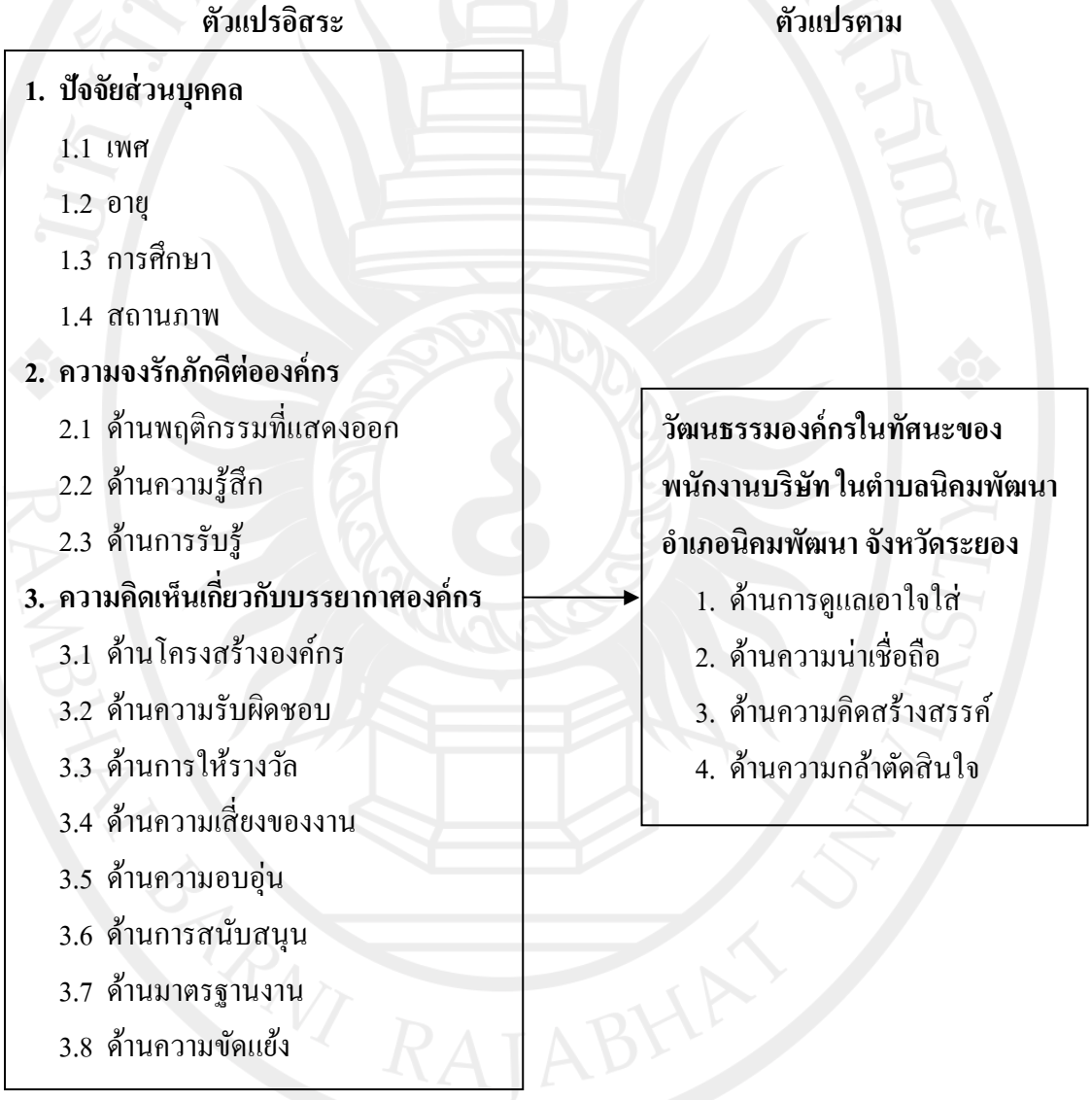
**ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty)** หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท อันประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้

**บรรยากาศองค์กร (Enterprise environments)** หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานของพนักงาน ทั้งในด้านสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ความเป็นธรรมของหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน และด้านความขัดแย้ง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1




**ภาพประกอบ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**สมมติฐานในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ไว้ดังนี้

1. พนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทที่มีการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัทที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

RAMBHAI BARNI RAJABHAT UNIVERSITY
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามประเด็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร**

**ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร**

รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นค่านิยมและความเชื่อของผู้ก่อตั้งของพวกเขาแต่วัฒนธรรมจะถูกปรับปรุงเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจะทำให้วัฒนธรรมองค์กรบางอย่างล้าสมัยและไร้ประโยชน์ไปเลย รากฐานใหม่ของวัฒนธรรมจะต้องถูกเพิ่มเข้ามาเมื่อรากฐานเก่าถูกละทิ้งไปเพื่อที่จะรักษาความสำเร็จของพวกเขาเอาไว้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2536 : 124) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมที่พิเศษของพวกเขาเองขึ้นมาแม้แต่องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกันวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อบริษัทเพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมสามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมถือว่าเป็นวิถีชีวิตขององค์กร

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540 : 11) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรคือพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เอ็ดการ์ เอช. ไชน์ (Edgar H. Shine. 1991 : 56) ได้กล่าวถึง ทางการบริหารซึ่งชี้ให้เห็นว่า บริษัทที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอาจจะกำหนด กลยุทธ์ขึ้นมาที่เหมาะสมบนพื้นฐานของการเงิน ผลิตภัณฑ์หรือการตลาด แต่กลยุทธ์จะไม่ถูกดำเนินการเพราะว่ากลยุทธ์ต้องการ สมมุติฐาน ค่านิยม และวิธีการทำงานใหม่ที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมองค์กรเดิม องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และโครงสร้างของพวกเขาได้ แต่จะพบว่าพนักงานหันกลับไปสู่วิธีการดำเนินงานก่อนหน้านี้ของพวกเขาได้ ถ้าพวกเขาไม่ยอมเผชิญหน้ากับสมมุติฐานรากฐานทางวัฒนธรรมของพวกเขา

เทร์เร็นซ์ ดีล และ อัลเลน เคนเนดี้ (Trerence Deal and Allene Kennedy. 1993 : 110) ได้กล่าวว่า การดำรงอยู่อย่างแท้จริง ขององค์กรจะอยู่ภายในหัวใจและจิตใจของพนักงานของพวกเขา วัฒนธรรมองค์กร จะหมายถึงการผสมผสานของค่านิยมเรื่องราววีรบุรุษและงานพิธี ที่มีความหมายอย่างมากต่อบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในองค์กร

นอกจากนี้รอบบินส์ (Robbins. 1994 : 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ได้

ดังนั้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนทางความคิด อันประกอบด้วยข้อสมมติพื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ สิ่งประดิษฐ์ ที่ผู้คนในองค์กรร่วมกันยึดปฏิบัติอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และถ่ายทอดต่อให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม วัฒนธรรมยังทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนให้ผ่านบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้คนในองค์กร

**ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร**

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องค่อนข้างที่จะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม และความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อจะช่วยให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้นซึ่งนักวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรคือ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง วัฒนธรรมองค์กรช่วยสรรค์สร้างบูรณการในองค์กร ทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์กรและความชัดเจนของภารกิจ (Mission) จะทำให้สามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการตอบรับในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow. 1954 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่าในส่วนของค่านิคมและวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาได้ 4 ปัจจัย คือ

1. ด้านการดูและเอาใจใส่ (Caring) ตามความหมาย ในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรจะหมายถึง องค์ตระหนักว่าพนักงาน คือ ทรัพย์สินที่มีค่าสุดขององค์กร การทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และพันธมิตรทางธุรกิจยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับคู่ค้า

2. ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible) ตามความหมาย ในด้านวัฒนธรรมองค์กรจะ หมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์ของบริษัท และรับผิดชอบต่อการกระทำ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ตามความหมาย ในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร จะหมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆเพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีมงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) ตามความหมาย ในด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำในตลาด การตัดสินใจและลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส

รอบบินส์ (Robbins. 1994 : 245) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร โดยให้สมาชิกขององค์กรต่างๆ แสดงความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร มีอยู่หลายประการด้วยกันคือ

1. การส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Talking) คือการที่สมาชิกขององค์กรได้รับการกระตุ้นให้สรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการแสวงหาโอกาส และยอมรับความคิดใหม่

2. การใส่ใจต่อรายละเอียด (Attention to Detail) คือระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์กรแสดงออกซึ่งความถูกต้องในการวิเคราะห์

3. การมุ่งผลผลิต (Outcome Orientation) คือระดับการบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคและวิธีการในการทำให้บรรลุผล

4. การให้ความสำคัญกับสมาชิก (People Orientation) คือการตัดสินใจทางการบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

5. การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) คือระดับที่กิจกรรมในงานต่างๆ จัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับงานต่าง ๆ เป็นทีม มากกว่าเน้นความสามารถของรายบุคคล

6. การมุ่งสู่ชัยชนะ (Aggressiveness) คือระดับที่สมาชิกในองค์กรแข่งขันกันทำงานมากกว่าทำงานสบาย

7. การมุ่งรักษาความมั่นคง (Stability) คือระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิมให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือกฎระเบียบ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือระดับการติดต่อสื่อสารที่จำกัดอยู่เฉพาะกับสายบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ

9. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพตามระบบขั้นตอน ให้โอกาสในการฝึกอบรมให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

10. การให้ความดีความชอบ (Performance-Reward) คือการให้รางวัลตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีบรรทัดฐานในการพิจารณาความดีความชอบ

11. การตัดสินใจ (Decision Making) คือการตัดสินใจและแก้ไขความขัดแย้ง

12. การวางแผน (Planning) ระดับการให้ความสำคัญกับการวางแผนระยะสั้นและระยะยาวการวางแผนเชิงรับ (Reactive) การวางแผนแบบริเริ่มเชิงรุก (Proactive) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนจากสมาชิกองค์การ

13. การปฏิบัติทางการบริหาร (Management Practice) ความยุติธรรมและสอดคล้องของนโยบายกับการปฏิบัติในการบริหาร การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายในการทำงาน การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

14. การปฏิบัติงานตามสบาย (Easygoingness) เน้นสภาพของความสงบ อดทน ใจเย็น และความขัดแย้งต่ำ

15. การรักษาความอยู่รอด (Fortress) ให้ความสำคัญของการแข็งขันเพื่อความอยู่รอด ให้โอกาสปฏิบัติงานแก่สมาชิก แต่ไม่ประกันความมั่นคงในงาน

16. วัฒนธรรมสโมสร (Club) ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดีละการทำงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ยึดความอาวุโส ไม่มีโอกาสก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

17. การยึดความสามารถเฉพาะตัว (Baseball Team) ให้ความสำคัญกับความสามารถเฉพาะตัวสูง ให้รางวัลตอบแทนเป็นตัวเงินสูงจากผลงาน ความผูกพันในงานไม่สำคัญเท่ากับผลงาน

18. การให้ความอิสระแก่บุคคล (Individual Autonomy) คือระดับของความรับผิดชอบสระและโอกาสที่บุคคลในองค์กรได้รับการริเริ่มเพื่อดำเนินการต่าง ๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

19. การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือระดับที่มีความขัดแย้งแฝงอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างหมู่เพื่อฝูงและกลุ่มทำงาน แต่ยังมีความเต็มใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน

20. การชี้นำ (Direction) คือระดับองค์กรที่กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และความคาดหวังในผลการทำงาน

21. การแสดงตัว (Identify) คือระดับที่สมาชิกในองค์กรแสดงตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

จากหลักการข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

**แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ**

ทัศนคติ (Attitude) โดยภาพรวมหมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงปฏิกิริยา และกระทำต่อสิ่งนั้นๆ ในทางสนับสนุนหรือปฏิเสธ ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน การที่จะรู้ถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ต้องใช้วิธีแปลความหมายของการแสดงออก (รุ่งนภา บุญคุ้ม. 2536 : 25)

ในปัจจุบัน ทัศนคติได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและมักจะมองปัญหาสังคมที่เราประสบอยู่ทุกวันและวิถีทางที่จะแก้ไขปัญหานั้นสามารถทำได้ โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิดที่ว่า หากสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้แล้วก็จะทำให้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมได้ ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ผู้วิจัยได้ลำดับแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติมีดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ต้องการรู้ถึงวัฒนธรรมในทัศนคติของพนักงานบริษัท จึงทำความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้แตกต่างกันดังนี้

บุญเลือง ขจรศิลป์ (2539 : 78) ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดที่แสดงออกมาจากจิตใจที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไม่ว่าสิ่งๆ นั้น กลุ่มๆ นั้น จะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่ก็ตาม ซึ่งคิดเห็นว่าสิ่งๆ นั้นเป็นสิ่งที่ดี หรือคิดว่าสิ่งๆ นั้นเป็นสิ่งที่ไม่ดี และบางครั้งอาจจะคิดต่อสิ่งๆ ใดว่าอาจจะดีหรือไม่ดี หรือเป็นกลาง จึงถือว่าทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการก่อเกิดภาพลักษณ์ หรือจะกล่าวได้ว่า ทัศนคติเกี่ยวข้องและสอดคล้องไปกับภาพลักษณ์เสมอ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สุวัชรีย์ เดชาธรอมร (2545 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบและสนับสนุน

2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน

อรรถ อรรถยุติ (2545 : 7) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ หมายถึงท่าทีความคิดเห็นความรู้สึกเอนเอียงทางจิตใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหลังจากที่บุคคลได้ประสบการณ์ในสิ่งนั้น ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1. ทัศนคติเชิงนิมาน เป็นการแสดงออกในลักษณะความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ สนับสนุนร่วมมือ ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ หรือกล่าวได้ว่าพฤติกรรมในการบวก

2. ทัศนคติเชิงนิเสธ เป็นการแสดงออกในลักษณะตรงกันข้ามกับทัศนคติเชิงนิมาน เช่น ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ไม่ร่วมมือ ไม่ทำตาม หรือ กล่าวได้ว่ามีพฤติกรรมในทางลบ

3. ทัศนคติที่เป็นกลาง เป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไม่เป็นทั้งทัศนคติเชิงนิมานและทัศนคติเชิงนิเสธแต่อยู่ในระดับกลาง ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง หรืออยู่เฉยๆ

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2547 : 121) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ หมายถึงความรู้สึกความเชื่อและแนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของ หรือความคิดใดก็ตามในลักษณะของการประเมินค่า ฯลฯ ความรู้สึก ความเชื่อ และแนวโน้มนี้ต้องคงอยู่นานพอสมควร

ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์ และคณะ (2547 : 21) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ ทัศนคติหมายถึงเป็นองค์ประกอบทางจิตอย่างหนึ่งในการแสดงพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ องค์ความรู้ และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งเป็นปฏิกิริยาทางจิตใจอย่างหนึ่งที่พร้อมจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ลักขณา สริวัฒน์ (2549 : 69) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ หมายถึงความรู้สึก ความคิดเห็น หรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเห็นว่า ความรู้สึกเป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความคิดเห็นเป็นองค์ประกอบทางด้านปัญญา และท่าทีเป็นองค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม

สายชล อยู่โพธิ์ทอง (2549 : 38) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติ หมายถึงความคิดเห็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งผ่านการไตร่ตรองใช้เหตุผลโดยบุคคลนั้นอาจแสดงออกในทางที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ชอบ ไม่ชอบ หรือรู้สึกเฉยๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัมพวรรณี

ล้อม เพ็งแก้ว (2550 : 57) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หรือ ทรรศนะ เป็นคำเดียวกัน หมายความว่า ความเห็น รู้เห็น สิ่งที่เห็น การแสดง ที่เขียนต่างกันคือ ทัศนคติเขียนตามรูปภาษามคธ (ภาษาถิ่นของอินเดียโบราณ) ส่วนทรรศนะ เขียนตามรูปภาษาสันสกฤต

สรุปได้ดังนี้ ทัศนคติเป็นการแสดงออกจากภายในตัวของบุคคลนั้นๆ คือความรู้สึก ชอบ ไม่ชอบ ทั้งด้านอารมณ์ ความคิดต่างๆ และถ้าหากถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าจะแสดงออกทางร่างกาย ทันที สิ่งเร้าต่างๆ จะเข้ามากระตุ้นได้จากทั้งภายในตัวบุคคล และมาได้จากภายในนั้น คือสภาวะแวดล้อมในช่วงเวลานั้นๆ

**ความสำคัญของทัศนคติ**

ลักขณา สริวัฒน์ (2549 : 69-70) ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นมโนมติที่ครอบคลุมปรากฏการณ์หลายอย่างได้ เช่น ความรักของบุคคลที่มีต่อครอบครัวก็สรุปรวมถึงพฤติกรรมหลายอย่างของบุคคลได้ ในการใช้เวลากับครอบครัวมาดูแลสมาชิกในครอบครัว ทำสิ่งต่างๆ ให้กับสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่และปลอดใจสมาชิกในครอบครัว

2. ทัศนคติเป็นสาเหตุของพฤติกรรม นักจิตวิทยาสังคมจำนวนมาก เชื่อกันว่า ทัศนคติเป็นสาเหตุของพฤติกรรมจึงได้พยายามทำการวิจัยเพื่อแสดงหลักฐานให้เห็น และก็มีหลักฐานมาสนับสนุนพอสมควร แต่ก็มีงานวิจัยที่แสดงว่าพฤติกรรมเป็นสาเหตุของทัศนคติได้เช่นกัน การที่มีงานวิจัยเกิดขึ้นก็จะเป็นประโยชน์ต่อนักจิตบำบัด นักพฤติกรรมบำบัด ผู้แนะแนว หรือครูแนะแนว และครูทั่วไป

3. ทัศนคติมีความสำคัญในตัวเอง ไม่ว่าทัศนคติของบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของเขาหรือไม่ก็ตาม เช่น ทัศนคติต่อสถาบันต่างๆ สะท้อนให้เห็นแนวทางที่เขารับรู้โลกรอบตัวเขาจึงเป็นเรื่องสำคัญน่าศึกษาในตัวเอง

4. ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาหลายสาขาสนใจร่วมกัน นอกจากจิตวิทยาสังคมที่สนใจศึกษาเรื่องทัศนคติแล้ว นักจิตวิทยาสาขาอื่นๆ ก็ให้ความสนใจในเรื่องทัศนคติเช่นกัน เช่น นักจิตวิทยาคลินิกอาจสนใจศึกษาทัศนคติที่บุคคลต่อตนเองเพื่อเป็นหลักฐานในการทำความเข้าใจในเรื่องอื่น หรือนักจิตวิทยาบุคลิกภาพก็สนใจว่าการเปลี่ยนทัศนคติวิธีใด ได้ผลกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นไร เป็นต้น

5. ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักโฆษณาประชาสัมพันธ์สนใจ นักโฆษณาประชาสัมพันธ์สนใจเรื่องทัศนคติทั้งในแง่ของการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน เช่น การโฆษณาประชาสัมพันธ์ต่อต้านการค้ายาบ้า โฆษณาให้คนไทยนิยมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

6. ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักการตลาดสนใจ โดยมีความสนใจในทัศนคติบุคคลที่มีต่อแง่มุมที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เขาซื้อสินค้านั้นๆมาใช้ เช่นทัศนคติต่อสินค้า ทัศนคติต่อยี่ห้อสินค้า หรือทัศนคติต่อสินค้าตนเองเป็นต้น

7. ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักรัฐศาสตร์สนใจ นักรัฐศาสตร์สนใจทัศนคติของประชาชนต่อเรื่องต่างๆ ที่มีสำคัญต่อการเมืองการปกครอง เช่น ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานรัฐบาล ทัศนคติของประชาชนต่อการเลือกตั้งสภาผู้แทนราษฎรเป็นต้น

8. ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักสังคมวิทยาบางสาขาสนใจ จะมีนักสังคมวิทยาบางสาขาเท่านั้นที่สนใจในเรื่องทัศนคติ คือ สาขาจิตวิทยาสังคม ซึ่งนักสังคมวิทยาบางคนเห็นว่าทัศนคติเป็นพื้นฐาน พฤติกรรมทางสังคมเนื่องจากมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมในเรื่องต่างๆ ผ่านทัศนคติของบุคคลในวัฒนธรรมนั้นๆ

9. ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักการศึกษาสนใจ นักการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากเรื่องทัศนคติได้มากมายในลักษณะการศึกษาวิจัย ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้อย่างลึกซึ้งมากขึ้นนักแนะแนวอาจสนใจศึกษาทัศนคติของนักเรียนต่ออาชีพต่างๆ เพื่อนำความรู้นี้ไปเป็นพื้นฐานในการแนะแนวอาชีพให้แก่เด็กนักเรียนได้อย่างมีหลักเกณฑ์

สรุปได้ดังนี้ ทัศนคติมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อสังคม มีศาสตร์หลายสาขาให้ความสนใจในความสำคัญของทัศนคตินี้ กล่าวคือ ทัศนคติเป็นสิ่งที่บอกถึงความต้องการ พฤติกรรม ประสบการณ์ความรู้ความเข้าใจ เมื่อใดที่เราเข้าใจทัศนคติของบุคคลนั้นๆ อย่างลึกซึ้งแล้ว ย่อมเกิดประโยชน์ต่างๆ มากมาย

**องค์ประกอบของทัศนคติ**

ธีระพร อุวรรณโณ (2529 : 4) กล่าวว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบทางจิตใจที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ

1. องค์ประกอบด้านปัญญา ได้แก่ ความคิดหรือความเชื่อที่มีต่อที่หมายต่อทัศนคติอันเป็นส่วนของการรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกซึ่งถูกเร้า ขึ้นจากการรู้นั้น ซึ่งเป็นไปทางที่ดี ไม่ดี ชอบ ไม่ชอบ หรือการเห็นคุณค่า ไม่เห็นคุณค่า

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม เป็นแนวโน้มโดยส่วนรวมที่คนจะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติเป็นแนวโน้มในเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั่นๆ ในทางใดทางหนึ่ง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาวิณี หงส์เจริญ (2544 : 62-63) การแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1. ด้านปัญญา (Cognition Component) เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้หรือความเชื่อถือของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลมีความรู้หรือเชื่อในสิ่งใดดี ก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม หากมีความรู้มาก่อนว่า สิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. ด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึกของบุคคล ซึ่งมีอารมณ์เกี่ยวข้องอยู่ด้วย นั้นคือ หากมีบุคคลมีความรู้สึกรัก หรือชอบพอในบุคคลใดหรือสิ่งใด ก็ช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อบุคคลนั้นไปด้วย แต่ถ้าหากเกิดความรู้สึกเกลียดหรือโกรธบุคคลใด สิ่งใดก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลนั้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว องค์ประกอบของทัศนคตินั้นประกอบด้วย องค์ประกอบทางด้านความรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบทางความพร้อมที่จะกระทำ (Psychomotor Tendency Component) และมี 2 ทิศทาง คือ ทางบวกและทางลบ และนอกจากนี้ทัศนคติยังมีความเข้มข้นด้วย ซึ่งปริมาณความเข้มข้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำคัญและความพัวพันกับสิ่งนั้นๆ

**ลักษณะของทัศนคติ**

ทัศนคติมีลักษณะต่างๆ กันออกไป โดยนักวิชาการได้กล่าวสรุปสาระสำคัญและลักษณะของทัศนคติดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2522 : 99) ได้กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติ ไว้ดังนี้

1. ทัศนคติมีลักษณะเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการคิดและการกระทำมีผลให้บุคคลมีท่าทีในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่มีมาแต่กำเนิด แต่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลมีส่วนเกี่ยวข้อง

3. ทัศนคติของบุคคลไม่ว่าเรื่องใดๆ มีทิศทางไปในทางบวกหรือไม่ก็เป็นไปในทางลบ

4. ทัศนคติมีความหมายอ้างอิงถึงบุคคลหรือสิ่งของเสมอ คือ ทัศนคติเกิดจากสิ่งที่มีตัวตนสามารถอ้างอิงได้

5. การวัดทัศนคติจากลักษณะสามมิติ คือ มิติด้านทิศทางซึ่งวัดได้ในทางบวกหรือทางลบ มิติด้านปริมาณตั้งแต่ในด้านความพอใจมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด มิติด้านความเข้ม ซึ่งได้แก่ความมั่นคงของจิตใจที่มีทัศนคติใดมากน้อยแค่ไหน

6. ทัศนคติที่มีลักษณะที่มั่นคงและถาวร ยากแก่การที่จะเปลี่ยนแปลงไปได้ในทันทีทันใด แต่จะต้องอาศัยเวลาและกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงด้วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วาสนา ประวาลพฤกษ์ (2524 : 5) ได้กล่าวสรุปสาระสำคัญของลักษณะของทัศนคติไว้ว่า

1. ทัศนคติเป็นการตระเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งการตระเตรียมนั้นจะเป็นการตระเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้

2. สภาวะที่พร้อมจะตอบสนองนั้นเป็นลักษณะที่ซ้ำซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้และบางครั้งไม่มีเหตุผล

3. ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม

4. ทัศนคติไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อเป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทัศนคติได้

5. ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ บุคคลจะมีทัศนคติในเรื่องเดียวกันแตกต่างกันด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับอายุ เชาว์ปัญญา เป็นต้น

6. ทัศนคติมีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อประสบกับสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่แตกต่างไปจากเดิม

พะยอม วงศ์สารศรี (2531 : 230-231) ก็ได้สรุปลักษณะของทัศนคติ ไว้ดังนี้

1. ทัศนคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมาทางคำพูด สีหน้าและท่าทางได้

2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ซับซ้อนมาก

3. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนไปหรือมีการรับข้อมูลใหม่ๆ มากขึ้น ทัศนคติของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงจากทัศนคติที่ยอมรับไปทัศนคติที่ไม่ยอมรับหรือเปลี่ยนจากทัศนคติที่ไม่ยอมรับเป็นทัศนคติที่ยอมรับได้

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของทัศนคติ คือ เป็นภาวะทางจิตใจ เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เป็นพลังสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรมแต่เป็นสภาวะทางจิตที่มีผลต่อความรู้สึกนึกคิด และเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม ทัศนคติไม่ใช่สิ่งที่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อเป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทัศนคติได้ ทัศนคติไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม เชาว์ปัญญา อายุ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร**

**ความหมายบรรยากาศองค์กร**

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร มีมาตั้งแต่ยุคการจัดการทางวิทยาศาสตร์เป็นทรรศนะการจัดการโดยใช้หลักเหตุผลและวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ (Tayler. n.d) โดยยุคดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบขององค์กร การแบ่งงานกันทำความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน การจัดโครงสร้างองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรขึ้น โดยบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศในองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานของพวกเขาเองภายในองค์กรความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กรมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามความพอใจของบุคคลด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

สมยศ นาวีการ (2536 : 192) ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กรหมายถึง สภาพแวดล้อมของงาน และของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและบรรยากาศองค์กรเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน สรุปว่า สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 8) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิตทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่มองเห็นได้ และไม่สามารถมองเห็นได้อันจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือเอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่างๆ ในที่ทำงาน รวมทั้งการมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าได้ ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานย่อมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยและบรรยากาศองค์กร ยังหมายถึง กลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้บุคคลที่ปฏิบัติงานหรือพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งบรรยากาศในองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

จะหมายถึง เจตคติค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้จากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กร และมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

นภาพร ศรีประดิษฐ์ (2541 : 23) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า คือการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นี้มีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์กร การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์กร ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์กร พฤติกรรมการบริหาร อันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ทั้งนี้อาจรับรู้ทั้งทางตรงหรือโดยทางอ้อม โดยที่การรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร

กนกพร วรมานะกุล (2542 : 12) ให้ความหมายบรรยากาศในองค์กรไว้ว่า หมายถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ (Perceive) ว่าองค์กรของตนเองนั้นมีลักษณะอย่างไรถึงแม้ว่า ผู้บริหารจะได้พยายามให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Employee-Centered) แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นแบบเผด็จการ (Authoritarian) องค์กรจะได้รับผลกระทบโดยตรง

ลัดดา สัจพันโรจน์ (2545 : 16) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุนขององค์กรนั้นๆ

ในด้านความสำคัญของบรรยากาศองค์กร มีผู้ที่ได้ศึกษาถึงความสำคัญในองค์กรไว้หลายท่าน ได้แก่ บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 367) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรเพราะจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรที่จะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรของตนต่อไป

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล (2541 : 25-26) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศองค์กรมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
   1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
   1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
   1.3 ให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่บีบบังคับน้อย
   1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรมีสมาชิกของกลุ่ม
2. บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอำนาจเจริญ

2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรยอมรับ ความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถาบันอยู่ในระดับสูง

2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นที่ไม่ลงรอย

3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนตน

3.2 มีการคำนวณเรื่องการเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีมงาน

จากความหมายของบรรยากาศองค์กร ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ พอจะสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทั้งในด้านสถานที่ทำงานวัสดุอุปกรณ์ความเป็นธรรมของหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

**องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร**

ในการศึกษาบรรยากาศในองค์กรนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบรรยากาศที่ดีในองค์กรนั้นจะสามารถส่งต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรวมทั้งสามารถก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังที่ พอร์ทเตอร์และเสตียร์ (Porter and Steer. 1983 : 364) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญการศึกษาองค์กรของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้มีผู้สนใจศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในที่ทำงาน

แคมเบล และบีทตี (Cambell and Beaty. 1971 : 58) ได้เสนอมิติของบรรยากาศในองค์กรไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงาน และความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือความชอบพอ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง ความมากน้อยของการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์กรที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การให้ความสำคัญของการอบรมพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กรพยายามหาหนทางในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นคง แทนที่จะปฏิบัติงานด้วยความไม่มั่นใจงาน

7. การเปิดเผย และการป้องกันตนเอง (Openness and Defensiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กรพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดี และเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วย

9. การยอมรับ และการส่งกลับข้อมูล (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรรับรู้ว่าเป้าหมายขององค์กร คืออะไร และการทำตามเป้าหมายอย่างมีความคล่องตัว รวมถึงการคาดคะเนปัญหา พัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer. 1968 : 46-65) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์กร ออกเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความ ท้าทายของงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพอจากเพื่อนร่วมงาน

6. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

7. มาตรฐานงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์การ เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปโดยไม่สนใจปัญหา

9. ความภักดีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

องค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรนั้น ได้มีผู้ศึกษาและรวบรวมองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรไว้ในรูปของมิติ โดยเฟรนส์และเรเวน (French and Raven. 1985 : 532 - 533) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรเป็นมิติซึ่งแบ่งเป็น 8 มิติ ได้แก่

1. มิติทางโครงสร้างขององค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเข้าใจ และการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ

3. มิติการให้รางวัล และการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัล และการถูกลงโทษภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน โดยการให้รางวัลนั้นจะได้ผลดีกว่าการลงโทษ เนื่องจากรางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นทางด้านความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพัน ลดความหวาดกลัว และความล้มเหลวในการทำงานได้

4. มิติทางความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพภายในองค์กร และรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

5. มิติทางความเสี่ยง และการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความเสียงในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงาน

6. มิติความขัดแย้ง และการยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ถึงความแตกต่างของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้ปฏิบัติงานโดยในมิตินี้จะเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการเพิกเฉย ไม่เอาใจใส่

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหมาย (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

8. มิติทางความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (OrganizationalIdentity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้ถึงความเป็นมิตร และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin and Croft. 1966 : 133-181) ได้สร้างเครื่องมือสำหรับวัดบรรยากาศในองค์กรที่มีชื่อว่า (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งได้จากการศึกษาพอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์กรมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพิจารณา การจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล
2. การเน้นสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน
3. ความรู้สึกและอารมณ์ที่แสดงออกมาแตกต่างกันมากระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง
4. การรับรู้ถึงความพึงพอใจของมนุษย์
5. สัมพันธภาพภายในองค์กร
6. แรงจูงใจในการทำงาน
7. การแสดงออกของอารมณ์
8. ความทุ่มเทต่องาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้วิจัยขอสรุปพอสังเขปว่า บรรยากาศในองค์กรด้านที่เป็นความกดดันของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาความคาดหวังรูปแบบการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ สิ่งอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและวัฒนธรรมองค์กร จะมีผลทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกันไป รวมทั้งมีผลกระทบต่อการรับรู้ความรู้สึกและเจตคติของบุคลากรในองค์กรได้

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน**

**ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์**

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 91) ได้เสนอไว้ อาจกล่าวได้ว่าสาระสำคัญของทฤษฎีก็คือ เน้นย้ำในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นหลั่นชั้น ความต้องการระดับชั้นที่ต่ำที่สุดคือ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiologicaland Biological Needs) และระดับสูงสุดก็คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Fulfillment หรือ Self-Actualization Needs) ความต้องการต่างๆ จัดตามลำดับชั้นต่ำไปสูงดังนี้

**ภาพประกอบ 2** แสดงความต้องการลำดับขั้นของ มาสโลว์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 106) มีความเห็นว่าบุคคลที่พยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มากก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการชั้นเหนือขึ้นไปจนถึงชั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการชั้นต้นๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการชั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นจุดสำคัญก็คือ การที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับสูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับดันหรือจูงใจแทน อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 17) ได้กล่าวว่า เป้าหมายถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่าประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่ง ประสิทธิภาพหมายถึงระดับ(degree) ที่องค์กรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐศาสตร์ มีการวัดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงเน้นว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (how) ประสิทธิผล จะเน้นว่าการบรรลุเป้าหมายในขอบเขตหรือระดับใด (where)

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 42-43) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเครื่องไม้เครื่องมือต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้า หมายความว่า องค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่มุมของกระบวนการหรือวิธีการผลิต) ก็หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจึงสรุปกล่าวได้ว่าการจัดการจะเกี่ยวพันกับการค้นหาวิธีการใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรที่น้อยที่สุด (Management is Concerned with Minimizing Resource Cost) หรือการทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม (Doing Thing Right) (Robbins and Coulter. 1999 : 9) เมื่อนำมารวมเข้ากับความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้าย่อมหมายถึงคุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสซื้อซ้ำหรือบอกต่อของลูกค้าว่า เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O-I)+S$$

เมื่อ E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรที่นำเข้า (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแล่การจัดการหมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นคือการทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ (Doing the Right

Thing) (Robbins and Coulter. 1999 : 9) ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวพันกับวิธีการ (Means) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (Ends)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 45) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงแนวความคิดของ ฮาริงตัน อิเมอร์สัน (Harrington Emerson. 1931 : 101) ประสิทธิภาพองค์กรว่า (Efficiency Organization) เน้นการจัดสรรทรัพยากรและขจัดความสูญเปล่าโดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายองค์กร(Organization's Structure and Its Goals)

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความครุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากเท่าที่จะทำได้

3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎวินัยต่างๆ

5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม

6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Immediate, Accurate and Permanent Records) ผู้บริหารควรจะมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผน ตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 29-31) ได้ให้ข้อแตกต่างของคำว่าประสิทธิผล และประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป

และสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหนในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยหลักการแล้วองค์กรควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กันแต่ปรากฏให้เห็นบ่อยครั้งว่ามีองค์กรจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวคือองค์กรบางแห่งอาจทำให้ประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายไว้ แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น การต้องใช้ วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์มากเกินความจำเป็นและรวมถึงการใช้แรงงานคนอย่างสิ้นเปลืองและเหนื่อยอ่อนด้วย

นอกจากนี้ สมยศ นาวีการ (2545 : 14) กล่าวว่าความมีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิผลตอบคำถาม 2 อย่าง คือ 1) เป้าหมายประสบความสำเร็จหรือไม่ 2) เป้าหมายมีความเหมาะสมหรือไม่ ความมีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความสำเร็จของเป้าหมาย ในทางกลับกันความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพจะตอบคำถามว่า ต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไหร่ ในแง่ของเงินทุน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ปัจจัยจิตวิทยา และอื่นๆ ต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นความมีประสิทธิภาพคืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตหรือปัจจัยการผลิต

จากแนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยขอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานสูงย่อมมีส่วนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลสูง การจัดการที่ดีจึงต้องคำนึงถึงหลักที่ว่าการบริหารที่ไร้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือมีประสิทธิผลแต่ขาดประสิทธิภาพมีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาหากผู้บริหารไม่ตระหนักและคอยระมัดระวังอย่างเพียงพอ หลักการนี้ย่อมเป็นข้อเตือนใจที่ผู้บริหารพึงต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง

**งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**งานวิจัยต่างประเทศ**

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัท เท่าที่ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่ายังไม่มีผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนคติของพนักงานบริษัท เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในงานวิจัยครั้งนี้

ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin and Croft. 1966 : 142) ได้ร่วมกันสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดบรรยากาศองค์กรที่มีชื่อว่า แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร (Organization Climate Description Questionnaire : OCDQ) โดยใช้แบบสอบถามนี้ในการศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา 71 แห่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกา และได้จำแนกบรรยากาศองค์ของโรงเรียนเป็น 6 แบบ คือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบบิดรอุปถัมภ์และบรรยากาศแบบเปิด ตามคะแนนมาตรฐานจากบรรยากาศที่ดีพึงประสงค์ถึงบรรยากาศที่ไม่ดีต้องรีบแก้ไขตามลำดับ

ทาเนอร์ (Tanner. 1967 : 89-A) ได้ใช้แบบสอบถาม OCDQ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์ของโรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษาของ Detroit ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 9 เขต โดยศึกษาและจัดกลุ่มโรงเรียนตามระดับการให้การศึกษาพบว่าโรงเรียนประถมศึกษามีบรรยากาศแบบเปิด โรงเรียนมัธยมศึกษามีบรรยากาศแบบสนิทสนม และโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายมีบรรยากาศแบบปิด

ดาวเนย์ และคณะ (Downeyz and et al. 1974 : 93) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรจากพนักงาน 104 คน ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างาน หน่วยผลิต การตลาด ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินและบุคคล รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญวิศวกรโรงงาน พบว่ามีสหสัมพันธ์กันระหว่างระดับขององค์กร (Organizational Level) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

รูโซ่ (Rousseau. 1990 : 448-460) ศึกษาวิจัยเรื่อง Normative Beliefs in Fund-Raising Organizations : Linking Culture to Organizational Performance and Individual Responses โดยจำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 2 มิติ (Dimension) คือ ความพึงพอใจกับความมั่นคง (Satisfaction Versus Security) และผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นของชุมชนจากการศึกษาองค์การอาสาสมัครขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกาจำนวน 32 แห่ง พบว่าความมั่นคงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

คาโลริ และซานิน (Calori and Sanin. 1991 : 49-74) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในบริษัทของชาวฝรั่งเศส จำนวน 5 แห่งที่มีกลยุทธ์แตกต่างกัน ภายใต้หัวข้อการวิจัยที่ชื่อว่า Corporate Culture and Economic Performance : a French Study พบว่าบริษัทแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน จึงจำแนกเป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Work-Related Values) จำนวน 12 มิติ และการจัดการ (Management Practice) จำนวน 17 มิติ และผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment) 2) ผลตอบแทนต่อยอดขาย (Return on Sales) และ 3) การเจริญเติบโต (Growth) ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่านิยมและการจัดการหลายมิติสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตขององค์การ 2) วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเจริญเติบโตในระดับสูง (High Growth) และ 3) ค่านิยมและการจัดการจำนวนเล็กน้อยสัมพันธ์กับความสามารถทำกำไร (Profitability)

โซรอด (Sorod. 1991 : 263) ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมชาติและวัฒนธรรมองค์การต่อค่านิยม ทัศนคติการจัดการและผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าของกิจการชาวไทยและชาวอเมริกันมีระดับการขัดเกลาทางสังคมในองค์การ (Levels of organizational Socialization)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

และค่านิยมการทำงานแตกต่างกัน แต่มีระดับการควบคุมสถานการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน การขัดเกลาทางสังคมในองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างรูปแบบผู้นำที่พนักงานปรารถนา และกระตุ้นให้พนักงานเชื่อมั่นต่อการควบคุมสถานการณ์การทำงานของตนเอง ทำให้พนักงานมีทัศนคติทางบวกต่องานและมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นวัฒนธรรมของชาติมีผลต่อค่านิยมการจัดการ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การกลับมีผลต่อค่านิยมการจัดการน้อยกว่า

คอทเตอร์ และ เฮสเกท (Kotter and Heskett. 1992 : 213) ศึกษาเรื่อง Corporate Culture and Performance ในองค์การขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกา พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลดำเนินการด้านการเงิน (Economic Performance) ระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่มีวัฒนธรรมให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่แข่งขัน เป็นต้น และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในระยะ 11 ปี สามารถทำให้องค์การมีรายได้ (Revenues) เพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 682 จากร้อยละ 166 มูลค่าหุ้น (Stock Price) สูงขึ้นเป็นร้อยละ 901 จากเดิมที่มีมูลค่าเพียงร้อยละ 74 เท่านั้น และสามารถพัฒนารายได้สุทธิ (Net Incomes) ถึงร้อยละ 756 จากงานวิจัยเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวมีผลทางบวกต่อผลทางการเงินองค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะตรงกันข้ามจะมีผลทางลบต่อผลทางการเงิน แต่วัฒนธรรมองค์การที่ขัดขวางผลทางการเงินในระยะยาวเกิดขึ้นง่าย แม้แต่ในองค์การที่มีพนักงานที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การดังกล่าวนี้กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมไม่เหมาะสมและขัดขวางการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่เหมาะสม ทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงได้ยากขึ้น เพราะพนักงานขาดการมีส่วนร่วม แต่กลับให้ความสำคัญกับอำนาจตามโครงสร้างองค์การ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์การ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติจริงได้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลง และวิธีการที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง ประกอบด้วย 1) เป้าหมายขององค์การและพนักงานต้องดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน 2) วัฒนธรรมองค์การต้องจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมและค่านิยมร่วมกัน โดยทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำให้องค์การ และ 3) องค์การค่าปราศจากโครงสร้างและปราศจากการควบคุมโดยระบบราชการอย่างเป็นทางการ สามารถจูงใจพนักงานและสร้างนวัตกรรมได้

มาร์คูไลส์ และเฮค (Marcoulides and Heck. 1993 : 209-225) ศึกษาเรื่อง Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a Model โดยใช้โปรแกรม LISREL (Linear Structure RELations) สำหรับศึกษาตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประกอบด้วย ความซับซ้อน การอ้างเหตุผลการผลิตและการบริการ 2) งานขององค์การ ประกอบด้วย การคัดเลือก ประเมินผล จ่ายค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงาน การสอนงาน การตัดสินใจ และ ความท้าทาย 3) ค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย ความเสี่ยง ความปลอดภัย ประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพ ภาพลักษณ์และการตลาด การวิจัยและพัฒนา 4) บรรยากาศในองค์การ ประกอบด้วย บทบาทขององค์การ การสื่อสาร การร่วมมือประสานงาน เทคโนโลยี และความเครียด 5) ทัศนคติของพนักงาน ประกอบด้วย อคติ ความอดทน ชาตินิยม ความสุขในสังคม ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมส่วนตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ รายได้ มูลค่าหุ้น ผลกำไรและผลตอบแทน พบว่า ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นซึ่งประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ต่องานขององค์การและบรรยากาศในองค์การ ค่านิยมขององค์การสัมพันธ์กับงานขององค์การ บรรยากาศในองค์การและทัศนคติของพนักงาน งานขององค์การสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงาน บรรยากาศในองค์การและผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

เพทตี้ และคณะ (Petty and et al. 1995 : 483-492) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Relationships Between Organizational Culture and Organizational Performance) การวิจัยนี้ จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) ทำงานเป็นทีม (Teamwork) 2) ความไว้วางใจและความเชื่อถือ (Trust and Credibility) 3)พัฒนาผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมาย (Performance Improvement and Common Goals) และ 4) การทำหน้าที่ในองค์การ (Organizational Functioning) สำหรับผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ศึกษาประกอบด้วย 1) การดำเนินงาน (Operation) 2) ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (Customer Responsibility) 3) การสนับสนุนด้านการบริการ (Support Services) 4) ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน (Employee Safety and Health) 5) การตลาด (Marketing) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บริษัทที่ให้บริการด้านไฟฟ้าในสหรัฐอเมริกาจำนวน 12 แห่ง พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศผู้วิจัยมองเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ส่วนจะระบุว่าวัฒนธรรมอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทหรือลักษณะรวมทั้งบริบทขององค์กรนั้นๆ เป็นสำคัญ วัฒนธรรมที่ทำให้องค์กรหนึ่งมีประสิทธิผล อาจไม่สามารถทำให้อีกองค์กรหนึ่งมีประสิทธิผลก็ได้

**งานวิจัยในประเทศ**

สุรวี ศุนาลัย (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ของบริษัทในอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษสยามพบว่า วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งผลสำเร็จของงานและมีจิตสำนึกต่อคุณค่าสิ่งแวดล้อม ส่วนวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานขององค์การ ได้แก่ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีส่วนร่วมตัดสินใจและมีบรรยากาศการแข่งขัน วัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคขององค์การ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ติดต่อระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน การมอบอำนาจในลักษณะของผู้ควบคุม การสร้างบรรยากาศการแข่งขันยังเป็นอุปสรรคต่อองค์การ เนื่องจากพนักงานขาดความเข้าใจในหลักการ

แสงเดือน เสียมไหม และคณะ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด และบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ปรัชญาโครงสร้างองค์การ นโยบาย การให้รางวัล บรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำ การประสานงานและการสนับสนุนจากองค์การ สัมพันธ์กับประสิทธิผล ของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิตจำกัด ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านนโยบาย บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ สัมพันธ์กับประสิทธิผล ของ บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ซึ่งประสิทธิผลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความอยู่รอดขององค์การ และความเจริญเติบโตขององค์การ

จินต์ทอง แสนคงสุข และคณะ (2545 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยภาคสนามเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ปตท. จำนวน 1,745 คน พบว่าทัศนคติการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในภาพรวม ได้แก่ ทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเจ้าของ มุ่งเน้นผลประโยชน์ขององค์การ ให้ความสำคัญแก่ลูกค้า เป็นองค์การแห่งการสร้างนวัตกรรม ทำงานเป็นทีม และมีเป้าหมายร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมของพนักงาน ปตท.

คมสัน อินกัน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วีลเลอร์ อินเตอร์แนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับทัศนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ศิลปากรไพรรณี

ทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนะมีต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วงเดือน จานสิบสี (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) โดยใช้กรอบแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cameron (2005) พบว่าวัฒนธรรมองค์การของ ธ.ก.ส. เป็นวัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) เป็นอันดับหนึ่งคือ มีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ผู้นำองค์การเป็นผู้ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารงานเน้นความมั่นคงของพนักงาน ยอมรับคำสั่งปฏิบัติงานที่สามารถคาดการณ์ได้และมีความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์การเข้าไว้ด้วยกัน คือนโยบายและกฎระเบียบที่เป็นทางการ สิ่งสำคัญในองค์การ คือ ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น องค์การมีเกณฑ์หรือกำหนดมาตรฐานและความสำเร็จในเรื่องประสิทธิภาพ คือ มีระบบที่เชื่อถือได้ ทำงานอย่างราบรื่น และผลผลิตมีต้นทุนต่ำ วัฒนธรรมองค์การอันดับรองลงมาของ ธ.ก.ส. คือ วัฒนธรรมเครือญาติหรือความสัมพันธ์ (Clan Culture) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) และวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture) ตามลำดับ

สุพิชฌาย์ รุจนวิศาล (2548 : 78-79) ได้ทำการศึกษา ทัศนคติต่อความเป็นไปได้ในการเปิดจุดผ่านแดนถาวรบ้านภูดู่ โดยเป็นการศึกษาความเป็นไปได้ ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งปัจจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ที่เกี่ยวข้องต่อการเปิดจุดผ่านแดนถาวรบ้านภูดู่คือ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม วัฒนธรรม โดยใช้วิธีวิจัยแบบการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 ราย ที่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หรือมีความเกี่ยวพันกับการค้าชายแดนที่จุดผ่อนปรนช่องภูดู่ สถิติที่ใช้แปรผลการวิจัยคือค่าร้อยละ และจากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า โอกาสความเป็นไปได้ในการเปิดจุดผ่านแดนบ้านภูดู่โดยพิจารณาทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม วัฒนธรรมมีโอกาสเป็นไปได้สูง (ร้อยละ 100) ทุกด้าน

ภคนิจ ศรัทธา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-31 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงาน 1-3 ปี

2. พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้านเวลา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ที่มีอายุและอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ในด้านเวลา และในด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย และในด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลี-เวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

5.1 วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

5.2 วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5.3 วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

5.4 วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

5.5 วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

5.6 วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

5.7 วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

บัญญัติ ท้วมสุข (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน พบว่าปัจจุบัน บริษัทวิทยุการบินมีวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (Hierarchy Culture) มากที่สุด และมีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) ให้ความสำคัญแก่การตลาด (Market Culture) และ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture) มากน้อยลดหลั่นกันมาตามลำดับ ในขณะเดียวกันองค์การก็มีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ อันดับหนึ่ง คือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์ อันดับสองเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมการตลาดเป็นวัฒนธรรมที่พึงประสงค์อันดับสามและสี่ตามลำดับ

จารุวรรณ นุตะศรินทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด ที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม พบว่าปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้แก่ 1) กลยุทธ์ ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ มีพันธกิจที่ชัดเจนและให้ความสำคัญแก่นวัตกรรม ผู้บริหารกำหนดและสื่อสารเป้าหมายและกลยุทธ์ กำหนดให้นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์การ ที่จะนำไปสู่การเจริญเติบโตด้านการตลาด สินค้าและบริการ สื่อสารให้พนักงาน

เข้าใจกลยุทธ์ของธุรกิจจากการแถลงนโยบายประจำปีและให้พนักงานมีส่วนร่วมดำเนินกลยุทธ์ด้านวัตกรรม 2) โครงสร้างองค์การ ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จัดโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ โครงสร้างองค์การสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การให้อำนาจ การตัดสินใจแก่พนักงานและพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสนับสนุนวัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นอย่างดี โดยคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างแท้จริง ด้วยการสัมภาษณ์แบบใช้งานและสมรรถนะเป็นหลัก (Job Based and Competency Based) จ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ (Pay for Performance) ด้วยการจัดการโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) และจัดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานเพื่อพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมรวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมขององค์การที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีในองค์การ เช่น อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิคส์ (e-Learning) เป็นต้น และใช้ข้อมูลข่าวสารจากเทคโนโลยีเหล่านี้กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน 4) ส่งเสริมพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ให้ความสำคัญแก่การทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกันผ่านการประชุมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน พนักงานกำหนดเป้าหมายการทำงานและสื่อสารความสำเร็จร่วมกัน ขณะเดียวกันผู้บริหารก็กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ท้าทาย รวมทั้งยอมรับความผิดพลาดของพนักงานและให้โอกาสแก่พนักงานแก้ไขปัญหาความผิดพลาดนั้นๆ ส่วนองค์การกำหนดสมรรถนะหลักของพนักงานที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและใช้เป็นพฤติกรรมพื้นฐานแก่พนักงานทุกคนเพื่อเรียนรู้และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้จากการทำกิจกรรมและโครงการต่างๆ ขององค์การ 5) ใช้การสื่อสารที่เปิดกว้างทั่วทั้งองค์การด้วยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้พนักงานทุกคนรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา

ลลิดา เกษมเนตร (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้บริษัท บัตรกรุงไทย ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเดิมที่อนุรักษ์นิยม (Conservative) และทำงานแบบตั้งรับมาเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบใหม่ คือ เป็นผู้นำของธุรกิจบัตรเครดิตและได้เปรียบคู่แข่งขัน นอกจากนี้บริษัทประกอบด้วยพนักงานที่มีความหลากหลาย รวมทั้งองค์การต้องการเปลี่ยนแปลงจากภาพลักษณ์เดิมองค์การจึงกำหนดเป็นปรัชญา แนวคิด และนโยบาย ว่าองค์การจะพยายามให้พนักงานทำงานให้สำเร็จด้วยความสนุก ดังคำขวัญที่ว่า คนสำราญ งานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์การ

ดำเนินงานต่อไปได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ โดยเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบริษัทที่มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อเพื่อผู้บริโภค การกำหนดวัฒนธรรมองค์การขึ้นใหม่ของ บริษัท บัตรกรุงไทย มาจากความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ โดยองค์การศึกษาพฤติกรรมและความต้องการของลูกค้า แล้วนำมาเทียบเคียงกับบุคลิกภาพและวิธีการทำงานของพนักงานในองค์การ ว่าเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าหรือไม่ อย่างไร จากนั้นบริษัทก็กำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์การใหม่ขึ้นมา ประกอบด้วย 1) มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) 2) ไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) 3) ทันสมัย (Modern) 4) เรียบง่าย (Simple) 5) สนุกสนาน (Fun and Friendly) โดยไม่ละเลยวัฒนธรรมแบบไทย ทั้งนี้ บริษัท บัตรกรุงไทย มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจากแบบอนุรักษ์นิยมมาเป็นแบบใหม่ โดย 1) กำหนดเป็นนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง 2) เปลี่ยนแปลงการแต่งกายให้เรียบง่ายและเป็นทางการน้อยลง 3) เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การให้ยืดหยุ่นมากขึ้น 4) เปลี่ยนแปลงขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน กำจัดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดการควบคุมให้น้อยลด 5) เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงาน นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน ลดพื้นที่การปฏิบัติงานหรือใช้พื้นที่สำหรับทำงานอย่างคุ้มค่า 6) ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การโดยสังเกตพฤติกรรมของพนักงานองค์การใช้วิธีการถ่ายทอด หล่อหลอมและสืบสานวัฒนธรรมองค์การหลายวิธี ได้แก่สื่อสารหลายช่องทาง จัดกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีทัศนคติสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งฝึกอบรมเพื่อสร้าง ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การใหม่แก่พนักงาน จากงานวิจัยนี้ พบว่า ผลที่ บริษัท บัตรกรุงไทย ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ คือ บริษัทสามารถแข่งขันและเป็นผู้นำในธุรกิจบัตรเครดิตได้ องค์การมีภาพลักษณ์และวัฒนธรรมใหม่ พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) อย่างไรก็ตามยังคงมีพนักงานจำนวนหนึ่งที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำองค์การต้องสื่อสารอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่และพนักงานทุกคนต้องยินดีให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การด้วย

หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี 11 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป และมีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี 10 เดือนพนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก และด้านความพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการรับรู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและด้านโครงสร้างองค์กร และมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรบรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชนี ตรีสุทธิวงษา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านมั่งคงปลอดภัยในการทำงาน แต่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือนพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านสภาพการทำงาน และ 3) ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์ขององค์กร 4) ความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร 5) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร 6) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 7) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และด้านความพอใจของทุกฝ่าย 8) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย 9) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และ 10) ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

โดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งข้อสนเทศนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อสนเทศสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง นั้นมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 5 บริษัท ประกอบด้วย 1) บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด จำนวน 230 คน 2) บริษัท บางกอกโพลีเอสเตอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 140 คน 3) บริษัท ไทย-เยอรมัน โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน 4) บริษัท เฟ็ลปส์ ดอด์จ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 130 คน 5) บริษัท คอทโก้-เอสวี อีสเทอร์น สตีล ไพพ์ จำกัด จำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น 950 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2554 : 8**)**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษากับพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้คัดเลือกจากประชากรเป้าหมายโดยใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) ดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 1** จำนวนพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พ.ศ. 2554

| พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา | ประชากร (N) | กลุ่มตัวอย่าง (n) |
|---|---|---|
| บจก.มิลล์คอน สตีล | 230 | 66 |
| บมจ.บางกอกโพลีเอสเตอร์ | 140 | 40 |
| บมจ.ไทย-เยอรมันโปรดักส์ | 200 | 59 |
| บจก.เฟ้ลปส์ ดอด์จ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) | 130 | 37 |
| บจก.คอทโก้-เอสวี อีสเทอร์น สตีล ไพพ์ | 250 | 72 |
| รวม | 950 | 274 |

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2554 : 42

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท และตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ (สุวัชรีย์ เดชาธรอมร. 2545 : 13)

1.2 สร้างแบบสอบถามตามแนวทางในการสร้างเครื่องมือและกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์และลักษณะของการวิจัย

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจทานและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (รายนามปรากฏอยู่ในภาคผนวก ก) ตรวจสอบเพื่อให้ได้ความเที่ยงตรง เชิงพินิจและความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อที่ปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน) (STP&I Public Co., Ltd.) ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coeffcient) ของครอนบัช (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. 2535 : อ้างอิงจาก Cronbach.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1990 : 19) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9346

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8913

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8536

ด้านวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8965

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. ลักษณะโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป ของผู้ถูกสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จำนวน 12 ข้อ ใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | เฉย ๆ |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนและผลวิเคราะห์เพื่อวัดระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยกำหนดระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก คือ ได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ = 3.34-5.00)

2.2 พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง คือ ได้คะแนนในช่วงค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานถึงค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ = 1.67-3.33)

2.3 พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อย คือ ได้คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\overline{X}$ = 1.00-1.66)

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทจำนวน 26 ข้อ ใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | เฉย ๆ |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของคะแนนและวิเคราะห์เพื่อหาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยกำหนดระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ดังนี้

3.1 พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในระดับมาก คือ ได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ = 3.71-5.00)

3.2 พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง คือ ได้คะแนนในช่วงค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานถึงค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ = 2.79-3.70)

3.3 พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในระดับน้อย คือ ได้คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\overline{X}$ = 1.00-2.78)

**ส่วนที่ 4** ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

3 คะแนน หมายถึง เฉย ๆ

2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนและผลวิเคราะห์เพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน โดยกำหนดระดับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

4.1 พนักงานบริษัทมีทัศนะด้านวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก คือ ได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ = 3.72-5.00)

4.2 พนักงานบริษัทมีทัศนะด้านวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง คือ ได้คะแนนในช่วงค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานถึงค่าเฉลี่ย ( $\overline{X}$ = 3.46-3.71)

4.3 พนักงานบริษัทมีทัศนะด้านวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อย คือ ได้คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\overline{X}$ = 1.00-3.45)

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากตัวแทนบริษัทในตำบลนิคมพัฒนาแต่ละบริษัท ในการนัดหมายกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งทำการอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามจนเป็นที่เข้าใจ พร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตามกำหนดวันนัดหมายด้วยตนเอง

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ t-test และ F-test

5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ F-test

6. ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของพนักงานด้านบรรยากาศองค์กร โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ F-test

7. สอบความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความกล้าตัดสินใจ โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ F-test

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

**1. สถิติพื้นฐาน**

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

**3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน**

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มกับตัวแปรตาม ด้วย t-test (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3.3 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' กรณีทดสอบด้วย F-test แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายของการแปลข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงแบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

p แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-test)

F แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

**ส่วนที่ 2** ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ส่วนที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ส่วนที่ 5** เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test หรือ F-test และความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheff'e)

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

**ตาราง 2** จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกเป็นรายด้าน

| ปัจจัยส่วนบุคล | จำนวน (n = 274) | ร้อยละ (100.00) |
|---|---|---|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 140 | 56.15 |
| หญิง | 134 | 43.85 |
| 2. อายุ | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 74 | 32.30 |
| 26 - 40 ปี | 145 | 43.85 |
| 41 ปีขึ้นไป | 55 | 23.85 |
| Max = 52 ปี Min = 22 ปี $\overline{X}$ = 32 ปี | | |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 165 | 47.69 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 94 | 40.77 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 15 | 11.54 |
| 4. สถานภาพ | | |
| โสด | 134 | 46.92 |
| หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ | 45 | 11.54 |
| สมรส / อยู่ด้วยกัน | 95 | 41.54 |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคลของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ด้านเพศ พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.15 และอีกส่วนเกือบครึ่งเป็นพนักงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.85

ด้านอายุ พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ที่มีอายุระหว่าง 26-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.85 รองลงมามีพนักงานบริษัทที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 และส่วนน้อยที่พนักงานบริษัทมีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.85

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.69 รองลงมามีพนักงานบริษัทเกือบครึ่งที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 40.77 และพนักงานส่วนน้อยสุดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.54

ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.92 รองลงมามีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 41.54 และที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 11.54

**ส่วนที่ 2** ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตาราง 3

**ตาราง 3** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม

| ความจงรักภักดีต่อองค์กร | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | 3.80 | 0.52 | มาก | 1 |
| 2. ด้านความรู้สึก | 3.79 | 0.55 | มาก | 2 |
| 3. ด้านการรับรู้ | 3.48 | 0.61 | มาก | 3 |
| รวม | 3.69 | 0.45 | มาก | |

ลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็นรายด้านโดยภาพรวม พบว่าพนักงานบริษัทความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.69) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก ( $\overline{X}$ = 3.80) และด้านความรู้สึก ( $\overline{X}$ = 3.79) ลำดับสุดท้าย ด้านการรับรู้ ( $\overline{X}$ = 3.48) ตามลำดับ

**ตาราง 4** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกเป็นรายข้อ

| ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ | 3.99 | 0.63 | มาก | 3 |
| 2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร | 4.25 | 0.56 | มาก | 1 |
| 3. ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า | 2.94 | 1.07 | ปานกลาง | 4 |
| 4. ท่านมีความผูกพันที่ดีในการทำงานต่อองค์กรหรือสถาบันของท่าน | 4.04 | 0.62 | มาก | 2 |
| รวม | 3.80 | 0.52 | มาก | |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.80)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 3 ประเด็น ที่พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.25-3.99) เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ พฤติกรรมที่ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร ( $\overline{X}$ = 4.25) ท่านมีความผูกพันที่ดีในการทำงานต่อองค์กรหรือสถาบันของท่าน ( $\overline{X}$ = 4.04) และท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\overline{X}$ = 3.99) มีเพียงประเด็นเดียวที่พนักงานบริษัทมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ( $\overline{X}$ = 2.94) ดังรายละเอียดในตาราง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

**ตาราง 5** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความรู้สึก จำแนกเป็นรายข้อ

| ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้ตอบทันที | 3.59 | 0.78 | มาก | 4 |
| 2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไป ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ | 3.76 | 0.75 | มาก | 3 |
| 3. ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด | 3.98 | 0.74 | มาก | 1 |
| 4. ท่านมีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในความจงรักภักดีต่อองค์กร | 3.85 | 0.69 | มาก | 2 |
| รวม | 3.79 | 0.55 | มาก | |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความรู้สึก พบว่า พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อพนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.85$-$3.59$) เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย 4 ลำดับ ได้แก่ ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพื่อสร้างความเชื่อถือองค์กรให้กับบุคคลภายนอก ($\overline{X} = 3.98$) ท่านมีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\overline{X} = 3.85$) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ($\overline{X} = 3.76$) และเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้ตอบทันที เพื่อชี้แจงให้บุคคลอื่นได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร ($\overline{X} = 3.59$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 6** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการรับรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

| ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีความยินดีและเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับงานด้านคุณภาพขององค์กร | 2.78 | 1.03 | ปานกลาง | 4 |
| 2. ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานได้ดี | 3.96 | 0.79 | มาก | 3 |
| 3. ท่านเห็นด้วยกับกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | 4.29 | 0.58 | มาก | 1 |
| 4. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับด้านนโยบายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ | 4.09 | 0.71 | มาก | 2 |
| รวม | 3.48 | 0.61 | มาก | |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านการรับรู้ พบว่า พนักงานบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.48)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.29-3.96) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\overline{X}$ = 4.29) ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับด้านนโยบายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ( $\overline{X}$ = 4.09) และท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานได้ดี ( $\overline{X}$ = 3.96) แต่มี 1 ประเด็นที่พนักงานบริษัทมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความยินดีและเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับงานด้านคุณภาพขององค์กร ( $\overline{X}$ = 2.78) ดังรายละเอียดในตาราง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตาราง 7

**ตาราง 7** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านโครงสร้างขององค์กร | 3.63 | 0.72 | ปานกลาง | 6 |
| 2. ด้านความรับผิดชอบ | 4.13 | 0.42 | มาก | 1 |
| 3. ด้านการให้รางวัล | 3.38 | 0.70 | ปานกลาง | 8 |
| 4. ด้านความเสี่ยงของงาน | 4.10 | 0.53 | มาก | 2 |
| 5. ด้านความอบอุ่น | 3.75 | 0.59 | มาก | 3 |
| 6. ด้านการสนับสนุน | 3.50 | 0.62 | ปานกลาง | 7 |
| 7. ด้านมาตรฐานงาน | 3.69 | 0.70 | ปานกลาง | 4 |
| 8. ด้านความขัดแย้ง | 3.64 | 0.58 | ปานกลาง | 5 |
| รวม | 3.71 | 0.44 | มาก | |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง แสดงว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมพบว่าพนักงานบริษัทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.71)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.13-3.75) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $\overline{X}$ = 4.13) ด้านความเสี่ยงของงาน ( $\overline{X}$ = 4.10) ด้านความอบอุ่น ( $\overline{X}$ = 3.75) และมีอยู่ 5 ประเด็นที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.69-3.38) ด้านมาตรฐานงาน ( $\overline{X}$ = 3.69) ด้านความขัดแย้ง ( $\overline{X}$ = 3.64) ด้านโครงสร้างขององค์กร ( $\overline{X}$ = 3.63) ด้านการสนับสนุน ( $\overline{X}$ = 3.50) และลำดับสุดท้ายด้านการให้รางวัล ( $\overline{X}$ = 3.38)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านโครงสร้างขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน | 3.62 | 0.82 | ปานกลาง | 2 |
| 2. องค์กรได้มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้อย่างชัดเจน | 3.70 | 0.90 | ปานกลาง | 1 |
| 3. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม | 3.57 | 0.81 | ปานกลาง | 3 |
| รวม | 3.63 | 0.72 | ปานกลาง | |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายข้อด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่าพนักงานบริษัทมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร โดยรวมในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.70-3.57) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ องค์กรได้มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =3.70) องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.62) และระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.57)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 9** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด | 4.24 | 0.51 | มาก | 1 |
| 2. ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.16 | 0.54 | มาก | 2 |
| 3. ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ | 3.98 | 0.57 | มาก | 3 |
| รวม | 4.13 | 0.42 | มาก | |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.13) ปรากฏผลดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.24 – 3.98) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ( $\overline{X}$ = 4.24) ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\overline{X}$ = 4.16) และท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ ( $\overline{X}$ = 3.98)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 10** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการให้รางวัล จำแนกเป็นรายข้อ

| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัล | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงิน เดือนประจำปี | 3.64 | 0.98 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเสมอ | 3.14 | 0.99 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเหมาะสมให้กับพนักงาน | 2.78 | 1.03 | น้อย | 4 |
| 4. แม้ว่าพนักงานในองค์กร จะทำงานเกิดบกพร่องหรือผิดพลาด ผู้บังคับบัญชามีการให้โอกาสแก่พนักงานแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป | 3.96 | 0.79 | มาก | 1 |
| รวม | 3.38 | 0.70 | ปานกลาง | |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็นรายข้อด้านการให้รางวัล พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แม้ว่าพนักงานในองค์กร จะทำงานเกิดบกพร่องหรือผิดพลาด ผู้บังคับบัญชามีการให้โอกาสแก่พนักงานแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป ($\overline{X}$ = 3.96) และมีอยู่ 2 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14-3.64) ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี ($\overline{X}$ = 3.64) ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเสมอ ($\overline{X}$ = 3.14) และสุดท้ายมี 1 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับน้อย คือ ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการ ด้านต่างๆ ไว้อย่างเหมาะสมให้กับพนักงาน ($\overline{X}$ = 2.78)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความเสี่ยงของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดเสมอ | 4.29 | 0.58 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บังคับบัญชา จะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและความถนัด | 4.09 | 0.71 | มาก | 2 |
| 3. มีการประชุมร่วมกันทั้งในแผนกและข้ามสายงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม | 3.92 | 0.80 | มาก | 3 |
| รวม | 4.10 | 0.53 | มาก | |

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X} = 4.10$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงของงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ( $\overline{X} = 4.29 - 3.92$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดเสมอ ( $\overline{X} = 4.29$) ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและความถนัด ( $\overline{X} = 4.09$) และสุดท้ายคือ มีการประชุมร่วมกันทั้งในแผนกและข้ามสายงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ( $\overline{X} = 3.92$) ดังรายละเอียดตาราง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 12** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความอบอุ่น จำแนกเป็นรายข้อ

| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่น | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ | 4.27 | 0.63 | มาก | 1 |
| 2. พนักงานในองค์กรทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเป็นกลุ่ม | 3.50 | 1.06 | ปานกลาง | 2 |
| 3. ท่านได้รับความเอาใจใส่ดูแล จากผู้บังคับบัญชาในองค์กรอย่างเต็มที่ | 3.48 | 0.86 | ปานกลาง | 3 |
| รวม | 3.75 | 0.59 | มาก | |

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความอบอุ่น พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.75)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ ( $\overline{X}$ = 4.27) และมีอยู่ 2 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.50-3.48) คือ พนักงานในองค์กรทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเป็นกลุ่ม ( $\overline{X}$ = 3.50) ท่านได้รับความเอาใจใส่ดูแล จากผู้บังคับบัญชาในองค์กรอย่างเต็มที่ ( $\overline{X}$ = 3.48) ดังรายละเอียดตาราง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 13** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา ด้านการสนับสนุน จำแนกเป็นรายข้อ

| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ในองค์กรทำงานประสานกันอย่างดีเพราะ ยึดถือเป้าหมายในงานมากกว่าจะคำนึงถึงขอบเขตของสายงาน | 3.59 | 0.74 | ปานกลาง | 2 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้การสนับสนุนระดับสูงขึ้นและส่งเสริมด้านการฝึกอบรม | 3.58 | 0.88 | ปานกลาง | 3 |
| 3. หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.64 | 0.81 | ปานกลาง | 1 |
| 4. องค์กรให้การสนับสนุน ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน | 3.18 | 0.97 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.50 | 0.62 | ปานกลาง | |

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ด้านการสนับสนุน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.50)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.64-3.18) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 ลำดับ ดังนี้ หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\overline{X}$ = 3.64) ในองค์กรทำงานประสานกันอย่างดีเพราะ ยึดถือเป้าหมายในงานมากกว่าจะคำนึงถึงขอบเขตของสายงาน ( $\overline{X}$ = 3.59) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนระดับสูงขึ้นและส่งเสริมด้านการฝึกอบรม ( $\overline{X}$ = 3.58) และองค์กรให้การสนับสนุน ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน ( $\overline{X}$ = 3.18)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 14** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านมาตรฐานงาน จำแนกเป็นรายข้อ

| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน | 3.67 | 0.86 | ปานกลาง | 2 |
| 2. องค์กรมีการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ | 3.59 | 0.90 | ปานกลาง | 3 |
| 3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด | 3.81 | 0.65 | มาก | 1 |
| รวม | 3.69 | 0.70 | ปานกลาง | |

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ด้านมาตรฐานงาน พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ( $\overline{X}$ = 3.81) และพบว่ามี 2 ประเด็นมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ( $\overline{X}$ = 3.67) สุดท้ายองค์กรมีการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ( $\overline{X}$ = 3.59) ดังรายละเอียดตาราง 14

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 15** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา ด้านความขัดแย้ง จำแนกเป็นรายข้อ

| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้ง | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน | 3.75 | 0.81 | มาก | 2 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น | 3.78 | 0.76 | มาก | 1 |
| 3. องค์กรมีการส่งเสริมกิจกรรมร่วม และสร้างความสามัคคี เพื่อลดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน | 3.39 | 0.94 | ปานกลาง | 3 |
| รวม | 3.64 | 0.58 | ปานกลาง | |

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท ด้านความขัดแย้ง พบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.64)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 2 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.78–3.75) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ( $\overline{X}$ = 3.78) และพนักงานในองค์กรมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ( $\overline{X}$ = 3.75) และมีอีก 1 ประเด็นเกี่ยวกับความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการส่งเสริมกิจกรรมร่วม และสร้างความสามัคคีเพื่อลดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ( $\overline{X}$ = 3.39)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ส่วนที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตาราง 16** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกเป็นโดยรวมและรายด้าน

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ด้านการดูแลเอาใจใส่ | 3.46 | 0.60 | ปานกลาง | 4 |
| 2. ด้านความน่าเชื่อถือ | 3.88 | 0.50 | มาก | 1 |
| 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 3.65 | 0.41 | ปานกลาง | 3 |
| 4. ด้านความกล้าตัดสินใจ | 3.84 | 0.51 | มาก | 2 |
| รวม | 3.71 | 0.41 | ปานกลาง | |

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา แสดงว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน โดยภาพรวม พบว่า มีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\overline{X}$ = 3.71)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ประเด็นที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.88 – 3.84) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความน่าเชื่อถือ ( $\overline{X}$ = 3.88) ด้านความกล้าตัดสินใจ ( $\overline{X}$ = 3.84) และพบอีก 2 ประเด็นที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $\overline{X}$ = 3.65) และลำดับสุดท้าย ด้านการดูแลเอาใจใส่ ( $\overline{X}$ = 3.46) ดังรายละเอียดในตาราง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 17** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านการดูแลเอาใจใส่ จำแนกเป็นรายข้อ

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. บริษัทให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้กับบุคลากร | 3.28 | 0.94 | น้อย | 3 |
| 2. บุคลากรในบริษัท กระตือรือร้นในการที่จะแสวงหาข้อมูลที่ช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ | 3.35 | 0.75 | น้อย | 2 |
| 3. พนักงานในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น | 3.76 | 0.72 | มาก | 1 |
| รวม | 3.46 | 0.60 | ปานกลาง | |

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกเป็นรายข้อด้านการดูแลเอาใจใส่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านการดูและอาใจใส่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ประเด็นที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านการดูและเอาใจใส่อยู่ในระดับมาก คือ พนักงานในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น ($\overline{X}$ = 3.76) และพบว่ามี 2 ประเด็นที่มีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บุคลากรในบริษัทกระตือรือร้น ในการที่จะแสวงหาข้อมูลที่ช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.35) และบริษัทให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้กับบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.28)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 18** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความน่าเชื่อถือ จำแนกเป็นรายข้อ

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านความน่าเชื่อถือ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านต้องการทำงานที่ได้ใช้ความคิด และใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ได้การยอมรับ | 3.95 | 0.57 | มาก | 1 |
| 2. พนักงานให้การยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน | 3.89 | 0.65 | มาก | 2 |
| 3. องค์กรให้โอกาสแก่ท่านในการแสดงศักยภาพที่มีและใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ | 3.79 | 0.75 | มาก | 3 |
| รวม | 3.88 | 0.50 | มาก | |

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความน่าเชื่อถือ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความน่าเชื่อถือในทัศนะของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.88)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีวัฒนธรรมองค์กรด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.95 – 3.79) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านต้องการทำงานที่ได้ใช้ความคิด และใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ได้การยอมรับ ( $\overline{X}$ = 3.95) พนักงานให้การยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน ( $\overline{X}$ = 3.89) และลำดับสุดท้าย องค์กรให้โอกาสแก่ท่านในการแสดงศักยภาพที่มีและใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ( $\overline{X}$ = 3.79)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 19** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายข้อ

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านมีความต้องการทำงานที่มีโอกาสได้แสดงแนวความคิดเห็นอย่างเสรีต่อองค์กร | 3.85 | 0.69 | มาก | 1 |
| 2. พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันเป็นทีม | 3.71 | 0.70 | ปานกลาง | 2 |
| 3. พนักงานในองค์กร มองเห็นภาพรวมในการทำงานกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตน | 3.39 | 0.77 | น้อย | 3 |
| รวม | 3.65 | 0.41 | ปานกลาง | |

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (อ= 3.65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อมีระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านความคิดสร้างสรรค์ต่างกันออกไปที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความต้องการทำงานที่มีโอกาสได้แสดงแนวความคิดเห็นอย่างเสรีต่อองค์กร ( $\overline{X}$ = 3.85) ส่วนที่มีระดับวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\overline{X}$ = 3.71) และลำดับสุดท้ายมีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยสุด คือพนักงานในองค์กรมองเห็นภาพรวมในการทำงานกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตน ( $\overline{X}$ = 3.39)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 20** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านความกล้าตัดสินใจ จำแนกเป็นรายข้อ

| วัฒนธรรมองค์กร ด้านความกล้าตัดสินใจ | $\overline{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. ท่านสามารถตัดสินใจทำงานเอง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้องแล้ว | 3.92 | 0.67 | มาก | 1 |
| 2. พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและจะรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ | 3.75 | 0.71 | มาก | 3 |
| 3. พนักงานในองค์กร มีการดัดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและเหมาะสมกับตนเองเสมอ | 3.84 | 0.67 | มาก | 2 |
| รวม | 3.84 | 0.51 | มาก | |

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ด้านความกล้าตัดสินใจ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านความกล้าตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.84)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านความกล้าตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 3.92– 3.75) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ท่านสามารถตัดสินใจทำงานเองเมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้องแล้ว ( $\overline{X}$ = 3.92) พนักงานในองค์กร มีการดัดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและเหมาะสมกับตนเองเสมอ ( $\overline{X}$ = 3.84) และพนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและจะรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ ( $\overline{X}$ = 3.75)

**ส่วนที่ 5** เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test หรือ F-test และความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 21** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท | เพศ | | | | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | เพศชาย (n = 140) | | เพศหญิง (n = 134) | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | 3.49 | 0.621 | 3.43 | 0.581 | 0.523 | 0.602 |
| ด้านความน่าเชื่อถือ | 3.89 | 0.510 | 3.87 | 0.483 | 0.231 | 0.818 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 3.67 | 0.558 | 3.63 | 0.462 | 0.383 | 0.702 |
| ด้านความกล้าตัดสินใจ | 3.86 | 0.444 | 3.81 | 0.591 | 0.547 | 0.585 |
| รวม | 3.72 | 0.428 | 3.685 | 0.381 | 0.564 | 0.574 |

จากตาราง 21 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานในทุกด้านเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 22** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท | อายุ | | | | | | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | อายุ ≤ 25 ปี (n=74) | | 26-40 ปี (n=145) | | >40 ปี (n=55) | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | 3.67 | 0.520 | 3.26 | 0.614 | 3.18 | 0.550 | 0.720 | 0.053 |
| ด้านความน่าเชื่อถือ | 3.99 | 0.477 | 3.76 | 0.491 | 3.64 | 0.463 | 0.595 | 0.065 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 3.73 | 0.465 | 3.57 | 0.556 | 3.37 | 0.539 | 0.128 | 0.069 |
| ด้านความกล้าตัดสินใจ | 3.84 | 0.533 | 3.83 | 0.493 | 3.63 | 0.504 | 2.381 | 0.865 |
| รวม | 3.81 | 0.388 | 3.60 | 0.402 | 3.46 | 0.358 | 0.215 | 0.052 |

จากตาราง 22 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงว่า อายุ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานในทุกด้านเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 23** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท | ระดับการศึกษา | | | | | | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=165) | | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (n=94) | | สูงกว่าปริญญาตรี (n=15) | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | 3.53 | 0.668 | 3.41 | 0.534 | 3.61 | 0.579 | 1.136 | 0.26 |
| ด้านความน่าเชื่อถือ | 3.90 | 0.514 | 3.86 | 0.483 | 4.00 | 0.473 | 0.457 | 0.65 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 3.73 | 0.525 | 3.58 | 0.503 | 3.79 | 0.443 | 1.580 | 0.12 |
| ด้านความกล้าตัดสินใจ | 3.93 | 0.544 | 3.75 | 0.469 | 3.94 | 0.486 | 2.027 | 0.04* |
| รวม | 3.77 | 0.433 | 3.65 | 0.376 | 3.84 | 0.371 | 1.700 | 0.09 |

*$p \leq .05$

จากตาราง 23 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกด้านการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแสดงว่าการศึกษาไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่มีการศึกษาต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กร ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความกล้าตัดสินใจมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 24** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท | สถานภาพ | | | | | | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | โสด (n=134) | | หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (n=45) | | สมรส/อยู่ด้วยกัน (n=95) | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | 3.75 | 0.584 | 3.22 | 0.504 | 3.12 | 0.533 | 1.908 | 0.059 |
| ด้านความน่าเชื่อถือ | 4.12 | 0.451 | 3.67 | 0.436 | 3.63 | 0.441 | 4.806 | 0.058 |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 3.88 | 0.463 | 3.46 | 0.482 | 3.39 | 0.497 | 3.031 | 0.064 |
| ด้านความกล้าตัดสินใจ | 4.00 | 0.471 | 3.70 | 0.507 | 3.67 | 0.492 | 4.101 | 0.054 |
| รวม | 3.94 | 0.354 | 3.51 | 0.342 | 3.45 | 0.344 | 4.506 | 0.061 |

จากตาราง 24 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแสดงว่าสถานภาพไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพ ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานในทุกด้านเช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 25** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานในตำบลนิคม

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท | ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร | | | | | | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มาก (n=120) | | ปานกลาง (n=78) | | น้อย (n=76) | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | 3.68 | 0.570 | 3.45 | 0.560 | 3.26 | 0.563 | 0.398 | 0.043* |
| ด้านความน่าเชื่อถือ | 4.08 | 0.463 | 3.80 | 0.468 | 3.68 | 0.451 | 0.488 | 0.048* |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 3.83 | 0.440 | 3.50 | 0.500 | 3.48 | 0.530 | 0.736 | 0.340 |
| ด้านความกล้าตัดสินใจ | 3.89 | 0.522 | 3.75 | 0.495 | 3.79 | 0.502 | 0.350 | 0.279 |
| รวม | 3.87 | 0.368 | 3.62 | 0.360 | 3.55 | 0.384 | 0.101 | 0.071 |

*p≤.05

จากตาราง 25 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

**ตาราง 26** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม จำแนกเป็น ด้านการดูแลเอาใจใส่ เป็นรายคู่

| ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร | | มาก | ปานกลาง | น้อย |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | $\overline{X}$ | 3.68 | 3.45 | 3.26 |
| มาก | 3.68 | - | 0.23* | 0.42* |
| ปานกลาง | 3.45 | | - | 0.19* |
| น้อย | 3.26 | | | - |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกด้านการดูแลเอาใจใส่ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่ พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางและระดับน้อย ส่วนพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางจะมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อย

**ตาราง 27** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม จำแนกเป็นด้านความน่าเชื่อถือจำแนกเป็นรายคู่

| ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร | | มาก | ปานกลาง | น้อย |
|---|---|---|---|---|
| ด้านความน่าเชื่อถือ | $\overline{X}$ | 4.08 | 3.80 | 3.68 |
| มาก | 4.08 | - | 0.28* | 0.40* |
| ปานกลาง | 3.80 | | - | 0.12* |
| น้อย | 3.68 | | | - |

จากตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา จำแนกด้านความน่าเชื่อถือ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือ พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางและระดับน้อย ส่วนพนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางจะมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 28** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา

| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท | ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร | | | | | | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | มาก (n=105) | | ปานกลาง (n=94) | | น้อย (n=75) | | | |
| | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | $\overline{X}$ | S.D. | | |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | 3.71 | 0.557 | 3.26 | 0.614 | 3.20 | 0.538 | -4.120 | 0.000* |
| ด้านความน่าเชื่อถือ | 4.13 | 0.427 | 3.76 | 0.491 | 3.60 | 0.417 | -2.826 | 0.005* |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | 3.87 | 0.461 | 3.57 | 0.556 | 3.41 | 0.470 | -1.833 | 0.069 |
| ด้านความกล้าตัดสินใจ | 4.01 | 0.462 | 3.83 | 0.493 | 3.64 | 0.495 | -0.170 | 0.865 |
| รวม | 3.93 | 0.344 | 3.60 | 0.402 | 3.46 | 0.325 | -2.998 | 0.003* |

*p≤.05

จากตาราง 28 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน พบว่า พนักงานมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการดูแลเอาใจใส่และความน่าเชื่อถือ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ ดังปรากฏตาราง 29 - 30

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตาราง 29** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม เป็นรายคู่

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร | | มาก | ปานกลาง | น้อย |
|---|---|---|---|---|
| วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยภาพรวม | $\overline{X}$ | 3.93 | 3.60 | 3.46 |
| มาก | 3.93 | - | 0.33* | 0.47* |
| ปานกลาง | 3.60 | | - | 0.14* |
| น้อย | 3.46 | | | - |

จากตาราง 29 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ โดยพบว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในระดับมากจะ มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดีกว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีในระดับปานกลางและระดับน้อย

**ตาราง 30** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม ด้านการดูแลเอาใจใส่จำแนกเป็นด้านการดูแลเอาใจใส่ เป็นรายคู่

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร | | มาก | ปานกลาง | น้อย |
|---|---|---|---|---|
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | $\overline{X}$ | 3.71 | 3.26 | 3.20 |
| มาก | 3.71 | - | 0.45* | 0.51* |
| ปานกลาง | 3.26 | | - | 0.06* |
| น้อย | 3.20 | | | - |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 30 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ จำแนกเป็น

รายคู่ พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก มีวัฒนธรรมองค์กรด้านการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลางและระดับน้อย

**ตาราง 31** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคม ด้านความน่าเชื่อถือ จำแนกเป็นรายคู่

| ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร | | มาก | ปานกลาง | น้อย |
|---|---|---|---|---|
| ด้านความน่าเชื่อถือ | $\overline{X}$ | 4.13 | 3.76 | 3.60 |
| มาก | 4.13 | - | 0.37* | 0.53* |
| ปานกลาง | 3.76 | | - | 0.16* |
| น้อย | 3.60 | | | - |

จากตาราง 31 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน เป็นด้านความน่าเชื่อถือ จำแนกเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรด้านความน่าเชื่อถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก มีวัฒนธรรมองค์กรด้านความน่าเชื่อถือที่ดีกว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลางและระดับน้อย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะเป็นลำดับได้ ดังนี้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 5 บริษัท ประกอบด้วย 1) บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด 2) บริษัท บางกอกโพลีเอสเตอร์ จำกัด (มหาชน) 3) บริษัท ไทย-เยอรมัน โปรดักส์ จำกัด (มหาชน) 4) บริษัท เฟ้ลปส์ ดอด์จ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด 5) บริษัท คอทโก้ เอสวี อีสเทอร์น สตีล ไพพ์ จำกัด รวมประชากรทั้งหมด 950 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้คัดเลือกจากประชากรเป้าหมายโดยใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสารทฤษฎีและแนวคิดตำราต่างๆ ตลอดถึงผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์

และลักษณะของการวิจัยในการสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะการสำรวจรายการ (Check List) คำถามประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ โดยมีคำถามเป็นลักษณะปลายเปิดและปลายปิด จำนวน 4 ข้อ

**ส่วนที่ 2**เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จำนวน 12 ข้อ

**ส่วนที่ 3**เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัท จำนวน 26 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท แบ่งเป็น 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

การตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ท่าน เมื่อผ่านการพิจาณาและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน) ในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coeffcient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 19) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9346

- ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8913
- ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8536
- ด้านวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8965

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

**1. สถิติพื้นฐาน**

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

2.1 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

**3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน**

1.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มกับตัวแปรตาม ด้วย t-test (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

1.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

1.3 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ กรณีทดสอบด้วย F-test แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สรุปผลการวิจัย**

การวิจัยวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

พบว่า จากการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.71 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านความน่าเชื่อถือ ค่าเฉลี่ย 3.88 และด้านความกล้าตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 3.65 และลำดับสุดท้ายด้านการดูแลเอาใจใส่ ค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท ด้านเพศ เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 56.15 ส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.85 ด้านอายุพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.85 ในขณะที่มีพนักงานบางกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.30 และพนักงานส่วนน้อยที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 23.85 โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 32 ปี และอายุมากสุด 52 ปี พนักงานที่มีอายุน้อยสุดอยู่ที่ 22 ปี ด้านการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.69 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 40.77 มีพนักงานส่วนน้อยที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.54 และด้านสถานภาพพบว่าพนักงานมีสถานภาพ

โสด คิดเป็นร้อยละ 46.92 รองลงมามีสถานภาพสมรสและอยู่ด้วย คิดเป็นร้อยละ 41.54 และลำดับสุดที่มีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกัน น้อยที่มีสุดเพียงร้อยละ 11.54

2. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัทที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัท ที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.2 รายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจไม่แตกต่างกัน แต่มี 1 ประเด็นที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะด้านความกล้าตัดสินใจต่างกัน

2.3 โดยภาพรวม พบว่า พนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมและด้านพฤติกรรมการแสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีความคิดเห็นเกี่ยวบรรยากาศองค์กร โดยรวม และด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ด้านความขัดแย้งต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 รายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะด้านความกล้าตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีบรรยากาศในองค์กรโดยรวม และ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

น่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีบรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการให้รางวัลต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สุดท้ายพนักงานบริษัทที่มีบรรยากาศภายในองค์กรด้านความเสี่ยงของงานต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความกล้าตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงออกมีผลต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สถานที่และวิธีการทำงาน รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้พนักงานบริษัทเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรของคนทำงานในองค์กรอย่างมีปฏิสัมพันธ์ เพราะการที่พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็ต้องมาจากการที่หัวหน้างานและผู้จัดการรู้สึกแบบนั้นด้วย ถ้าพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรก็เปรียบเสมือนตนเองเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับรัชนี ตรีสุทธิวงษา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้านได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในบริษัทมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่คิดว่าจะเสี่ยงต่อความผิดพลาด มีการประชุมร่วมกันทั้งในแผนกและข้ามสายงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัททุกคนอยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้อง เหมือนคนในครอบครัว มีความใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลัดดา สัจพันโรจน์ (2545 : 16) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง

ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุนขององค์กรนั้น ๆ

3. ระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีการร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจทำงานเอง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำนั้นถูกต้องแล้ว พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540 : 11) ได้กล่าวเพิ่มว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรคือ พฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานบริษัททุกคนไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร พนักงานมีความผูกพันที่ดีในการทำงานในองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคมสัน อินกัน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วีลเลอร์ อินเตอร์แนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานบริษัททุกคนมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา

ระหว่างองค์กรของคนทำงานในองค์กรอย่างมีปฏิสัมพันธ์ มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาที่ดี องค์กรมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภคนิจ ศรัทธา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า พนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด ที่มีอายุและอายุงานที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมาย ในด้านเวลา และในด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานบริษัทมีความผูกพันกับองค์กร พนักงานทุกระดับมีความเสียสละส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความเชื่อถือต่อองค์กร และเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะทำให้พนักงานมีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ มีอาชีพที่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คมสัน อินกัน (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทฟอสเตอร์ วีลเลอร์ อินเตอร์แนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพ ต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทความสามารถเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคง และพนักงานมีความผูกพันกัน ทั้งผู้บริหาร และพนักงาน ผู้บริหารแจ้งนโยบายภายในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดร่วมพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหทัยรัตน์ ตันสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน

8. ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีทัศนะต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัทมีการดูแลเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคนเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพที่มีและใช้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ พนักงานแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ตัดสินใจทำงานเอง เมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นถูกต้อง เมื่อพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นในองค์กรจึงส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของมาส์โลว์ (ออนไลน์. 1954) กล่าวไว้ว่าในส่วนของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สามารถศึกษาได้ 4 ปัจจัยคือ 1) ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์การขององค์กรจะหมายถึง องค์กรตระหนักว่าพนักงาน คือทรัพย์สินที่มีค่าสุดขององค์กร การทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งที่ถูกต้องแก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และพันธมิตรทางธุรกิจยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยาวนานกับคู่ค้า 2) ด้านความน่าเชื่อถือ (Credible) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึง การเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จ การมีจรรยาบรรณ การรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและรับผิดชอบต่อการกระทำ 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กร (Constructive) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร จะหมายถึง การแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีมงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน 4) ด้านความกล้าตัดสินใจ (Courageous) ตามความหมายในด้านวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำในตลาด การตัดสินใจและลงมือทำจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ตระหนักว่าเมื่อมีโอกาส

9. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรควรสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ มีการประชุมร่วมกัน ทั้งในแผนกและข้ามสายงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม องค์กรควรจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไว้ให้พนักงานอย่างเหมาะสม ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้งในองค์กร เมื่อองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีแล้ว พนักงานก็จะทุ่มเทแรงใจแรงกายในการทำงาน มีความเสียสละ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันจะส่งผลดีต่อองค์การต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของวัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 8) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งนี้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่มองเห็นได้ และไม่สามารถมองเห็นได้

อันจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่างๆ ในที่ทำงาน รวมทั้งการมีความรู้สึกว่าองค์การมีความยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าได้ ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีมีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานย่อมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้วยและบรรยากาศองค์กร ยังหมายถึง กลุ่มหรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้ บุคคลที่ปฏิบัติงานหรือพนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งบรรยากาศในองค์กรจะหมายถึง เจตคติค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อยๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ย่อมเกิดขึ้น ได้จากผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างองค์กร และมีผลการะทบต่อบุคคลในองค์กร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# บรรณานุกรม


กนกพร วรมานะกุล. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรแบบมีส่วนร่วมกับขวัญของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน จังหวัดปราจีนบุรี.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2554). **ประวัติความเป็นมาและการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : กรมโรงงานอุตสาหกรรม.

คมสัน อินกัน. (2547). **ทัศนของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทฟอสเตอร์ วีลเลอร์ อินเตอร์แนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จารุวรรณ นุตะศรินทร์. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม กรณีศึกษา บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด.** สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จินต์ทอง แสนคงสุข และคณะ. (2545). **วัฒนธรรมองค์การของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชื่นจิตต์ เจนแจ้งกิจ. ( 2544). **การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : เอ. อาร์.บิซิเนส เพรส.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). **หลักการจัดการหลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2538). **องค์การทฤษฎีและการออกแบบ.** กรุงเทพฯ : Management Center Bangkok.

ธีระพร อุวรรณโณ. (2535). **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภาพร ศรีประดิษฐกุล. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่10 สังกัดกรมตำรวจบัญชีสหกรณ์.** วิทยานิพนธ์ (พบ.ม.) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). **ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บัญญัติ ท้วมสุข. (2549). **วัฒนธรรมองค์การบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). **การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

บุญเรือง ขจรศิลป์. (2539). **วิธีวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซนเตอร์การพิมพ์.

ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์ และคณะ. (2551). **การขับเคลื่อนงานสาธารณสุขมูลฐาน ให้คนไทยมีสุขภาพดีถ้วนหน้าในปี พ.ศ. 2558.** นนทบุรี : สำนักงานสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ กระทรวงสาธารณสุข.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2531). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

ไพรัช กฤษณมิษ. (2521). **พัฒนาเศรษฐกิจเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภคนิจ ศรัทธา. (2549). **วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัชนี ตรีสุทธิวงษา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รุ่งนภา บุญคุ้ม. (2536). **ความพึงพอใจของผู้รับบริการงานบัตรประจำตัวประชาชน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม**. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

ลลิดา เกษมเนตร. (2550). **รูปแบบการพัฒนานักเรียนระดับประถมศึกษาให้มีจิตสาธารณะ : การศึกษาระยะยาว.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ล้อม เพ็งแก้ว. (2550). **กลับหลังหัน.** กรุงเทพฯ : มติชน.

ลักขณา สริวัฒน์. (2549). **การคิด.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545). **บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วงเดือน จานสิบสี. (2518). **วัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). **สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วาสนา ประวาลพฤกษ์. (2524). ทัศนคติในแง่จิตวิทยา. **การวัดผลการศึกษา.** 3(5) : 5-6.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2522). **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.

สมยศ นาวีการ. (2536). **การบริหาร (Management).** กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สายชล อยู่โพธิ์ทอง. (2549). **ทัศนะต่อความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาวัดแห่งหนึ่งเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สาริน. (นามแฝง). (2547). องค์กรอัจฉริยะ : องค์กรแห่งการเรียนรู้. **สลค.สาร.** 12(4) : 12-15.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2547). **จิตวิทยาการจัดการพฤติกรรมมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์**. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.

สุพิชฌาย์ รุจนวิศาล. (2548). **ทัศนะต่อความเป็นไปได้ในการเปิดจุดผ่านแดนถาวรบ้านภูดู่.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรวี ศุนาลัย. (2540). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ: กรณีศึกษาองค์การในอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษและกระดาษ.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุวัชรีย์ เดชาธรอมร. (2545). **ความรู้และทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล : กรณีศึกษา โรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

แสงเดือน เสียมไหม และคณะ. (2540). **ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์การ : กรณีศึกษาเปรียบเทียบ บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด และบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อรรถ อรรถยุติ. (2545). **ทัศนะของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการแปรรูปองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Abraham H. Maslow. (1954). **Hierachical Theory of Motivation. (ออนไลน์).** http://mbaru.blogspot.com/2009/11/hierachical-theory-of-motivation.html. 4 พฤศจิกายน 2554.

Barnard. (1992). **Encyclopedia of Social and cultural anthoropology.** 31-32.

Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). **Organization Theory and Management : Approach**. New York : John Wiley and Sons.

Calori, R. and Sarnin, P. (1991). Corporate Culture and Economic Performance : a Franch Tudy. **Organization Studies.** 12 : 49-74.

Campbell, J. P. & Beaty, E. (1977). **"On the nature of organizational effectiveness". New Perspectives on Organizational Effectiveness**. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing. 5th ed.** New York : Harper Collins.

Deal, Terrance E. & Kennedy, Allen A. (1982). **The New Corporate Cultures**. Cambridge : Basic Books.

Dension. (1990). **Toward a theory of Organization Culture and Effectiveness**. (Online). http://karhen.home.xs4all.nl/Papers/M%26A/Denison%20and%20Mishra%20. 4 October, 2011.

Donahue. (1959) . **Attribution theory of person perception. (Online) Available.** http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=190.0;wap2. 4 October, 2011.

Downey and et al. (1974). Implications of rejection sensitivity for intimate relationships. **Journal of Personality and Social Psychology**. 70, 1327-1343.

French, John R. P., and Raven, Bertram H. (1985). **The base of social power in D. Cartwright, Studies power.** Michigan : University of Michigan Institute for Social Research.

Harbison. (1973). **Human resources as the wealth of nations.** 3-6

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Harrington Emerson. (1931). **The Twelve Principles of Efficiency.** New York : The Engineering Magazine.

Kotter, John P. and Heskett, James L. (1992). **Corporate Culture and Performance.** New York : The Free Press.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Earyle W. (1970). **Educational and Psychological Measurement**. New York : Minnisota University.

Lewis. (1963). **Theory of Economic Growth : a Review with 50.** 406.

Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). **Motivation and organizational climate.** Boston : Harvard University.

Marcoulides GA, Heck RH. (1993). Organizational culture and performance : Proposing and testing a model. **Organization Science**. 4 (2) : 209-25

Maslow, A.H. (1954). **Motivation and Personality.** Ne w York : Harper and Row.

Porter , L.W. and others. (1974). **Organizational Commitment ,Job Satisfaction ,and Turnover Among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology.** 59:603-609

Porter, L. W. and Steer, R. M. (1983). **Motivation and Work Behavior.** New York : McGraw Hill.

Robbins, Stephen P (1994). **Management. (6th ed).** USA : Prentice-Hall.

Robbins, Stephen P and Coulter, Mary. (1999). **Management.** (6th ed). USA : Prentice-Hall.

Rousseau, Denise M. (1990). **Assessing Oranizational Culture : The Case for Multiple Methods.** San Francisco : Jossey-Publisher.

Schein, Edgar H. (2002). **Kurt Lewin's Change Theory in the Field and in the Classroom : Notes Toward a Model of Managed Learning**. Retrieved September 8, 2006 from http://a2zpsychology.com/ARTICLES/KURT_LEWIN'S_CHANGE_ THEORY.HTM Halpin and Carft.

Sorod, Bung-on. (1991). **The Influence of National and Organizational Cultures on Managerial Values, Attitudes, and Performance**. Doctoral dissertation : University of Utah.

Tanner, Deniel. (1967). Secondary Curriculum : Theory and Development. New York : Macillan.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Tanner, Deniel. (1967). **Secondary Curriculum : Theory and Develoment**. New York : Mcmillan.

Taylor CW. (1964). **Creativity : Progress and Potential**. New York : McGraw-Hill.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# ภาคผนวก ก
# รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

| | |
|---|---|
| 1. ผศ.อรวรวีย์ เฉลิมพงษ์ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี |
| 2. ผศ.บุษยา ประทุมยศ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี |
| 3. ว่าที่เรือตรี ดร.เอกชัย กิจเกษาเจริญ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี |
| 4. นายสำราญ แสนยศ | ผู้จัดการแผนกบุคคล-ธุรการ บริษัท บางกอกโพลีเอสเตอร์ จำกัด (มหาชน) |
| 5. นายบุญชัย ประภาพรชัยกุล | ผู้จัดการฝ่ายรีดเหล็ก บริษัท เหล็กบูรพาอุตสาหกรรม จำกัด |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# ภาคผนวก ข
# หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๒/ว ๐๔๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษยา ประทุมยศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” โดยมีรองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดร. นักรบ เถียรอ่ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทำวิจัยได้ทำแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ ขอให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร. ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๒/ว ๐๔๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรวรวีย์ เฉลิมพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงา บริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดร. นักรบ เถียรอ่ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทำวิจัยได้ทำแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ ขอให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๔๗-๑๐๗๙
โทรสาร. ๐-๓๙๔๗-๑๐๗๙

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๒/ว ๐๔๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ พฤศจิกา ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสำราญ แสนยศ (ผู้จัดการแผนกบุคคล-ธุรการ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” โดยมีรองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดร. นักรบ เถียรอ่ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทำวิจัยได้ทำแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ ขอให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร. ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๒/ว ๐๔๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่เรือตรี ดร.เอกชัย กิจเกษาเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” โดยมีรองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดร. นักรบ เถียรอ่ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทำวิจัยได้ทำแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ ขอให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร. ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๒/ว ๐๔๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายบุญชัย ประภาพรชัยกุล (ผู้จัดการฝ่ายรีดเหล็ก)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” โดยมีรองศาสตราจารย์พรทิพา นิโรจน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และดร. นักรบ เถียรอ่ำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทำวิจัยได้ทำแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ ขอให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร. ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# ภาคผนวก ค
# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง**

---

แบบสอบถามเลขที่ _____

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

3. คำตอบของท่านทุกคำถาม ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับอย่างยิ่ง

4. แบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามชุดนี้

สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**แบบสอบถาม**

**เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง**

---

**ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่อยู่หน้าข้อความและเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ _____ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

☐ 1) โสด ☐ 2) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

☐ 3) สมรส / อยู่ด้วยกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ส่วนที่ 2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวและทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ที่ใช้วัด 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง เห็นด้วย
3 หมายถึง เฉย ๆ
2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

| ความจงรักภักดีต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | เฉย ๆ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก | | | | | |
| 1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร | | | | | |
| 3. ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทน ที่สูงกว่า | | | | | |
| 4. ท่านมีความผูกพันที่ดีในการทำงานต่อองค์กรหรือสถาบันของท่าน | | | | | |
| ด้านความรู้สึก | | | | | |
| 5. เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้ตอบทันที | | | | | |
| 6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ | | | | | |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

| ความจงรักภักดีต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | เฉย ๆ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| 7. ท่านคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด | | | | | |
| 8. ท่านมีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก | | | | | |
| ด้านการรับรู้ | | | | | |
| 9. ท่านมีความยินดีและเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับงานด้านคุณภาพองค์กร | | | | | |
| 10. ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานได้ดี | | | | | |
| 11. ท่านเห็นด้วยกับกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 12. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับด้านนโยบายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์กร**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวและทุกข้อ

| บรรยากาศองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | เฉย ๆ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| โครงสร้างขององค์กร | | | | | |
| 1. องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างในการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 2. องค์กรได้มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเอาไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 3. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม | | | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด | | | | | |
| 5. ท่านสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบข่ายงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 6. ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ | | | | | |
| ด้านการให้รางวัล | | | | | |
| 7. ผู้บังคับบัญชาได้นำผลงานมาพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นและเงินเดือนประจำปี | | | | | |
| 8. ผู้บังคับบัญชามักสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรเสมอ | | | | | |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

| บรรยากาศองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | เฉย ๆ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| 9. ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการ ด้านต่างๆ ไว้อย่างเหมาะสมให้กับพนักงาน | | | | | |
| 10. แม้ว่าพนักงานในองค์กร จะทำงานเกิดบกพร่องหรือผิดพลาด ผู้บังคับบัญชามีการให้โอกาสแก่พนักงาน แก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป | | | | | |
| ด้านความเสี่ยงของงาน | | | | | |
| 11. ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดเสมอ | | | | | |
| 12. ผู้บังคับบัญชา จะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและความถนัด | | | | | |
| 13. มีการประชุมร่วมกันทั้งในแผนกและข้ามสายงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม | | | | | |
| ด้านความอบอุ่น | | | | | |
| 14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 15. พนักงานในองค์กรทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเป็นกลุ่ม | | | | | |
| 16. ท่านได้รับความเอาใจใส่ดูแล จากผู้บังคับบัญชาในองค์กรอย่างเต็มที่ | | | | | |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

| บรรยากาศองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | เฉย ๆ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| ด้านการสนับสนุน | | | | | |
| 17. ในองค์กรทำงานประสานกันอย่างดีเพราะยึดถือเป้าหมายในงานมากกว่าจะคำนึงถึงขอบเขตของสายงาน | | | | | |
| 18. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้การสนับสนุนระดับสูงขึ้นและส่งเสริมด้านการฝึกอบรม | | | | | |
| 19. หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 20. องค์กรให้การสนับสนุน ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน | | | | | |
| ด้านมาตรฐานงาน | | | | | |
| 21. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัท เป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 22. องค์กรมีการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 23. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด | | | | | |
| 24. พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

| บรรยากาศองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | เฉย ๆ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| ด้านความขัดแย้ง | | | | | |
| 25. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 26. องค์กรมีการส่งเสริมกิจกรรมร่วมและสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้งในองค์กร | | | | | |

**ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวและทุกข้อ

| วัฒนธรรมองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | เฉย ๆ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| ด้านการดูแลเอาใจใส่ | | | | | |
| 1. บริษัทให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้กับบุคลากร | | | | | |
| 2. บุคลากรในบริษัท กระตือรือร้นในการที่จะแสวงหาข้อมูลที่ช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ | | | | | |
| 3. พนักงานในองค์กรมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานอื่น | | | | | |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

| วัฒนธรรมองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) | เห็นด้วย (4) | เฉย ๆ (3) | ไม่เห็นด้วย (2) | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) |
| ด้านความน่าเชื่อถือ | | | | | |
| 4. ท่านต้องการทำงานที่ได้ใช้ความคิด และใช้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ได้การยอมรับ | | | | | |
| 5. พนักงานให้การยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความเคารพซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 6. องค์กรให้โอกาสแก่ท่านในการแสดงศักยภาพที่มีและใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| ด้านความคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| 7. ท่านมีความต้องการทำงานที่มีโอกาสได้แสดงแนวความคิดเห็นอย่างเสรีต่อองค์กร | | | | | |
| 8. พนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันเป็นทีม | | | | | |
| 9. พนักงานในองค์กร มองเห็นภาพรวมในการทำงานกว้างกว่าหน้าที่เฉพาะของตน | | | | | |
| ด้านความกล้าตัดสินใจ | | | | | |
| 10. ท่านสามารถตัดสินใจทำงานเอง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่กระทำถูกต้องแล้ว | | | | | |
| 11. พนักงานในองค์กรมีความกล้าตัดสินใจและจะรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 12. พนักงานในองค์กร มีการดัดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและเหมาะสมกับตนเองเสมอ | | | | | |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

# ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| **ชื่อ – ชื่อสกุล** | นางสาวสนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง |
| **วัน เดือน ปีเกิด** | 27 มีนคม 2516 |
| **สถานที่เกิด** | จังหวัดระยอง |
| **สถานที่อยู่ปัจจุบัน** | 79 ถนนหาดทรายทอง ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21150 |
| **ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน** | หัวหน้าทีมคลังสินค้า |
| **สถานที่ทำงาน** | บริษัท บางกอกโพลีเอสเตอร์ จำกัด (มหาชน) 45/9 หมู่ 4 ถนนสาย 36 ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง 21180 |

**ประวัติการศึกษา**

| | |
|---|---|
| พ.ศ. 2532 | มัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง |
| พ.ศ. 2535 | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (คณะบริหารธุรกิจ) วิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง |
| พ.ศ. 2537 | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาการตลาด) วิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง |
| พ.ศ. 2540 | ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (หลักการจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี |
| พ.ศ. 2557 | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี