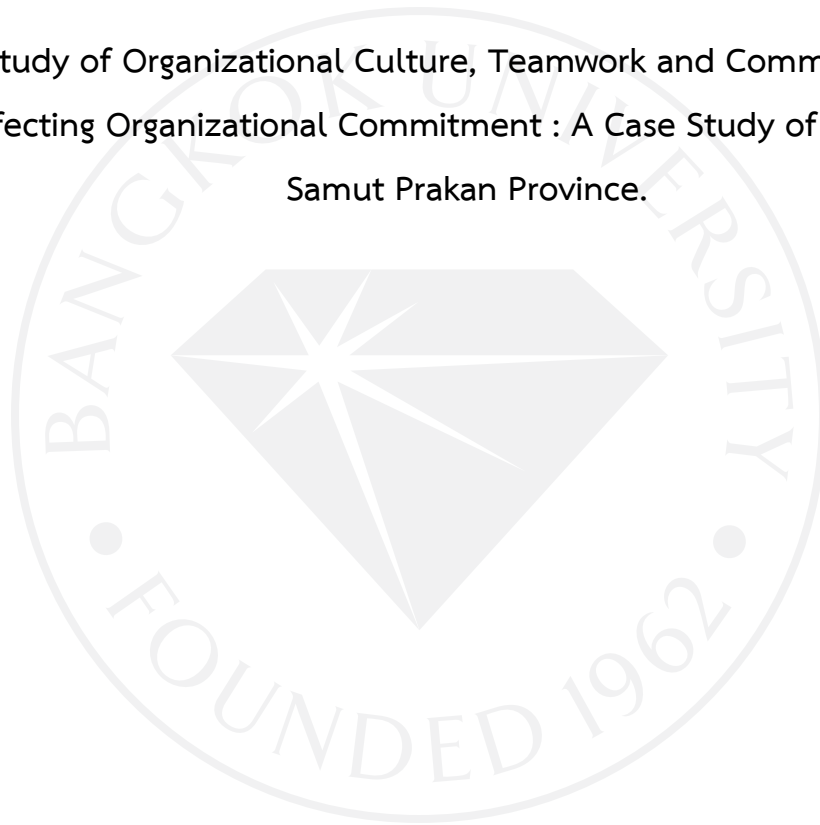


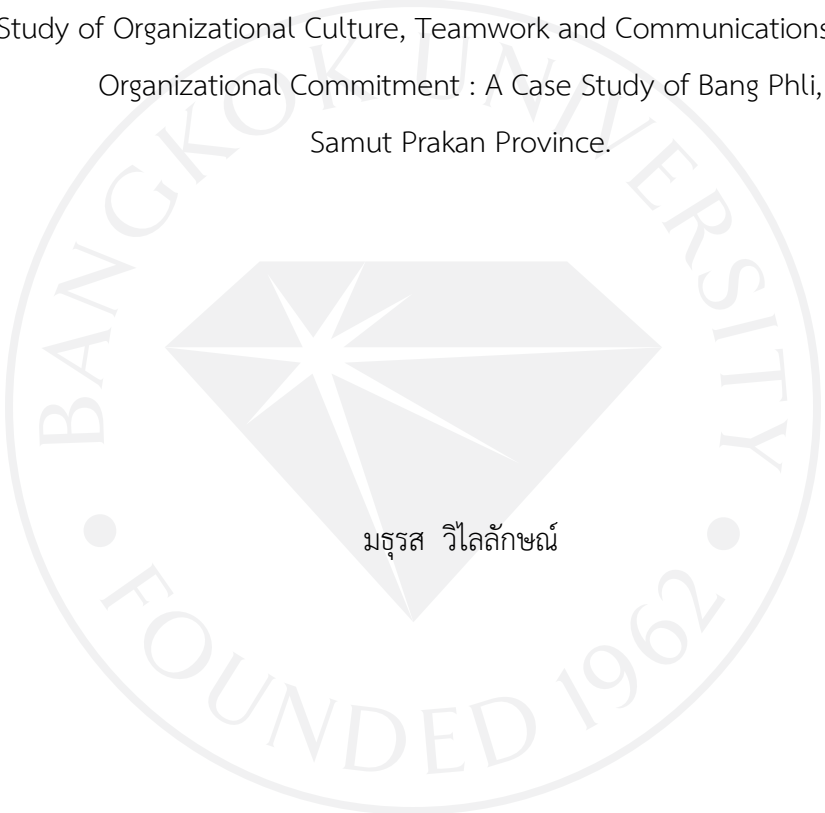
การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อ
ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ

A Study of Organizational Culture, Teamwork and Communications
Affecting Organizational Commitment : A Case Study of Bang Phli,
Samut Prakan Province.



การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ

A Study of Organizational Culture, Teamwork and Communications Affecting
Organizational Commitment : A Case Study of Bang Phli,
Samut Prakan Province.



มธุรส วิไลลักษณ์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2556



©2558

มธุรส วิไลลักษณ์

สงวนลิขสิทธิ์


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีต่อความ
ผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ

ผู้วิจัย มจรต วิไลลักษณ์


ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ


.....
(รองศาสตราจารย์ ทองฟู ศิริวงศ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

17 กุมภาพันธ์ 2558

มจรุส วิไลลักษณ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2558, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ (70 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้ระดับความเชื่อมั่น 0.959 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านกระตือรือร้น ความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่ามีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, การทำงานเป็นทีม, การติดต่อสื่อสาร, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานระดับปฏิบัติการ

Vilailuk, M. M.B.A., February 2015, Graduate School, Bangkok University.

The study of organizational culture, teamwork and communications that affect organizational commitment: A case study of Bang Phli, Samut Prakan (70pp.)

Advisor: Assoc.Prof.Suthinun Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

In this study, a quantitative method was conducted by survey research with the purpose to study and determine the factors that affect the level of organizational commitment in Bang Phli, Samut Prakan. Samples were obtained by convenience sampling with the amount of 400 responses and Cronbach's Alpha reliability tests were used in this study. The Cronbach's Alpha reliability tests was 0.959 from 30 participants contributions.

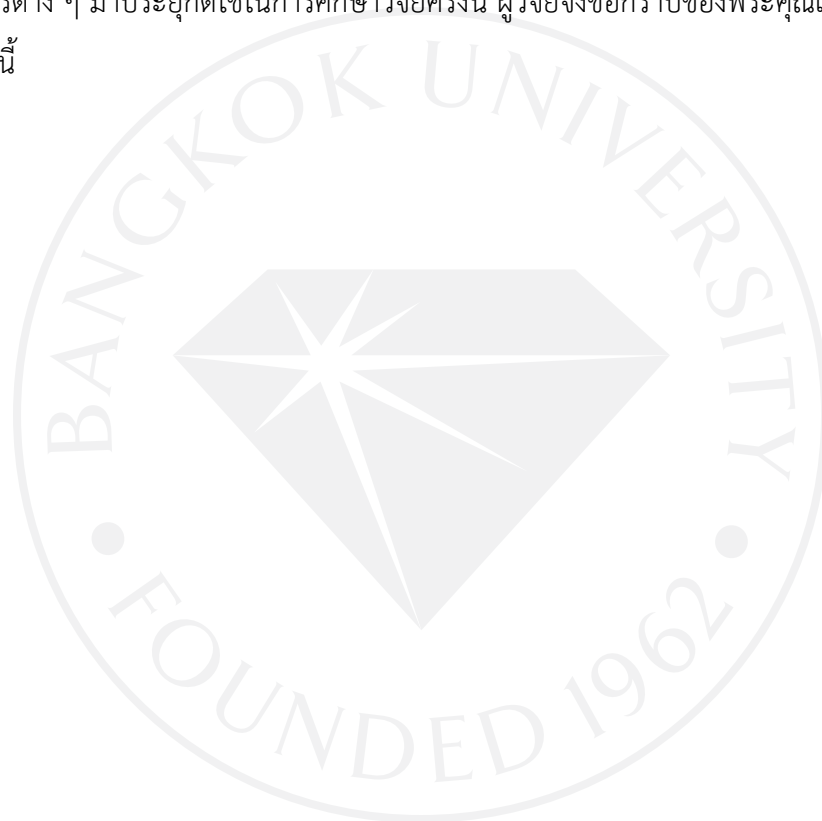
The results showed their attitudes toward organizational culture it was found that all factors have averages of their also at high level. The hypothesis tests are to explain the influence of their attitudes toward each factors which affect organizational commitment. The results showed all variables, vision and understanding of the organization, brainstorming, success of the performance and the communication efficiency within the organization have positive relations with the level of organizational commitment significantly at the 0.05 level and partially accord to the hypothesis settings. The variables that have a positive influence on the level of organizational commitment from 8 variables that have been tested, only 4 variables that have a positive influence which could explain the variation in the level of organizational commitment that could explain the variation in the level of commitment to the organization by 66.2 percent.

Keywords : Organizational Culture, Teamwork, Communications, Organizational Commitment, Operational Employees

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทาง การศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

มธุรส วิไลลักษณ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตในการวิจัย	5
1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	7
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น	7
1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	8
1.7 นิยามคำศัพท์	8
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย	9
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 ประวัติความเป็นมา และความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีการศึกษาวัดนธรรมองค์กร	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	13
2.4 แนวคิดและทฤษฎีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	16
2.5 แนวคิดและทฤษฎีระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ	17
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	24
3.2 กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร	28
3.3 ขั้นตอนและกระบวนการการเก็บรวบรวมข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 (ต่อ) ระเบียบวิธีการวิจัย	28
3.4 สมมุติฐานการวิจัย	29
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	29
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	32
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	33
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	37
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์กร	39
4.6 ผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร	42
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	45
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย	49
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	54
ประวัติผู้เขียน	70
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา	26
ตารางที่ 3.2 : แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือด้านการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร	27
ตารางที่ 3.3 : แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือด้านทำงานร่วมกันเป็นทีม	27
ตารางที่ 3.4 : แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	27
ตารางที่ 3.5 : แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือด้านการวัดความผูกพันต่อองค์กร	
ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	30
ตารางที่ 4.2: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้านและในภาพรวม	32
ตารางที่ 4.3: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายข้อในด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร	32
ตารางที่ 4.4: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายข้อ ในด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ	33
ตารางที่ 4.5: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในภาพรวมและเป็นรายด้าน	34
ตารางที่ 4.6: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการจัดตั้งทีม	34
ตารางที่ 4.7: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการระดมความคิดเห็น	35
ตารางที่ 4.8: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการวางบรรทัดฐาน	36
ตารางที่ 4.9: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	37
ตารางที่ 4.10: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมและเป็นรายด้าน	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร	38
ตารางที่ 4.12: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร	39
ตารางที่ 4.13: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมและเป็นรายด้าน	40
ตารางที่ 4.14: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	41
ตารางที่ 4.15: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร	41
ตารางที่ 4.16: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	42
ตารางที่ 4.17: แสดงตัวแปรพหุคูณที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร	43
ตารางที่ 4.18: ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis)	44

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

เนื่องจากในปัจจุบันสภาพ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการเกิดนวัตกรรมใหม่ๆทางด้านเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งอีกไม่นานประเทศไทยก็จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC จึงส่งผลทำให้สถานะการแข่งขันระหว่างองค์กรเล็กจนถึงองค์กรใหญ่ ทั้งภาครัฐและเอกชนทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลทำให้องค์กรต่างๆต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านกลยุทธ์ การจัดการบริหารองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งกลุ่มบริษัท สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรที่มีคุณภาพ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรเราจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรได้อย่างไร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรจะสะท้อนต่อค่านิยม วิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กรได้อย่างชัดเจน เพราะการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้นจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และก้าวไปในจุดที่เหมาะสม ที่สำคัญสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้น คนในองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกัน เป็นความนิยมร่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมเหล่านั้น หากยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน แสดงออกถึงพฤติกรรมดีๆ ร่วมกันอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง องค์กรนั้นจะมี “วัฒนธรรมองค์กร” ที่เป็นรากฐานในการพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืนทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

การทำงานร่วมกันเป็นทีม ถือว่าเป็นหัวใจหนึ่งในการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่ดีคือทีมต้องทำงานร่วมกันโดยทุกคนในทีมงานนั้นจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย เพื่องาน เพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม ทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี กันในทีม เมื่อทีมงานมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานแล้วนั้น ประโยชน์ที่ได้ก็คือ การทำงานจะเกิดพลังขึ้นอย่างมาก ผลงานที่ได้จากการทำงานก็เกิดขึ้นมากมาย ผลงานจะมีคุณภาพมากขึ้น ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน สามารถสร้างสิ่งใหม่ๆหรือนวัตกรรมใหม่ๆได้อีกด้วย ส่วนองค์กรก็ควรมีการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของตนเองให้มีคุณค่า และคุณภาพในการทำงาน การสร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยในการเอื้อประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างและพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การให้ความสำคัญเรื่องการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร เป็นสิ่งบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งในความสำเร็จขององค์กรได้ เป็นศูนย์กลางที่ทำให้บุคลากรในองค์กรรับรู้และเข้าใจในสิ่งเดียวกัน การมีการ

สื่อสารที่ดีภายในองค์กรจะสามารถสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นให้องค์กรยังคงอยู่ได้ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่างๆภายในองค์กรเดียวกัน สร้างความไว้วางใจต่อกัน ช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการ และนำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น หากขาดการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรได้

ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในทุกๆเรื่อง ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความยินดีที่จะทำงานให้กับองค์กร หากบุคลากรทำงานด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่แล้วก็จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในและสิทธิผลโดยรวมขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากมีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานหรือการทำงานเป็นทีมต่ำ การติดต่อสื่อสารด้วยคุณภาพ ไม่มีความใส่ใจในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรแล้ว จะต้องทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

คอร์ปโปเรท ลีเดอร์ชิพ คอร์นซิล (Corporate Leadership Council) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่าหมายถึง ผลรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผูกพันต่อบางสิ่งบางอย่าง หรือบางคนในองค์กรของเขาเหล่านั้น ส่งผลของการแสดงออกว่ามีความผูกพันหรือตั้งใจกับ องค์กรเพียงใด คือ การที่พนักงานทุ่มงานหนักและอยู่กับองค์กรยาวนาน แต่ทั้งนี้ภายในองค์กรธุรกิจ ยังประสบปัญหาการโยกย้ายงาน และการลาออกอย่างมากมาย อาจเกิดจากสาเหตุต่างๆ เช่นวัฒนธรรมในองค์กร การทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานรวมถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่ทำให้พนักงานไม่รู้สึกรู้ว่าผูกพันกับองค์กร

จากปัญหาที่เกิดขึ้นนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญขององค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ในการบริหารบุคลากร สิ่งที่ต้องพัฒนาสำหรับการสร้างความผูกพันภายในองค์กรให้เกิดขึ้น จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาโดยเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการภายในองค์กร ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยกับพนักงานระดับปฏิบัติการเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากเขตนี้มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาของการวิจัยในประเด็นการศึกษาดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีของ Denison (1990) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อขององค์กรตามที่ต้องการได้ เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดลักษณะ ทั้ง 4 ส่วนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานและการผูกพันต่อองค์กร การปรับตัวต่อ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในองค์กร การประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ และมีพันธกิจที่ชัดเจน

Porter & Smith (1982) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งของบุคคล ต่อองค์การทำให้พนักงานมีลักษณะ 3 ลักษณะ คือ มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับค่านิยม และในเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้

งานวิจัยของ นฤมล โปะชะเรือง (2555) เรื่องการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การปัญหาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน)และแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน) และงานวิจัยโดย พิเชษฐ ทรวงโพธิ์ วันทนีย์, ภูมิ ภัทราคม และ ชีร์ธนิษฐ์ ศิริโวหาร (2553) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

2. การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีของ ลีโอนาร์ด โยง เรื่อง "หลักการบินของฝูงห่านไซบีเรีย ผลัดกันนำ ผลัดกันตาม" กล่าวว่า "หลักการบินของฝูงห่านไซบีเรีย สอนถึงการทำงานเป็นทีม และสอนวิธีการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ อย่างยุติธรรม หน่วยงานที่ต้องการความอยู่รอด และพัฒนาขององค์กรในยามที่ทรัพยากรมีอยู่จำกัด จำเป็นต้องมีร่วมแรงร่วมใจบินกันไปเป็นกลุ่ม ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาศักยภาพ ภายใต้อัตลักษณ์ที่มี โดยที่ทุกฝ่ายต่างก็พอใจ ไม่เกิดความขัดแย้งและยังได้รับการพัฒนาความสามารถในตัวเองอยู่ตลอดเวลา"

งานวิจัยโดย สัมมนา สีหม่วย (2553) เรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร อบต.โนนเขต.โนนไทย จ.นครราชสีมา ซึ่งพบว่าการทำงานเป็นทีมสร้างประสิทธิภาพของงานได้มากขึ้น และงานวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด โดย ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2552) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากปัญหาดังกล่าวได้มีแนวคิดโดย ทองใบ สุตขารี (2542) เรื่องความจำเป็นที่ต้องมีการสื่อสารในองค์กร ได้กล่าวว่า องค์กรจำเป็นจะต้องมีการสื่อสารด้วยเหตุผลหลายประการเช่นลักษณะของ

องค์กร วัฒนธรรมขององค์กร เป้าหมายและระดับขององค์กร ความต้องการเป็นอิสระของบุคลากร ขนาดขององค์กร และคุณภาพของชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารผู้นำขององค์กรและเป็น ศูนย์กลางของการสื่อสารภายในองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการ สื่อสารภายในองค์กรของบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของ ธราธร บุ่งทอง(2555) พบว่าประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการ ทำงานเป็นทีมจึงควรมีการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน และแนวทางพัฒนาการสื่อสาร ภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจร่วมกันใน องค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคงทางธุรกิจให้กับองค์กร และประสบ ความสำเร็จในการทำงานต่อไป

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็น หัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อ ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ โดยกำหนดเป็น วัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความ ผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการกำหนด วัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.2.2 เพื่อศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับ ปฏิบัติการกรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.2.3 เพื่อศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.3 ขอบเขตในการวิจัย

การกำหนดขอบเขตในการวิจัยนี้จะอธิบายในแต่ละประเด็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1.3.1 รูปแบบและประเภทวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลการทำงานร่วมกันเป็นทีม และข้อมูลการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมาก จึงไม่สามารถทราบจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 400 คน โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 28 ก.ค. 2557 และวันที่ 29 ก.ค. 2557 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 1 ส.ค. 2557 และวันที่ 2 ส.ค. 2557 จำนวน 200 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1. ข้อมูลศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และความเข้าใจในองค์กร
2. ข้อมูลศึกษาการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมประกอบด้วย ด้านการจัดตั้งทีมงาน ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน
3. ข้อมูลศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร และทิศทางการติดต่อสื่อสาร

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

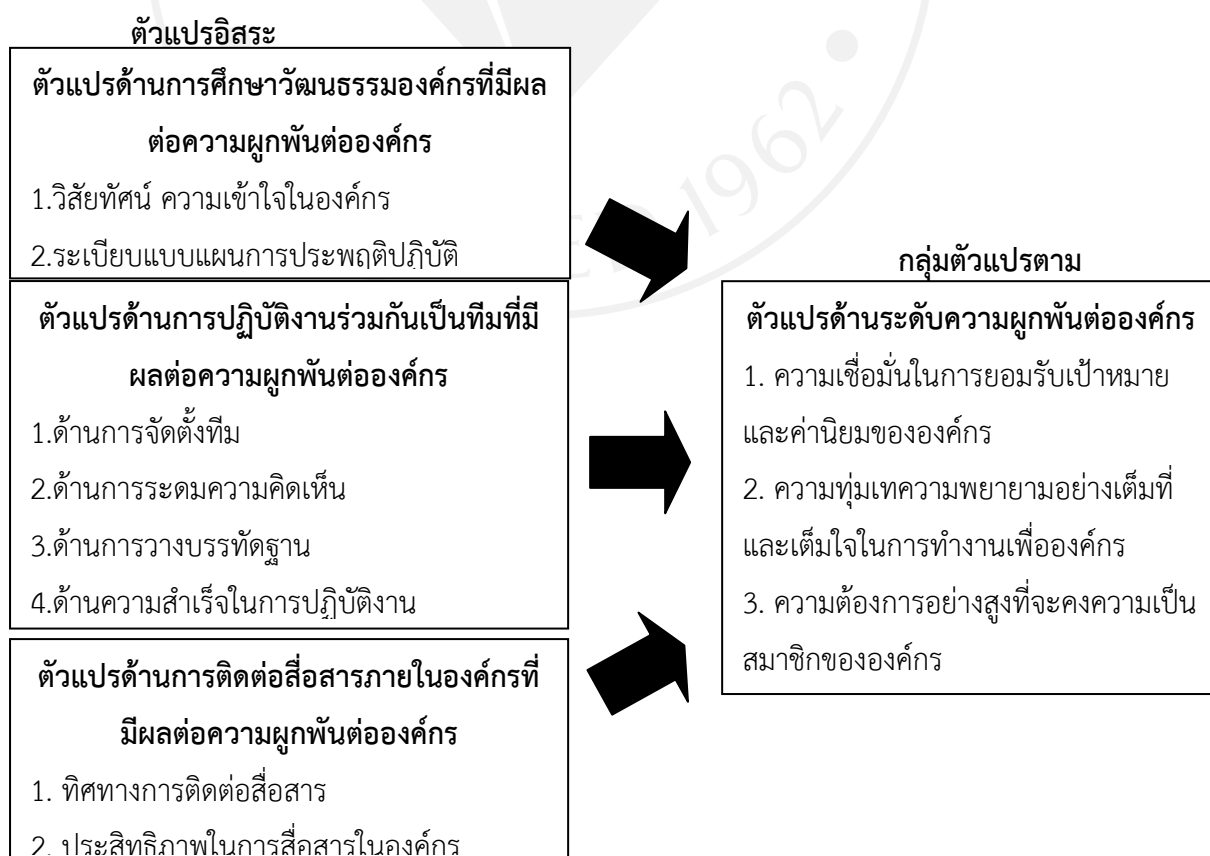
1. ข้อมูลระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร และ ความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือการวัดระดับความสำคัญด้านการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และความเข้าใจในองค์กร การวัดระดับความสำคัญด้านการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ ด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน การวัดระดับความสำคัญด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ ทิศทางการติดต่อสื่อสาร และประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือการวัดระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทความพยายามและเต็มใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาเป็นอย่างสูงที่จะคงความเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะการทดสอบแบบตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นแต่ละรายตัวแปร โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



1.4 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.4.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

- 1.1. วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ
- 1.2. การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ
- 1.3. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 วิธีทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

- 2.1. การรายงานผลงานวิจัยด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2.2. การรายงานผลงานวิจัยด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานข้อที่ 1.1, 1.2 และ 1.3 โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1.5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ รู้ถึงวัฒนธรรมขององค์กรของตนเอง การทำงานเป็นทีมของตนเอง และวิธีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 1.5.2 การวิจัยในครั้งนี้ถือว่า ความแตกต่างในเรื่อง อายุ เพศ การศึกษา รายได้ ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลกระทบต่อการศึกษา
- 1.5.3 ทักษะ มุมมอง และพฤติกรรมในการทำงานภายในองค์กรของแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน

1.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1.6.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการโดยตรงที่ทำงานอยู่บริเวณ เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง ไม่รวมการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง หรือวิธีการอื่นๆ

1.6.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กรกฎาคม พ.ศ.2557

1.6.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์และความแตกต่างของกลุ่มตัวแปรทางด้านวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการสื่อสารภายในองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.7 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยนี้มีดังนี้

1.7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ ผู้มีหน้าที่ต้องทำงานหรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

1.7.2 เขตอำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ เป็นอำเภอที่มีพื้นที่มากที่สุดในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นที่ตั้งของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆมากมาย

1.7.3 วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อยู่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ค่านิยม และความเชื่อ ที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างในการกำหนดรูปแบบต่อพฤติกรรมในองค์กร

1.7.4 การทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคล กลุ่มที่มีทักษะต่างๆที่ช่วยให้การทำงานของทีมมีความสมบูรณ์ขึ้น โดยมีข้อตกลง มีจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงาน และมีแนวทางในการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

1.7.5 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร คือ การถ่ายโอน การติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อ สามารถส่งผลต่อความหมาย และผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารนั้นอาจมีหลายลักษณะ คือเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือเป็นเครือข่ายในองค์กร

1.7.6 ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร และต่อค่านิยมขององค์กร พนักงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับ และจะแสดงถึงความรู้สึกนั้นออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม อารมณ์ และการรับรู้ ระหว่างการทำหน้าที่ตามบทบาทของตน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1.8.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการใช้บริหาร และเสริมสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้

1.8.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปเป็นข้อเสนอแนะ แก่ไข และปรับปรุงการบริหาร จัดการคนภายในองค์กร ในด้านต่างๆได้ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.8.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปเป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาองค์กรในแง่มุมอื่นๆ ได้ นอกจากการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร



คลากรนั้นจึงเป็นความจำเป็น ขององค์กรต่างๆที่ต้องการประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการขององค์กรที่จะต้องพัฒนาความจงรักภักดี ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพราะเบื้องหลังความสำเร็จ เพราะความจงรักภักดี คือความมั่นคงถาวรขององค์กรทุกองค์กรอย่างแท้จริง ดังคำกล่าวที่ว่า “ใช้เงินจ้างคนทำงานให้เราได้ แต่ใช้เงินซื้อความจงรักภักดีให้เราไม่ได้” ไม่มีผู้บริหารคนใดสั่งให้บุคลากรจงรักภักดีได้ นอกจากความคิดจิตใจภายในของบุคลากรเองที่ถูกหล่อหลอมจนแสดงออกเป็นพฤติกรรม

การที่องค์กรหรือผู้บริหารจะได้รับความจงรักภักดีจากบุคลากร บางครั้งก็ต้องคำนึงว่าองค์กรหรือผู้บริหารได้ให้ความจงรักภักดีแก่บุคลากรบ้างหรือยังดังคำกล่าวที่ว่า “หากเราหวังว่าจะได้อะไรจากใคร ลองถามในใจ เราเคยให้อะไรแก่เขาบ้างหรือยัง” ในการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ควรจะมีการศึกษาอย่างละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมองค์การ เพราะเป็นศาสตร์พื้นฐานในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคล และการสร้างแรงขับให้กับบุคคลเพื่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆที่ต้องการ ตลอดถึงการพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร และการจัดการองค์กรที่ดีเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดความจงรักภักดีของบุคลากร ซึ่งสามารถปรับไปใช้ได้ทั้งองค์กรด้านการศึกษา องค์กรทางด้านธุรกิจ หรือองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 รายงานวิจัยโดย ศศิธร ทิพโชติ และ มนุ ลีนะวงศ์ (2557) เรื่อง จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กรุงเทพมหานครจำนวน 400คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอ ว่าทำงานที่บริษัทนี้ กฎระเบียบต่างๆของบริษัทปฏิบัติได้ง่าย ท่าน ยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน และท่านยอมรับระบบการบริหารงาน ของบริษัทในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.95, 3.92 และ 3.84 ตามลำดับ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะ สร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานของพนักงานเป็นการทำงานที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ต้องมีไมตรีสัมพันธ์ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารเพื่อหลีกเลี่ยงการขัดแย้งในการทำงานเป็นแนวทางที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน และจะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

2.6.2 รายงานวิจัยโดย ปองปรัชญ์ ปือราแง (2554) เรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ทำงานในองค์กร และการสร้างบรรยากาศองค์การ และเพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท การศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และด้านการมอบหมายการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยในภาพรวม ด้านความไว้วางใจต่อกัน และด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิติการสนับสนุน มิติความเป็นหนึ่งเดียวกัน มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่น มิติรางวัล และมิติความเสี่ยงภัย อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ และพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ในมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานในการทำงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านภาพรวม ส่วนที่

แตกต่างกันคือระดับการศึกษามีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ในมิติโครงสร้างองค์การและมิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.3 รายงานวิจัยโดย ฉัญญารัตน์ อินทร์เมือง (2554) เรื่องประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรกับความสำเร็จในการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาด้วยวัตถุประสงค์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรกับความสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยผู้วิจัยได้แบ่งวิธีวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ การใช้วิธีการวิจัยเชิง ปริมาณ การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรม.นเรศวร จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และ การใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงานของม.นเรศวร

ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันทั้ง 3 ตัว มีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 3 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.177 – 0.508 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ตัวแปรพยากรณ์คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ความคาดหวังปัจจัยในการสร้างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร (การจัดให้มีสื่อในการติดต่อที่มีคุณภาพ) กับความพึงพอใจการสื่อสารภายในองค์กร (การสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร) ส่วนคู่ที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการคาดหวังปัจจัยในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสารภายในองค์กร (การจัดให้มีสื่อในการติดต่อที่มีคุณภาพ) กับความพึงพอใจในการสั่งการขององค์กรจากสื่อต่างๆ (บันทึกข้อความ/หนังสือราชการ/คำสั่ง) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรพบว่าสามารถเกิดขึ้นได้ องค์กรควรกำหนดเป็นนโยบาย ประกอบด้วยนโยบายด้านการเผยแพร่กระจายข่าวสารภายในองค์กร นโยบายด้านการสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และ นโยบายด้านการสร้างความพอใจการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ซึ่งหมายถึง การสื่อสารที่ ถูกต้องและมีผลตามวัตถุประสงค์ ทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความเข้าใจที่ตรงกันอย่างถูกต้อง และได้รับข่าวสารที่รวดเร็ว นั้น มีความสัมพันธ์ และส่งผลให้การดำเนินงานของม.นเรศวรประสบผลสำเร็จ

ในส่วนความคาดหวังของบุคลากรต่อปัจจัยการสร้างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรพบว่ามีความคาดหวังระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดให้มีสื่อใน การติดต่อที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ การจัดให้

มีช่องทางต่างๆในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถติดต่อกันได้ การทำให้บุคคลมีความพอใจในงานของตนเอง การสร้างความพอใจในระบบวิธีการการติดต่อสื่อสาร การให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เพียงพอ และการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านพบว่าความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ลูกน้อง และให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงานด้านข่าวสารความเคลื่อนไหวหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานคุณภาพของสื่อต่างๆการตอบสนองจากฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชามีความคิดกว้างไกลใจเป็นธรรม ข่าวสารขององค์กรด้านการเงิน นโยบาย เป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงและมีการสื่อสารแนวนอน และเป็นส่วนตัวตามลำดับ ความสำเร็จในการดำเนินงานของม.นเรศวร ต้องใช้กระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ

รวมถึงการสร้างความพอใจทางด้านการสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์กรด้วย องค์กรจะต้องให้ข้อมูลที่เพียงพอแก่บุคลากรทุกคน โดยการกำหนดนโยบายทางด้านการสร้างความพอใจการสื่อสารภายในองค์กรให้ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร เพื่อสร้างความพอใจให้กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรทุกคน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะมีความพอใจ ผู้บังคับบัญชาที่มี ความคิดกว้างใจเป็นธรรม มีความสนใจในความรู้สึกของลูกน้อง และช่วยลูกน้อง แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ พนักงานก็จะมี ความพอใจต่อข้อมูลข่าวสารที่พวกเขาได้รับ ถ้าข่าวสารนั้นมีเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แผนงาน ความเป็นไปต่าง ๆ ในหน่วยงาน และ ข่าวความเคลื่อนไหวของคนใน องค์กรตลอดจนคุณภาพของสื่อต่าง ๆ ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรที่เชื่อถือได้ ชัดเจน รวดเร็ว ทันสมัย และมีเนื้อหาสาระครบถ้วน จะทำให้บุคลากรมีความพอใจองค์กรที่จัดให้มีแบบการสื่อสารในแนวนอน และเปิดโอกาสให้บุคลากรสื่อสารกันเองเป็นการส่วนตัวจะสร้างความพอใจให้กับบุคลากร เพราะก่อให้เกิดความเป็นอิสระที่จะติดต่อกันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันได้

ในแง่ของผู้บังคับบัญชาจะมีความพอใจที่มีลูกน้องที่เอาใจใส่ สนใจในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการส่งข้อมูลขึ้นมายังผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรย่อมที่จะมีความพอใจ ถ้าหากข้อมูลที่ส่งขึ้นไปยังผู้บริหารได้รับการเอาใจใส่ และพิจารณาด้วยดี แม้ว่าผู้บริหารไม่อาจยอมรับและเห็นคล้อยตามกับข้อมูลทุก อย่างที่ส่งขึ้นไปก็ตาม สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรจะมีขึ้นได้นั้นองค์กรควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งนโยบายที่จะทำให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยนโยบายด้านการเผยแพร่กระจายข่าวสารภายในองค์กร นโยบายด้านการสร้างบรรยากาศ การสื่อสารภายในองค์กร และนโยบายด้านการสร้างความพอใจการสื่อสารภายในองค์กร

2.6.4 รายงานวิจัยโดย กัมปนาท วอขวา (2555) เรื่อง ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานขับรถคลิฟท์ของบริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันส่วนภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความเต็มใจจะทำงานให้แก่องค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความเข้าใจในองค์กร และระเบียบแบบแผนประเพณีปฏิบัติ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ ด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในองค์กร ได้แก่ ทิศทางการติดต่อสื่อสาร และประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กร
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจต่อการทำงานเพื่อองค์กร และ ความปรารถนาอย่างสูงที่จะคงเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่
 - 2.6.1 รายงานวิจัยเรื่องจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
 - 2.6.2 รายงานวิจัยเรื่องเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
 - 2.6.3 รายงานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กรกับความสำเร็จในการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัย นเรศวร
 - 2.6.4 รายงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

2.1 ประวัติความเป็นมา และความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียดดังนี้

ประวัติและความเป็นมาของเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ_อำเภอบางพลีมีเนื้อที่ประมาณ 323.88 ตารางกิโลเมตร ประวัติความเป็นมาของอำเภอบางพลีในจังหวัดสมุทรปราการ นั้นเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์ เป็นสองนัย คือ เมื่อพ.ศ. 2041 ในสมัยรัชกาลสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 ได้โปรดเกล้าให้ขุดคลองสำโรงขึ้นและได้พบเทวรูปสำริด 2 องค์ ที่คลองทับนาง มีจารึกชื่อว่า “พญาแสนตา” กับ “บาทสังขรณ์” พระองค์จึงได้จัดทำพิธีบวงสรวงสังเวทเทวรูปนั้น สถานที่ที่ทำการพิธีบวงสรวงจึงเรียกว่า “บ้ตรพลี” นานๆ เข้าจึงเพี้ยนเป็น “บางพลี”

ส่วนข้อสันนิษฐานอีกประเด็นหนึ่ง คือกล่าวกันว่า เมื่อ พ.ศ. 2136 สมเด็จพระนเรศวรได้ยกทัพขับไล่ข้าศึกมาทางทิศตะวันออกของกรุงศรีอยุธยามาถึงยังตำบล หนึ่งซึ่งไม่ปรากฏนาม ณ ที่แห่งนั้น พระองค์สั่งให้หยุดทัพพักไพร่พลและในช่วงเวลาพักนั้น พระองค์ได้ประหารชีวิตทหารคนหนึ่ง ที่คิดคดทรยศต่อพระองค์ได้จัดทำพิธีบวงสรวง ปลูกสร้างศาลเพียงตาพร้อมทั้งเครื่องเช่นสังเวทประดามี และทรงตั้งจิตอธิษฐานต่อเทวาอารักษ์และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายว่าถ้าพระองค์มีบุญญาธิการสามารถปกครองไพร่ฟ้าข้าแผ่นดินให้มีความสุขร่มเย็นแล้ว ขอให้พระองค์มีชัยชนะแก่อริราชศัตรูทั้งมวลแล้วจึงได้ประหารชีวิตทหารผู้นั้น ส่วนการศึกษาสงครามในครั้งนั้นพระองค์ก็ประสพชัยชนะอย่างเด็ดขาด สถานที่ที่พระองค์กระทำพิธีกรรมบวงสรวงนั้น ชาวบ้านจึงเรียกว่า “บางพลี”

ในอดีตชาวบ้านบริเวณนี้จะมีอาชีพขุดบ่อเลี้ยงปลาเป็นส่วนใหญ่ ที่ดินบางแห่งก็เป็นที่รกร้างว่างเปล่ายังไม่เจริญรุ่งเรืองเช่นในปัจจุบัน ในปัจจุบันความเจริญได้เริ่มเข้ามาในวิถีชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป ชาวไร่ชาวนาเกษตรกรได้ขายที่ดินให้นายทุนเพื่อก่อสร้างบ้านจัดสรร โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆมากมาย อาคารบ้านเรือนได้เกิดขึ้น ทุ่งนา บ่อปลา ได้หายไปจากพื้นที่ ประชากรต่างถิ่นได้อพยพเจ้ามาอยู่เนื่องจากได้เป็นโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทใหญ่ๆ เช่น บริษัทไทยซัมมิต ยานยนต์ สมบูรณ์กรุ๊ป CPF เป็นต้น ทำให้มีแรงงานที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวนมากที่เข้ามาอาศัยในเขตนี้

ความสำคัญในการใช้กรณีศึกษาความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับปฏิบัติการถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร องค์กรหลายองค์กร จะประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันและจะมองข้ามไปไม่ได้คือความสุข และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เหมือนกับเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน เมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า โดยปกติมนุษย์มีความต้องการ มีความคาดหวัง มีบุคลิก ลักษณะ ในลักษณะของความแตกต่างกัน การที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นทำงานในองค์กรเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด มีความเชื่ออยู่ว่าการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจ เน้นความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้น จนงานนั้นประสบ

ความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำหรือลดลง

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร

วิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย สุขสรุค กันตะบุตร (2552) เรื่อง วิสัยทัศน์และการพัฒนาองค์กร โดกลาวถึงคำจำกัดความของวิสัยทัศน์ ความสำคัญของวิสัยทัศน์ และลักษณะสำคัญของวิสัยทัศน์ที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรในเชิงบวก นอกเหนือจากนี้ โดกลาวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จใช้ในการนำองค์กรของตนไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศหรือทำให้วิสัยทัศน์เป็นความจริง ผู้เขียนมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหากองค์กรในประเทศไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เป็นของคนไทยนำงานวิจัยมาประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนแล้วองค์กรเหล่านี้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และขีดความสามารถขององค์กรในการแข่งขันกันในเวทีการค้าโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อองค์กรของคนไทยในประเทศไทยมีสมรรถภาพดังกล่าวแล้วเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศก็จะแข็งแกร่งขึ้นอย่างยั่งยืน ปัจจัยหลัก ๆ ในการทำให้วิสัยทัศน์ให้เป็นจริง ซึ่งมีผลงานวิจัยรองรับได้แก่ การจัดทำแผนงานหลักจากที่ผู้นำองค์กรได้กำหนดวิสัยทัศน์แล้ว ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะทำการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรของตน และทำการจัดทำแผนงานปฏิบัติขององค์กรเพื่อลดหรือกำจัดช่องว่างระหว่างสถานะภาพปัจจุบันและภาพในอนาคต หรือวิสัยทัศน์นั่นเอง การสื่อสารและตีความวิสัยทัศน์งานวิจัยพบว่าผู้นำที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น สื่อสารวิสัยทัศน์ของตนให้กับบุคลากรทั้งหมดในองค์กรทราบทั้งนี้เพื่อว่าสมาชิกทุกคนในองค์กรจะสามารถนำเอาวิสัยทัศน์นั้นไปตีความเพื่อไต่ถามการทำงานประจำวันของตน

การจัดระบบแบบแผนการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะจัดระบบการจัดการในองค์กรให้สนับสนุนแก่การบรรลุแห่งวิสัยทัศน์ ระบบการจัดการที่พบบ่อย ๆ คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการไต่ถาม เช่น การทำให้องค์กรเป็น Flat Organization หรือการไต่ถามแก่บุคลากรที่มีพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อการบรรลุแห่งวิสัยทัศน์ การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงานนอกจาก

การให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าวผลงานวิจัยพบว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะคอยสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านการกาย และจิตใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ยากลำบากหรือหมดกำลังใจในการทำงานนอกจากนี้แล้วผู้นำที่ประสบความสำเร็จยังชอบมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้แกพนักงานด้วย และการให้อำนาจแก่พนักงานในการตัดสินใจ ผลงานวิจัยจำนวนมากได้บ่งชี้ว่า ผู้นำแห่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แกพนักงานในทุกระดับนอกจากการให้อำนาจในการตัดสินใจแล้ว ผู้นำยังได้ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองด้วยพนักงานในองค์กรเหล่านี้มักจะเป็กลุ่มคนที่ติดต่อโดยตรงกับลูกค้าหรือผู้ให้บริการ

ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย สาริสา จันทรสชา (2553) เรื่อง สมรรถนะการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติในหน้าที่ทางด้านการเงินและพัสดุ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กล่าวว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายนั้นจะต้องมีความรู้สึกนึกคิดที่เป็นของตนเองเกี่ยวกับงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการรับรู้ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับดังนั้นในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากผลของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ได้ก้าวรุดหน้าอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวให้สมดุลและตามทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ภายใต้กระบวนการปรับตัว คนจะเป็นศูนย์กลางและมีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญมากขึ้นในองค์กรปัจจุบันและอนาคต องค์กรจะต้องมีความสามารถที่จะสรรหาพัฒนา และชำระกำลังคนที่มีคุณภาพสูงไว้ การพัฒนาบุคคลจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนคนในองค์กรให้มีความสามารถตรงตามที่ต้องการโดยมุ่งเน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรที่สนับสนุนต่อความสำเร็จต่อองค์กรและคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทางการเงิน และการพัสดุ ที่มีระเบียบกฎเกณฑ์เข้ามาเกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานที่ผิดพลาดหรือขัดต่อกฎระเบียบย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในส่วนของภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

ด้านการจัดตั้งทีม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของฝ่ายวิศวกรรมโครงการแผนกก่อสร้างบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) (ม.ป.ป.) มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรค หรือ ข้อจำกัดต่างๆ ที่ปิดกั้นการสร้างทีมงานในฝ่ายวิศวกรรมโครงการแผนกก่อสร้างบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาปัจจัยและแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อเสนอแนะ

แนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมโครงการ แผนกก่อสร้าง บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด(มหาชน)

จากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมและกิจกรรมช่วยให้บุคลากรและทีมงานมีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยพนักงานควรจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นสอดคล้องการจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานและควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาหารือระหว่างสมาชิกในทีมงาน ส่วนข้อเสนอแนะได้แก่จัดสรรงานให้เหมาะกับคนที่ความเหมาะสมและลดขั้นตอนการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้นเพื่อลดข้อผิดพลาดในการสื่อสาร การจัดระดับความยากง่ายของงานและตามกลุ่มงานและการจัดระบบการประเมินงานโครงการตามจริงแทนการปิดงานในรอบปี

ด้านการระดมความคิดเห็น พิชิต เทพวรรณ (2548) กล่าวว่าในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าองค์การจะต้องจัดให้บุคลากรมีฝึกการเรียนรู้ตลอดเวลาสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้เปิดโอกาสให้กล้าเสี่ยงและมีอิสระในการตัดสินใจในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้สร้างสรรค์และพัฒนาปรับปรุงงานแลกเปลี่ยนความรู้และกระจายข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความตระหนักรู้ต่องานมีความรับผิดชอบ และมีความร่วมมือกันในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีเวทีที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนกันเรื่องงานเพื่อช่วยกันค้นคว้าหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสและกล้าออกความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความเสมอภาคในองค์การด้วย

ด้านการวางบรรทัดฐาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง งานวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของราชการไทย (ม.ป.ป.) กล่าวว่า องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคม ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สมาชิกทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจดำเนินกิจกรรมต่างๆตามภาระหน้าที่และบทบาทของตน ในระหว่างการปฏิบัติงานสมาชิกก็จะเรียนรู้ว่าควรจะทำปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะทำงานให้ลุล่วงด้วยดี และเมื่อองค์การเผชิญปัญหา สมาชิกก็จะหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน แนวทางใดที่ปฏิบัติแล้วสามารถแก้ปัญหาได้ เป็นที่ยอมรับ ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติ สมาชิกที่มาใหม่ก็จะเรียนรู้ว่า เมื่อมาเป็นสมาชิกองค์การแห่งนี้ เขาควรจะทำอะไร จะรู้สึกและแสดงออกอย่างไรเมื่อพบกับเหตุการณ์ทั้งดีและร้ายภายใต้สถานการณ์ที่องค์การเผชิญในแต่ละวัน ดังนั้นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การจึงอยู่ที่การมีทำหน้าที่ต่างๆ ช่างบน ตัวอย่างเช่น ระบบราชการองค์การประเภทหนึ่งให้ความสำคัญกับรูปแบบพิธีการ และความเป็นทางการ มีการกำหนดโครงสร้าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในองค์การแบบนี้จะมีแบบแผนพฤติกรรมที่เน้นอำนาจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานที่ต้องยึดระเบียบ

กฎเกณฑ์ สมาชิกสามารถคาดการณ์และทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ว่าหากไม่ทำตามระเบียบและบรรทัดฐานขององค์การจะเกิดอะไรขึ้น การมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ยึดถือ ทำให้สมาชิกรู้สึกมั่นใจว่าอะไรคือสิ่งถูกผิดในองค์การ ความมั่นคง

ความมีเสถียรภาพจึงเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์การก็ใช้การแก้ปัญหาด้วยการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาหรือมอบหมายบุคคลผู้หนึ่งทำหน้าที่ประสานความเข้าใจ และมักใช้คำสั่งระเบียบเป็นเครื่องมือในการควบคุม จากการที่ได้ทบทวนองค์ความรู้พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีหลายแบบ หลายประเภท วัฒนธรรมแต่ละประเภทก็เอื้ออำนวยให้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง และเป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมบางอย่าง พฤติกรรมที่ได้รับการแสดงซ้ำๆ เพราะพฤติกรรมเช่นนั้นให้รางวัลแก่ผู้แสดง จึงเกิดเป็นบรรทัดฐานและก่อให้เกิดค่านิยมในการปฏิบัติราชการขึ้น ส่วนพฤติกรรมที่แสดงแล้วข้าราชการรู้สึกว่าคุณงโทษ ก็จะไม่แสดงอีก ในทำนองเดียวกัน ค่านิยมของข้าราชการที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือองค์การก็จะนำไปสู่การสร้างแบบแผนพฤติกรรมและเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การในที่สุด

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บทความที่เกี่ยวข้อง โดย สุเมธ งามนก (2551) เรื่อง การสร้างทีมงาน กล่าวไว้ว่าทีมงานคือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีการประสานงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ในการสื่อสาร การประสานงาน การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมบางอย่างที่ต้องการการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น คณะกรรมการ การทำงานเป็นกลุ่มต้องการ การทำงานร่วมกันมากกว่าก่อให้เกิดการสร้างงาน กลุ่มก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ภายใต้เงื่อนไขที่แน่นอน การทำงานคนเดียวนั้นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถย่อมทำได้ แต่อาจมีข้อจำกัด จึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อช่วยกันสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ การเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นการตอบสนอง ความต้องการของสังคม หนึ่งในหลายวิธีที่ นำมาสู่ความสำเร็จคือ การอาศัยทีมงานซึ่งมีความพร้อมเพรียงและประสานการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันคือ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการสมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคี กลมเกลียวกัน และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จะให้ผลงานออกมาดีดังนั้นการสร้างทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การมอบหมายบทบาทให้กับสมาชิกแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมงาน การเปลี่ยนบทบาทของสมาชิกเป็นสิ่งที่ดีที่จะได้ฝึกทักษะด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้านสังคม การสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำ และกลยุทธ์ของ ผู้บริหารในการสร้างทีมงาน ดังนั้น หากผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อทีมงาน และสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา ทีมงานนั้นจะช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพขึ้นมาทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและ กัน และเห็นแบบอย่างในการทำงานของ

เพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ดังกล่าวทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและจะช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2.4 แนวคิดและทฤษฎีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ทิศทางการติดต่อสื่อสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย ศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์ (2556) เรื่อง พฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา “บริษัท Business Online จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างการเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารได้ และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก เพราะนโยบาย การจัดการขององค์กร การบริหารงานในองค์กร เป็นส่วนสำคัญ และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การสื่อสารภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในองค์กรนั้นดี ชัดเจน ก็จะส่งผลให้การทำงานตามนโยบายขององค์กรนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พนักงานในองค์กรเกิดความเข้าใจ และพึงพอใจในนโยบายได้อย่างชัดเจน จากนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ขั้นตอนการทำงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องทำให้การสื่อสารระหว่างบุคลากรในแผนกหรือฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างคล่องตัว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดการประสานงานกัน และมีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จด้วยดี

ผลการวิจัยคือ มีปัญหาและอุปสรรคในการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร คือ ด้านผู้ส่งสาร (Sender) ซึ่งขาดทักษะความเข้าใจในการพูดและการเขียนจูงใจใ้มน้าวให้ผู้รับสารมีความพร้อมก่อนที่จะรับสารนั้น ๆ และด้านสารข้อมูลที่สื่อออกมา (Message) ซึ่งองค์กรมีการแจ้งข่าวสารกระทำไม่สม่ำเสมอ พนักงานเชื่อว่าพฤติกรรมสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร คือพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พนักงานในองค์กรสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ลดปริมาณความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้น และพนักงานมีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในทิศทางต่างๆอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

ประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย สุภวรรณ พวงไกรสร (2550) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วีว แอนด์ ซี.เอส.จำกัด กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเข้ามามีบทบาทในกระบวนการบริหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารหลายคนที่ทำหน้าที่กำกับดูแลงานบริหารจัดการบางครั้งมักจะได้รับข่าวสาร

ข้อมูลที่สับสน ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจผิดกัน ทำให้การปฏิบัติงานส่วนรวมไม่บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลเสียหายต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานขึ้นได้ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักอยู่เสมอว่าจะมีวิธีการติดต่อสื่อสารอย่างไร มีวิธีดำเนินการเลือกรูปแบบอย่างไร ที่เมื่อสื่อสารออกไปแล้ว พนักงานผู้รับจะเข้าใจข่าวสารนั้นให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น สร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลที่เกิดจากประสิทธิภาพการสื่อสารได้ดียิ่งขึ้น

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้สมาชิกภายในองค์กรทำงานอย่างไรให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด ถ้าการติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงานก็จะมีสูงขึ้น หากการติดต่อสื่อสารในองค์กรเต็มไปด้วยอุปสรรคและปัญหา ประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำลง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อพนักงานทุกคนที่จะหาวิธีการปฏิบัติงานแล้วเกิดประสิทธิผล เพราะถ้าประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรไม่ดีพอ ประสิทธิผลในการงานของพนักงานภายในองค์กรก็จะไม่เกิดขึ้นจนบรรลุวัตถุประสงค์ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรต้องรับหันมาให้ความสนใจในเรื่องการติดต่อสื่อสารภายในให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีคุณภาพ วิธีการ และรูปแบบช่องทางให้เกิดความเหมาะสม รวมถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลที่ทำหน้าที่ของงานด้านขบวนการติดต่อสื่อสารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ การใช้ภาษาที่ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามธรรมชาติของคน จัดปัญหาความสับสน องค์กรก็จะก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างดี

2.5 แนวคิดและทฤษฎีระดับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย จันทนา ลีรุ่งเรืองพร (2552) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรสุข โอ.เอส.เค.ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์ ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนั้น ความผูกพันโดยภาพรวม ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจเต็มที่ที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความผูกพันกันโดยรวมของพนักงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน เมื่อศึกษาโดยละเอียดพบว่าความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการทำงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา ความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการทำงาน และจำนวนวันลาภัก

ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันไปตาม ระดับการศึกษาและแผนกที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อองค์กร และความสุต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน การทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยธีรภัทร วานิชพิทักษ์ (2556) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด (แวนทอปเจริญ) พนักงานบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนสำนักงานใหญ่ กล่าวว่าความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเสียสละอุทิศตนเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดประโยชน์ต่อบริษัท และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปของบริษัท จากการเจริญเติบโตและเปิดขยายสาขาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นปัญหาคืองานด้านบุคลากรเพราะต้องการพนักงานปริมาณมากในการดำเนินงานทั้งในส่วนสาขาเพื่อรองรับการบริการของลูกค้าและในส่วนสำนักงานใหญ่ที่เป็นฝ่ายสนับสนุนทีมงานสาขาจากสิ่งนี้สะท้อนถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยนำดัชนีชี้วัดที่สำคัญตัวหนึ่งมาพิจารณา คืออัตราการลาออกจากงานของพนักงานซึ่งมีอัตราเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และกระทบต่อองค์กรในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หนึ่งคือการสรรหาพนักงานใหม่เข้ามาร่วมงาน และงานของบริษัทเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในด้านวิชาชีพและองค์ความรู้จากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่งซึ่งพนักงานต้องผ่านการฝึกอบรมในสายงานหน้าที่ๆตนเองรับผิดชอบซึ่งมีการฝึกอบรม ตามหลักสูตรและระยะเวลาตามมาตรฐานที่ทางบริษัทกำหนด ทำให้พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ทางบริษัทต้องการรักษาพนักงานเดิมที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่คู่กับบริษัทเพราะเป็นกำลังสำคัญของบริษัทในการถ่ายทอดงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานรุ่นหลังโดยใช้แนวทางพี่สอนน้องเพื่อก่อให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอย่างรวดเร็วมากขึ้น

ทางบริษัทมีแนวทางและวัฒนธรรมขององค์กรในการดูแลพนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาแก่พนักงาน ให้มีความพร้อมในการให้ความรู้กับพนักงาน ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกตำแหน่งและมีนโยบายที่ชัดเจน คือดูแลพนักงานอย่างญาติพี่น้อง ให้ออกาสความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานและข้ามสายงานตามความสามารถของพนักงาน และจัดรายได้สวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นการจูงใจและปลุกฝังพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนเพื่อก่อให้เกิดการทุ่มเทและมีใจรักในงานที่ทำพร้อมที่จะทำงาน เพื่อองค์กรอย่างแท้จริง เป็นการลดปัญหาการลาออกของพนักงานที่อยู่กับบริษัทมานานและช่วย สร้างพนักงานรุ่นใหม่ ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานและ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบริษัทต่อไป

ความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องของ ปชานนท์ ชนะราวี กล่าวว่า ความจงรักภักดี : พลังแห่งการพัฒนาและอยู่รอด กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร

เป็นหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ขณะที่มีปัญหาในการทำงานนั้นเป็นเพราะบุคลากรมักรู้แต่สิทธิของตน แต่ไม่รู้สิทธิขององค์กร และบุคลากรรู้แต่หน้าที่ขององค์กรที่ปฏิบัติต่อตนเอง แต่ไม่รู้ว่าตนเองมีหน้าที่ต่อองค์กรอย่างไร การพัฒนาหรือสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรนั้นจึงเป็นความจำเป็น ขององค์กรต่างๆที่ต้องการประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการขององค์กรที่จะต้องพัฒนาความจงรักภักดี ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพราะเบื้องหลังความสำเร็จ เพราะความจงรักภักดี คือความมั่นคงถาวรขององค์กรทุกองค์กรอย่างแท้จริง ดังคำกล่าวที่ว่า “ใช้เงินจ้างคนทำงานให้เราได้ แต่ใช้เงินซื้อความจงรักภักดีให้เราไม่ได้” ไม่มีผู้บริหารคนใดสั่งให้บุคลากรจงรักภักดีได้ นอกจากความคิดจิตใจภายในของบุคลากรเองที่ถูกหล่อหลอม จนแสดงออกเป็นพฤติกรรม

การที่องค์กรหรือผู้บริหารจะได้ความจงรักภักดีจากบุคลากร บางครั้งก็ต้องคำนึงว่าองค์กรหรือผู้บริหารได้ให้ความจงรักภักดีแก่บุคลากรบ้างหรือยังดังคำกล่าวที่ว่า “หากเราหวังว่าจะได้อะไรจากใคร ลองถามในใจ เราเคยให้อะไรแก่เขาบ้างหรือยัง” ในการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ควรจะมีการศึกษาอย่างละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมองค์กร เพราะเป็นศาสตร์พื้นฐานในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคล และการสร้างแรงขับให้กับบุคคลเพื่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆที่ต้องการ ตลอดถึงการพัฒนาระดับผู้นำที่ดีของผู้บริหาร และการจัดการองค์กรที่ดีเอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ก่อให้เกิดความจงรักภักดีของบุคลากร ซึ่งสามารถปรับไปใช้ได้ทั้งองค์กรด้านการศึกษา องค์กรทางด้านธุรกิจ หรือองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 รายงานวิจัยโดย ศศิธร ทิโพชติ และ มนุ ลีนะวงศ์ (2557) เรื่อง จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร พนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กรุงเทพมหานครจำนวน 400คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอ ว่าทำงานที่บริษัทนี้ กฎระเบียบต่างๆของบริษัทปฏิบัติได้ง่าย ท่าน ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน และท่านยอมรับระบบการบริหารงาน ของบริษัทในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.95, 3.92 และ 3.84 ตามลำดับ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะ สร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานของพนักงานเป็นการทำงานที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ต้องมีไมตรีสัมพันธ์ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารเพื่อหลีกเลี่ยงการขัดแย้งในการทำงานเป็นแนวทางที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน และจะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

2.6.2 รายงานวิจัยโดย ปองปรัชญ์ ปือราแง (2554) เรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ทำงานในองค์กร และการสร้างบรรยากาศองค์การ และเพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท การศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านเสรีภาพในการแสดงความเห็น และด้านการมอบหมายการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยในภาพรวม ด้านความไว้วางใจต่อกัน และด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มิติการสนับสนุน มิติความเป็นหนึ่งเดียวกัน มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่น มิติรางวัล และมิติความเสี่ยงภัย อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ และพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการ

สร้างบรรยากาศองค์การ ในมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานในการทำงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านภาพรวม ส่วนที่แตกต่างกันคือระดับการศึกษามีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ในมิติโครงสร้างองค์การและมิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.3 รายงานวิจัยโดย ชาญรัตน์ อินทร์เมือง (2554) เรื่องประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรกับความสำเร็จในการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาด้วยวัตถุประสงค์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรกับความสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยผู้วิจัยได้แบ่งวิธีวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ การใช้วิธีการวิจัยเชิง ปริมาณ การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรม.นเรศวร จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการดำเนินงานของม.นเรศวร

ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันทั้ง 3 ตัว มีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 3 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.177 – 0.508 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ตัวแปรพยากรณ์คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ความคาดหวังปัจจัยในการสร้างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร (การจัดให้มีสื่อในการติดต่อที่มีคุณภาพ) กับความพึงพอใจการสื่อสารภายในองค์กร (การสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร) ส่วนคู่ที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการคาดหวังปัจจัยในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสารภายในองค์กร (การจัดให้มีสื่อในการติดต่อที่มีคุณภาพ) กับความพึงพอใจในการสั่งการขององค์กรจากสื่อต่างๆ (บันทึกข้อความ/หนังสือราชการ/คำสั่ง) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรพบว่าสามารถเกิดขึ้นได้ องค์กรควรกำหนดเป็นนโยบาย ประกอบด้วยนโยบายด้านการเผยแพร่กระจายข่าวสารภายในองค์กร นโยบายด้านการสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และ นโยบายด้านการสร้างความพอใจการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร ซึ่งหมายถึง การสื่อสารที่ ถูกต้องและมีผลตามวัตถุประสงค์ ทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีความเข้าใจที่ตรงกันอย่างถูกต้อง และได้รับข่าวสารที่รวดเร็วทัน มีความสัมพันธ์ และส่งผลให้การดำเนินงานของม.นเรศวรประสบผลสำเร็จ

ในส่วนความคาดหวังของบุคลากรต่อปัจจัยการสร้างบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรพบว่ามีความคาดหวังระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดให้มีสื่อใน การติดต่อที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ การจัดให้มีช่องทางต่างๆในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถติดต่อกันได้ การทำให้บุคคลมีความพอใจในงานของตนเอง การสร้างความพอใจในระบบวิธีการการติดต่อสื่อสาร การให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เพียงพอ และการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านพบว่าความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร รองลงมา คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเอาใจใส่ลูกน้อง และให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงานด้านข่าวสารความเคลื่อนไหวหรือสภาพแวดล้อมในหน่วยงานคุณภาพของสื่อต่างๆการตอบสนองจากฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชามีความคิดกว้างไกลใจเป็นธรรม ข่าวสารขององค์กรด้านการเงิน นโยบาย เป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงและมีการสื่อสารแนวนอน และเป็นส่วนตัวตามลำดับ ความสำเร็จในการดำเนินงานของม.นเรศวร ต้องใช้กระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ

รวมถึงการสร้าง ความพอใจทางด้านการสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์กรด้วย องค์กรจะต้องให้ข้อมูลที่เพียงพอแก่บุคลากรทุกคน โดยการกำหนดนโยบายทางด้านการสร้างความพอใจการสื่อสารภายในองค์กรให้ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการสื่อสาร เพื่อสร้างความพอใจให้กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรทุกคน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะมีความพอใจ ผู้บังคับบัญชาที่มี ความคิดกว้างใจเป็นธรรม มีความสนใจในความรู้สึกของลูกน้อง และช่วยลูกน้อง แก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ พนักงานก็จะมี ความพอใจต่อข้อมูลข่าวสารที่พวกเขาได้รับ ถ้าข่าวสารนั้นมีเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แผนงาน ความเป็นไปต่าง ๆ ในหน่วยงาน และ ข่าวความเคลื่อนไหวของคนใน องค์กรตลอดจนคุณภาพของสื่อต่าง ๆ ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรที่เชื่อถือได้ ชัดเจน รวดเร็ว ทันสมัย และมีเนื้อหาสาระครบถ้วน จะทำให้บุคลากรมีความพอใจองค์กรที่จัดให้มีแบบการสื่อสารในแนวนอน และเปิดโอกาสให้บุคลากรสื่อสารกันเองเป็นการส่วนตัวจะสร้างความพอใจให้กับบุคลากร เพราะก่อให้เกิดความเป็นอิสระที่จะติดต่อกันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันได้

ในแง่ของผู้บังคับบัญชาจะมีความพอใจที่มีลูกน้องที่เอาใจใส่ สนใจในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการส่งข้อมูลขึ้นมายังผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรย่อมที่จะมีความพอใจ ถ้าหากข้อมูลที่ส่งขึ้นไปยังผู้บริหารได้รับการเอาใจใส่ และพิจารณาด้วยดี แม้ว่าผู้บริหารไม่อาจยอมรับและเห็นคล้อยตามกับข้อมูลทุก อย่างที่ส่งขึ้นไปก็ตาม สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรจะมีขึ้นได้นั้นองค์กรควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งนโยบายที่จะทำให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยนโยบายด้านการเผยแพร่กระจายข่าวสารภายในองค์กร นโยบายด้านการสร้างบรรยากาศ การสื่อสารภายในองค์กร และนโยบายด้านการสร้างความพอใจการสื่อสารภายในองค์กร

2.6.4 รายงานวิจัยโดย กัมปนาท วอชวา (2555) เรื่อง ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อบริษัท เอชอาร์ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานขับรถฟอร์คลิฟท์ของบริษัท เอชอาร์ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันส่วนภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความเต็มใจจะทำงานให้แก่องค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายองค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร
- 3.3 ขั้นตอนและกระบวนการการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 บทสรุป

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลระดับความสำคัญของการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร ข้อมูลระดับความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ข้อมูลระดับความสำคัญของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 6 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบ นามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงอันดับ (Ordinal Scales)
3. การศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงอันดับ (Ordinal Scales)
4. รายได้ ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงอันดับ (Ordinal Scales)

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร ระดับการวัดตัวแปรแบบ เรียงอันดับ
(Ordinal Scales)

3.1.1.3 ข้อมูลระดับความสำคัญของการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร

ข้อมูลประกอบด้วย ทัศนคติ ความเข้าใจในองค์กร ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.4 ข้อมูลระดับความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

ข้อมูลประกอบด้วยด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.5 ข้อมูลระดับความสำคัญของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ข้อมูลประกอบด้วยทิศทางการติดต่อสื่อสาร ประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความสำคัญจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|----------------------------|------------------|
| 1. ระดับความสำคัญที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความสำคัญน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความสำคัญปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความสำคัญมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความสำคัญมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความสำคัญเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.6 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นหนึ่งในสมาชิกขององค์กร โดยมีระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความผูกพันจะมีระดับการวัดดังนี้

1. ระดับความผูกพันน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2. ระดับความผูกพันน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3. ระดับความผูกพันปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4. ระดับความผูกพันมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5. ระดับความผูกพันมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความผูกพันเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ โดยทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.959 ดังนี้

ตารางที่ 3.1: แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์คแอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	37

สามารถแยกการคำนวณออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) เท่ากับ 0.752 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 : แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือด้านการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	7

ด้านทำงานร่วมกันเป็นทีม ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) เท่ากับ 0.930 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 : แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือด้านทำงานร่วมกันเป็นทีม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) เท่ากับ 0.846 ดังนี้

ตารางที่ 3.4 : แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6

ด้านการวัดความผูกพันต่อองค์กร ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) เท่ากับ 0.888 ดังนี้

ตารางที่ 3.5 : แสดงผลการทดสอบความน่าเชื่อถือด้านการวัดความผูกพันต่อองค์กร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	9

หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดย จะทำการแจกแบบสอบถามในวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

3.2 กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้จะเป็นพนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการ ในเขต บางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยมีการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 28 ก.ค. 2557 และวันที่ 29 ก.ค. 2557 จำนวน 200 คน
2. วันที่ 1 ส.ค. 2557 และวันที่ 2 ส.ค. 2557 จำนวน 200 คน

3.3 ขั้นตอนและกระบวนการการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับขั้นตอนและกระบวนการการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตบางพลี จังหวัด สมุทรปราการที่จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ที่ไม่ติดภารกิจใดๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบ แบบสอบถามเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ให้ทราบถึงความ ต้องการของผู้วิจัย และมีความเข้าใจในข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยให้ระยะเวลา 30 นาทีถึง 1 ชั่วโมงในการทำแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามกลับคืนมา

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ทำเสร็จแล้วมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมในเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ มีการกำหนดสมมุติฐานดังนี้

3.4.1 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.4.2 การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.4.3 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อโดยจะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ได้ผลดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	174	43.5
- หญิง	226	56.5
รวม	400	100.0

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ): จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	220	55.0
- 31 – 40 ปี	133	33.3
- 41 – 50 ปี	26	6.5
- 51 ปีขึ้นไป	21	5.2
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	11.6
- ปริญญาตรี	279	69.7
- ปริญญาโทขึ้นไป	75	18.7
รวม	400	100.0
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	28	7.0
- 10,001 – 20,000 บาท	120	30.0
- 20,001 – 30,000 บาท	120	30.0
- 30,001 บาทขึ้นไป	132	33.0
รวม	400	100.0
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
- ต่ำกว่า 3 ปี	159	39.5
- 3 – 5 ปี	106	26.6
- 6 ปี ขึ้นไป	135	33.9
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท

ขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 3 ปี มากที่สุด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้าน และโดยภาพรวมแล้วได้ผลการวิจัยตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.2: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้านและในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวิสัยทัศน์ ความเข้าใจในองค์กร	3.67	0.74	มาก
2. ด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ	4.04	0.59	มาก
รวม	3.86	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ขณะที่ด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ในภาพรวมและเป็นรายด้านแล้ว ต่อไปจะเป็นการนำเสนอระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายข้อมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายข้อในด้านวิสัยทัศน์ และความเข้าใจในองค์กร

วิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 ท่านสามารถบอกแนวทางในการดำเนิน บทบาทภารกิจขององค์กรได้	3.74	0.90	มาก
1.2 องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคคลภายในองค์กร	3.58	1.00	มาก
1.3 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะเสมอ	3.68	0.97	มาก
รวม	3.67	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อ1.1) ท่านสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจขององค์กรได้ ข้อ1.3) ท่านได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมเสมอ และข้อ1.2) องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 3.68 และ 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายข้อ ในด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ

ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 ท่านปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ	3.90	0.80	มาก
2.2 ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ	3.71	1.00	มาก
2.3 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.24	0.73	มาก
2.4 การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของท่าน	4.30	0.73	มากที่สุด
รวม	4.04	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านระเบียบแบบแผนการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของท่าน ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ และท่านสามารถนำเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.24 3.71 และ 3.90 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมเป็นรายด้าน และโดยภาพรวมแล้วได้ผลการวิจัยตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในภาพรวมและเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีมเป็นรายด้านและในภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดตั้งทีม	4.09	0.65	มาก
2. ด้านการระดมความคิดเห็น	3.99	0.72	มาก
3. ด้านการวางบรรทัดฐาน	3.78	0.72	มาก
4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.77	0.68	มาก
รวม	3.90	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 3.99 3.78 และ 3.77 ตามลำดับ

เมื่อได้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีมในภาพรวมและเป็นรายด้านแล้ว ต่อไปเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งสามารถนำเสนอตั้งตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการจัดตั้งทีม

ด้านการจัดตั้งทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อทำงานเป็นทีม	4.30	0.74	มาก
1.2 สมาชิกภายในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.93	0.88	มาก
1.3 ท่านและสมาชิกในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ของทีมในการปฏิบัติงาน	4.06	0.73	มาก
รวม	4.09	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อทำงานเป็นทีม ท่านและสมาชิกภายในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกภายในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.06 และ 3.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการระดมความคิดเห็น

ด้านการระดมความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 ข้อเสนอแนะในการระดมความคิดเห็นสามารถใช้ปฏิบัติงานได้จริง	3.85	0.87	มาก
2.2 ท่านคิดว่าการนำเสนอความคิดเห็นนั้นจะมีผลต่อการประเมินผลการทำงาน	3.84	0.96	มาก
2.3 การระดมความคิดเห็นทำให้เกิดแนวความคิดหลากหลาย	4.25	0.79	มากที่สุด
2.4 สมาชิกในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์	4.03	0.90	มาก
รวม	3.99	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการระดมความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการนำเสนอความคิดเห็นนั้นจะมีผลต่อการประเมินผลการทำงาน สมาชิกในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ ข้อเสนอแนะในการระดมความคิดเห็นสามารถใช้ปฏิบัติงานได้จริง และ ท่านคิดว่าการนำเสนอความคิดเห็นนั้นจะมีผลต่อการประเมินผลการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 4.03 3.85 และ 3.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการวางบรรทัดฐาน

ด้านการวางบรรทัดฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.1 สมาชิกในทีมของท่านยอมรับบทบาท การวาง บรรทัดฐานร่วมกันในทีม	3.80	0.82	มาก
3.2 สมาชิกภายในทีมของท่านมีวิธีการลดความ ชัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	3.68	0.87	มาก
3.3 ภายในทีมของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญ ของงานร่วมกัน	3.84	0.88	มาก
3.4 ภายในทีมของท่านมีการประชุมตามความ เหมาะสมระหว่างกัน	3.77	0.92	มาก
รวม	3.77	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีมใน ด้านการวางบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมของท่าน ยอมรับบทบาทการวางบรรทัดฐานร่วมกันในทีม ภายในทีมของท่านมีการประชุมตามความเหมาะสม ระหว่างกัน และ สมาชิกภายในทีมของท่านมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 3.80 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.1 สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการ ติดต่อบริการระหว่างกัน	3.92	0.85	มาก
4.2 สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลง ตนเองได้อย่างสร้างสรรค์	3.61	0.88	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ): ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.3 สมาชิกในทีมของท่านประสบความสำเร็จอย่างสูงในการปฏิบัติงาน	3.74	0.82	มาก
4.4 สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆได้	3.80	0.76	มาก
รวม	3.77	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ สมาชิกในทีมของท่านประสบความสำเร็จอย่างสูงในการปฏิบัติงาน และสมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.80 3.74 และ 3.61 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กรเป็นรายด้าน และโดยภาพรวมแล้วได้ผลการวิจัยตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมและเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กรเป็นรายด้านและในภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร	3.86	0.75	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร	3.87	0.71	มาก
รวม	3.86	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ใกล้เคียงกับความคิดเห็นในด้านทิศทางของการติดต่อสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กรเป็นรายด้านและในภาพรวมแล้ว ต่อไปเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรแบบเป็นรายชื่อ ดังตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร

ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำที่เกิดประโยชน์	3.91	0.94	มาก
1.2 องค์กรของท่านมีระเบียบที่ชัดเจนในการติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก	3.71	1.00	มาก
1.3 ได้มีการพูดคุยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันภายในหน่วยงาน	3.93	0.80	มาก
รวม	3.85	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ได้มีการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำที่เกิดประโยชน์ และองค์กรของท่านมีระเบียบที่ชัดเจนในการติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 3.91 และ 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร

ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน	3.98	0.78	มาก
2.2 ข้อมูลที่ท่านได้รับแต่ละครั้งมีความถูกต้องชัดเจน	3.80	0.82	มาก
2.3 มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำไปปฏิบัติงานต่อไป	3.81	0.83	มาก
รวม	3.86	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในขณะปฏิบัติงาน มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำไปปฏิบัติงานต่อไป และ ข้อมูลที่ได้รับในแต่ละครั้งมีความถูกต้องชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 3.81 และ 3.80ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน และโดยภาพรวมแล้วได้ผลการวิจัยตามที่ปรากฏในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมและเป็นรายด้าน

การวัดความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.99	0.84	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในภาพรวมและเป็นรายด้าน

การวัดความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ด้านความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร	3.79	0.77	มาก
3. ด้านความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.94	0.77	มาก
รวม	3.91	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร ด้านความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร 3.99 3.94 และ 3.79

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้านและในภาพรวมแล้ว ต่อไปเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์กรแบบเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้	3.95	0.95	มาก
1.2 ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	3.99	0.97	มาก
1.3 ท่านรู้สึกที่องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม	4.04	0.92	มาก
รวม	3.99	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ท่านรู้สึกว่าการยอมรับจากสังคม ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.99 และ 3.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร

ความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	4.11	0.85	มาก
2.2 ท่านมีความห่วงใยในการอยู่รอดหรือความเป็นไปขององค์กร	3.86	0.96	มาก
2.3 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับทุกคนในองค์กร	3.84	0.93	มาก
รวม	3.94	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับทุกคนในองค์กร ท่านมีความห่วงใยในการอยู่รอดหรือความเป็นไปขององค์กร และท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.86 และ 3.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16: ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	— X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.1 ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	3.59	1.03	มาก
3.2 ท่านมีความเห็นชอบด้วยหากมีการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.84	0.93	มาก
3.3 ท่านคิดว่าท่านทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.95	0.90	มาก
รวม	3.79	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ท่านคิดว่าท่านทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ท่านมีความเห็นชอบด้วยหากมีการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน และท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.84 และ 3.59 ตามลำดับ

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบตัวแปรความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ (1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย (1.1) ด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร (1.2) ด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ (2) ปัจจัยการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ประกอบด้วย (2.1) ด้านการจัดตั้งทีม (2.2) ด้านการระดมความคิดเห็น (2.3) ด้านการวางบรรทัดฐาน และ (2.4) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ (3) ปัจจัยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ประกอบด้วย (3.1) ทิศทางการติดต่อสื่อสาร (3.2) ประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร รวมทั้งสิ้น 8 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร และ (3) ด้านความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยผู้วิจัยขอแนะนำเสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และการนำตัวแปรดังกล่าวไปสร้างเป็นสมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ตารางที่ 4.17: แสดงตัวแปรพหุคูณที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	N	R	Adjusted R ²	P
ด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร	400	0.736	0.540	.000*
ด้านการระดมความคิดเห็น	400	0.790	0.623	.000*
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	400	0.812	0.656	.000*
ด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร	400	0.816	0.662	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร โดยตัวแปรแรกที่น่าเข้าสู่สมการคือ ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ 54.0% เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร เข้าสู่สมการแล้ว ทำให้ประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีก 8.3%, 3.4% และ 0.7% ตามลำดับ นั่นคือ เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรเข้าสู่สมการจะทำให้มีปฏิสัมพันธ์ในการอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ 66.2%

ตารางที่ 4.18: ผลการวิเคราะห์ตัวแปรความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Beta	t	P
ด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร	0.420	10.634	.000*
ด้านการระดมความคิดเห็น	0.236	5.993	.000*
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.227	5.971	.000*
ด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร	0.102	2.810	.005*
R ² ที่ปรับแล้ว = 0.662		ค่าคงที่ = 0.549	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดพบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , 0.01 ได้ผลการวิจัยซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 220 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 279 คน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 132 คน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 3 ปี มากที่สุด จำนวน 159 คน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ขณะที่ด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

นอกจากนี้ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อ1.1) ท่านสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจขององค์กรได้ ข้อ1.3) ท่านได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมเสมอ และข้อ 1.2) องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 3.68 และ 3.58 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านระเบียบแบบแผนการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของท่าน ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ และท่านสามารถนำเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.24 3.71 และ 3.90 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 3.99 3.78 และ 3.77 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และระดับมากจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อทำงานเป็นทีม ท่านและสมาชิกภายในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกภายในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.06 และ 3.93 ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในด้านการระดมความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับ

มาก 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการนำเสนอความคิดเห็นนั้นจะมีผลต่อการประเมินผลการทำงาน สมาชิกในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ ข้อเสนอแนะในการระดมความคิดเห็นสามารถไปปฏิบัติงานได้จริง และ ท่านคิดว่าการนำเสนอความคิดเห็นนั้นจะมีผลต่อการประเมินผลการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.03 3.85 และ 3.84 ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีมในด้านการวางบรรทัดฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สมาชิกภายในทีมของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมของท่านยอมรับบทบาทการวางบรรทัดฐานร่วมกันในทีม ภายในทีมของท่านมีการประชุมตามความเหมาะสมระหว่างกัน และ สมาชิกภายในทีมของท่านมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.80 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ

สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันสมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สมาชิกในทีมของท่านประสบความสำเร็จอย่างสูงในการปฏิบัติงาน และสมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.80 3.74 และ 3.61 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ใกล้เคียงกับความคิดเห็นในด้านทิศทางของการติดต่อสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ได้มีการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำที่เกิดประโยชน์ และองค์กรของท่านมีระเบียบที่ชัดเจนในการติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 3.91 และ 3.71 ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับในขณะที่ปฏิบัติงาน มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำไปปฏิบัติงานต่อไป และข้อมูลที่ได้รับในแต่ละครั้ง มีความถูกต้องชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.91 และ 3.80 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในองค์กร ด้านความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร 3.99 3.94 และ 3.91

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ท่านรู้สึกว่องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ และท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.99 และ 3.95 ตามลำดับ

นอกจากนี้ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความทุ่มเทพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับทุกคนในองค์กร ท่านมีความหวังใยในการอยู่รอดหรือความเป็นไปขององค์กร และท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.86 และ 3.84 ตามลำดับ

ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กรในด้านความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ท่านคิดว่าท่านทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ท่านมีความเห็นชอบด้วยหากมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน และท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 3.84 และ 3.59 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร โดยตัวแปรแรกที่น่าเข้าสู่สมการคือ ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ 54.0% เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร เข้าสู่สมการแล้ว ทำให้ประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีก 8.3%, 3.4% และ 0.7% ตามลำดับ นั่นคือ เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรเข้าสู่สมการจะทำให้มีปฏิสัมพันธ์ในการอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ 66.2%

เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันไดพบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่า มีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และ ทางด้านระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติงานในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กรจะสร้างเสริมความผูกพันระหว่างตัวพนักงานกับองค์กร สามารถเป็นตัวกำหนดแนวทางการตัดสินใจในของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ว่า การคงอยู่ภายในองค์กรนี้ดีหรือไม่ รวมถึงการเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล โพชะเรือง (2555) เรื่องการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรปัญหาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน)และแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ที่

มีผลการวิจัยโดยรวมว่า มีปัญหาภายในองค์กรในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีมายาวนาน เกี่ยวกับเพื่อร่วมงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมถึงการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีความสัมพันธ์ที่ดี การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ประนีประนอมกัน

ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้วก็จะส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วย และงานวิจัยของธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร (2553) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีผลการวิจัยโดยรวมว่า การมีความยุติธรรมในการปกครองของผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชยในโอกาสต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม และการได้รับโอกาสศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานอยู่เสมอ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ รวมไปถึงสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายอีกด้วย

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการทำงานเป็นทีมนั้นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานก็จะทำงานงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุ่ย (2553) เรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร อบต.ในเขตอ.โนนไทย จ.นครราชสีมา ที่มีผลการวิจัยโดยรวมพบว่า ทีมงานในองค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรให้ความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบ และยอมรับที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามมติของทีมงาน มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทีมงาน จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิด ความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานทุกส่วนราชการสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น โดยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้ามามีบทบาทการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2552) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในระดับทีมงานและระดับองค์กร รวมทั้งคุณภาพการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงาน ดังนั้น องค์กรควรจะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้สมาชิกของทีมงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่า ในด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร และประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร และผู้เป็นผู้นำองค์กรต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดโดยทองใบ สุธชารี (2542) เรื่องความจำเป็นที่ต้องมีการสื่อสารในองค์กร ได้กล่าวว่า องค์กรจำเป็นจะต้องมีการสื่อสารด้วยเหตุผลหลายประการเช่น ลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร เป้าหมายและระดับขององค์กร ความต้องการเป็นอิสระของบุคลากร ขนาดขององค์กร และคุณภาพของชีวิตในการทำงานของบุคลากร ผู้นำขององค์กรควรเป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารธร บุ่งทอง (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของบริษัทนำเที่ยวในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่าประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลการทำงาน จึงควรมีการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน และแนวทางพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจร่วมกันในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคงทางธุรกิจให้กับองค์กร และประสบความสำเร็จในการทำงานต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เท่านั้น ซึ่งควรมีการศึกษาวิจัยด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่จะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น เช่น บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร การบริหารความขัดแย้ง ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กัมปนาท วอขวา. (2555). *ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของราชการไทย*. (ม.ป.ป.). สืบค้นจาก www.polsci.tu.ac.th/research/abstract/6.doc.
- จันทนา ลีรุ่งเรืองพร. (2552). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรสุข โอ.เอส.เค. ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญารัตน์ อินทร์เมือง. (2554). *ประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรกับความสำเร็จในการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยนเรศวร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรภัทร วานิชพิทักษ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด (แวนทอปเจริญ)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของฝ่ายวิศวกรรมโครงการแผนกก่อสร้างบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)*. (ม.ป.ป.). สืบค้นจาก <http://www.book.mut.ac.th/article/No1.html>.
- ปชานนท์ ชนะราวี. (2556). *ความจงรักภักดี : พลังแห่งการพัฒนาและอยู่รอด*. สืบค้นจาก <http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html>.
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). *มิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.
- วีไลลักษณ์ แสงรัตนายนต์. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคขายและบริการนครหลวงที่ 1 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธนบุรี.

- ศศิธร ทิพย์โชติ และ มนุ ลีณะวงศ์ (2557). *จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีสุนันท์ อนุจรพันธุ์. (2556). *พฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษาบริษัท business online จำกัด (มหาชน). วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*. สืบค้นจาก <http://www.thaiejournal.com>.
- สาริสา จันทร์สาขา. (2553). *สมรรถนะการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติในหน้าที่ทางด้านการเงินและพัสดุ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเมธ งามกนก. (2551). *การสร้างทีมงาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์*. สืบค้นจาก <http://www.edu.buu.ac.th>.
- สุขสรณ์ กันตะบุตร. (2552). *วิสัยทัศน์และการพัฒนาองค์กร*. สืบค้นจาก www.local.moi.go.th.
- สุภวรรณ พวงไกรสร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิว แอนด์ ซี.เอส. จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี สมุทรปราการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากพนักงานระดับปฏิบัติการเขตบางพลี สมุทรปราการในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยผลการศึกษาที่ได้ไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จะใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2.อายุ

1.ต่ำกว่า 30 ปี

2.30-40 ปี

3.41-50 ปี

4.มากกว่า 50ปี

3.การศึกษา

 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี 2.ปริญญาตรี 3.สูงกว่าปริญญาตรี

4.รายได้

 1.น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 2.10,001-20,000

บาท

 3.20,001-30,000 บาท 4.มากกว่า 30,000

บาท

5.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

 1.ต่ำกว่า 3 ปี 2. 3 ปีแต่ไม่

ถึง 5 ปี

 3. 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการวัดระดับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบที่ตรงกับความคิดของท่าน

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
1. วิสัยทัศน์ ความเข้าใจในองค์กร					
1.1 ท่านสามารถบอกแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจขององค์กรได้					
1.2 องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร					
1.3 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
2. ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ					
2.1 ท่านปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ					
2.2 ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ					
2.3 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
2.4 การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของท่าน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบที่ตรงกับความคิดของท่าน

การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
1. ด้านการจัดตั้งทีม					
1.1 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อทำงานเป็นทีม					
1.2 สมาชิกภายในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
1.3 ท่านและสมาชิกในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์หลักของทีมในการปฏิบัติงาน					
2. ด้านการระดมความคิดเห็น					
2.1 ข้อเสนอแนะในการระดมความคิดเห็นสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง					
2.2 ท่านคิดว่าการเสนอความคิดเห็นนั้นจะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
2.3 การระดมความคิดเห็นทำให้เกิดแนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					

การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	ระดับความสำคัญ				
	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5
2.4 สมาชิกในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ๆที่เกิดประโยชน์จากการระดมความคิด					
3. ด้านการวางบรรทัดฐาน					
3.1 สมาชิกในทีมของท่านยอมรับบทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกันในทีม					
3.2 สมาชิกภายในทีมของท่านมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน					
3.3 ภายในทีมของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน					
3.4 ภายในทีมของท่านมีการประชุมตามความเหมาะสมระหว่างกัน					
4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
4.1 สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน					
4.2 สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างสร้างสรรค์					
4.3 สมาชิกในทีมของท่านประสบความสำเร็จอย่างสูงในการปฏิบัติงาน					

การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
4.4 สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆได้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบที่ตรงกับความคิดของท่าน

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ทิศทางการติดต่อสื่อสาร					
1.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้ข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
1.2 องค์กรของท่านมีระเบียบที่ชัดเจนในเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก					
1.3 ได้มีการพูดคุยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันภายในหน่วยงาน					

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความสำคัญ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
2. ประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร					
2.1 ท่านมีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน					
2.2 ข้อมูลที่ท่านได้รับในแต่ละครั้งมีความถูกต้องชัดเจน					
2.3 มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำไปปฏิบัติงานต่อไป					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบที่ตรงกับความคิดของท่าน

การวัดความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้					
1.2 ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้					

การวัดความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5
1.3 ท่านรู้สึกว่างค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม					
2. ความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร					
2.1 ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิด เปลี่ยนงาน					
2.2 ท่านมีความห่วงใยในการอยู่รอดหรือความเป็นไปของ องค์กร					
2.3 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับทุกคนในองค์กร					
3. ความต้องการอย่างสูงที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
3.1 ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็น อย่างดี					
3.2 ท่านมีความเห็นชอบด้วยหากมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน					
3.3 ท่านคิดว่าท่านทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ ถูกต้อง					

****ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ****

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

โดยทำการแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านสามารถบอกถึงแนวทางในการดำเนินบทบาทและภารกิจขององค์กรได้	3.93333	.944433	30
องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร	3.73333	1.014833	30
ท่านได้รับพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.86667	1.195778	30
ท่านปฏิบัติตัวเป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่เสมอ ๆ	4.10000	.803012	30
ท่านสามารถที่จะเสนอความเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ	3.83333	1.019917	30
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.43333	.678911	30
การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของท่าน	4.53333	.571346	30
ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อทำงานเป็นทีม	4.63333	.556053	30
สมาชิกภายในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.30000	.749713	30
ท่านและสมาชิกในทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์หลักของทีมในการปฏิบัติงาน	4.33333	.606478	30

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อเสนอแนะในการระดมความคิดเห็นนั้นสามารถใช้ ปฏิบัติงานได้จริง	4.10000	.959526	30
ท่านคิดว่าการเสนอความคิดเห็นนั้นจะมีผลต่อการประเมินวัดผล การปฏิบัติงาน	4.16667	.912871	30
การระดมความคิดเห็นทำให้เกิดแนวความคิดหลากหลายช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.63333	.556053	30
สมาชิกในทีมงานสามารถสร้างความคิดใหม่ๆที่เกิดประโยชน์ จากการระดมความคิด	4.46667	.776079	30
สมาชิกในทีมของท่านยอมรับบทบาท การวางบรรทัดฐาน ร่วมกันในทีม	4.00000	.870988	30
สมาชิกภายในทีมของท่านมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในทีม ร่วมกัน	3.93333	.907187	30
ภายในทีมของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	4.00000	1.017095	30
ภายในทีมของท่านมีการประชุมตามความเหมาะสมระหว่าง กัน	3.93333	1.112107	30
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างกัน	4.03333	1.033352	30
สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่าง สร้างสรรค์	3.73333	.907187	30
สมาชิกในทีมของท่านประสบความสำเร็จอย่างสูงในการ ปฏิบัติงาน	3.93333	.868345	30

	Mean	Std. Deviation	N
ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้ข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	4.16667	.698932	30
องค์กรของท่านมีระเบียบที่ชัดเจนในเรื่องการติดต่อ สื่อสารระหว่างแผนก	3.96667	1.098065	30
ได้มีการปรึกษาหารือพูดคุยกันกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันภายในหน่วยงาน	4.20000	.761124	30
ท่านมีความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อข้อมูลหรือข่าวสารที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน	4.26667	.691492	30
ข้อมูลที่ท่านได้รับในแต่ละครั้งมีความถูกต้องชัดเจน	4.06667	.784915	30
มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำไปปฏิบัติงานต่อไป	3.90000	.844863	30
ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานและทำงานในองค์กรนี้	3.93333	1.142693	30
ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	4.16667	.949894	30
ท่านรู้สึกที่องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม	4.13333	.860366	30
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	3.73333	1.112107	30
ท่านมีความห่วงใยในการอยู่รอดหรือความเป็นไปขององค์กร	3.96667	.889918	30
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับทุกคนในองค์กร	4.03333	.764890	30
ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับพฤติกรรมเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	4.16667	.833908	30

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านคิดว่าท่านทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ดีและถูกต้องแล้ว	4.03333	.850287	30

ด้านการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กร ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) เท่ากับ 0.752 ดังนี้

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านสามารถบอกถึงแนวทางในการดำเนินบทบาทภารกิจขององค์กรได้	3.9333	.94443	30
องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร	3.7333	1.01483	30
ท่านได้รับพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.8667	1.19578	30
ท่านปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรอยู่เสมอ ๆ	4.1000	.80301	30
ท่านสามารถแสดงหรือเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ	3.8333	1.01992	30
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.4333	.67891	30
การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานของท่าน	4.5333	.57135	30

ด้านทำงานร่วมกันเป็นทีม ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) เท่ากับ 0.930
ดังนี้

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านมีความกระตือรือร้นตั้งใจในการปฏิบัติงาน เมื่อทำงานเป็นทีมงาน	4.6333	.55605	30
สมาชิกภายในทีมของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.3000	.74971	30
ท่านและสมาชิกในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์หลักของทีมในการปฏิบัติงาน	4.3333	.60648	30
ข้อเสนอแนะในการระดมความคิดเห็นสามารถใช้ปฏิบัติงานได้จริง	4.1000	.95953	30
ท่านคิดว่าการเสนอความคิดเห็นนั้นจะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.1667	.91287	30
การระดมความคิดเห็นทำให้เกิดแนวความคิดหลากหลายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.6333	.55605	30
สมาชิกในทีมสามารถสร้างความคิดใหม่ๆที่เกิดประโยชน์จากการระดมความคิดเห็น	4.4667	.77608	30
สมาชิกในทีมงานของท่านยอมรับบทบาท การวางบรรทัดฐานร่วมกันในทีม	4.0000	.87099	30
สมาชิกภายในทีมของท่านมีวิธีการลดความขัดแย้งภายในทีมร่วมกัน	3.9333	.90719	30
ภายในทีมของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานร่วมกัน	4.0000	1.01710	30

	Mean	Std. Deviation	N
สมาชิกในทีมของท่านมีกระบวนการในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน	4.0333	1.03335	30
สมาชิกในทีมของท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างสร้างสรรค์	3.7333	.90719	30
สมาชิกในทีมของท่านประสบความสำเร็จอย่างสูงในการปฏิบัติงาน	3.9333	.86834	30
สมาชิกในทีมของท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆได้อย่างดี	4.0333	.61495	30

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) เท่ากับ 0.846 ดังนี้

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้ข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	4.1667	.69893	30
องค์กรของท่านมีระเบียบที่ชัดเจนในเรื่องการติดต่อและสื่อสารระหว่างฝ่ายหรือแผนก	3.9667	1.09807	30
ได้มีการปรึกษาหารือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันภายในหน่วยงาน	4.2000	.76112	30

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อมูลที่ท่านได้รับในแต่ละครั้งมีความถูกต้องชัดเจน	4.0667	.78492	30
มีความรวดเร็วในการตอบรับและตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับเพื่อนำไปปฏิบัติงานต่อไป	3.9000	.84486	30

ด้านการวัดความผูกพันต่อองค์กร ค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) เท่ากับ 0.888 ดังนี้

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรหรือพนักงานขององค์กรนี้	3.93333	1.142693	30
ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันสู้กับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	4.16667	.949894	30
ท่านรู้สึกว่องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม	4.13333	.860366	30
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	3.73333	1.112107	30
ท่านมีความห่วงใยในการอยู่รอดหรือความเป็นไปขององค์กร	3.96667	.889918	30
ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับทุกคนในองค์กร	4.03333	.764890	30
ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับเปลี่ยนตนเองเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	4.16667	.833908	30
ท่านมีความเห็นชอบด้วยหากมีการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	4.20000	.846901	30

	Mean	Std. Deviation	N
ท่านคิดว่าที่ท่านทำงานกับองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ดีและถูกต้อง	4.03333	.850287	30



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล : นางสาวมธุรส วิไลลักษณ์

อีเมล : Maturros.vi@gmail.com

ประวัติการศึกษา : สำเร็จปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต

จาก มหาวิทยาลัยภาคกลาง ปีการศึกษา 2551

ประสบการณ์ทำงาน : ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ปี 2553 - 2557



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) มจรศ วิไลลักษณ์ อยู่บ้านเลขที่ 59

ขอ ประชาชนผู้มีอำนาจ ท่าน ประชาชนผู้มีอำนาจ ตำบล/แขวง งามเกษม ๓๐๓

อำเภอ/เขต นวขจร จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10310

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 1560200169

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....สาขาวิชา..... คณะ.....บริหารธุรกิจ.....

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย

กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และ การติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อ ความผูกพัน ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการศึกษา เวชมาวษศิริ จังหวัด สมุทรปราการ

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า "สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์")

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาที่ห้าขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอตสุทธิ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤตติกา ลีมลารัตย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร