

ชื่อเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัด
มหาสารคาม

ผู้ศึกษา กรรณิการ์ ภูมิพันธ์ ปริยญา บธ.ม.
กรรมการที่ปรึกษา อาจารย์วุฒิพล ฉัตรจรัสกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
องค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภ
อยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วย
แบบสอบถามจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัด
มหาสารคาม จำนวน 198 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย
การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบ
ความสัมพันธ์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัด
มหาสารคาม มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน และปานกลาง จำนวน 2 ด้าน
โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านกระบวนการ
ทำงานที่ชัดเจน ด้านเอกลักษณ์บุคลากร และด้านความเคารพซึ่งกันและกัน ตามลำดับ
2. บุคลากร มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน มาก จำนวน
3 ด้าน และปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 อันดับ ได้แก่ ด้านการปกป้องชื่อเสียง ด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน และด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ตามลำดับ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และด้านรายได้ทั้งหมดต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

4. วัฒนธรรมขององค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า วัฒนธรรมการทำงาน ด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนา พัฒนาคนและพัฒนาองค์กร ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยการป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทั้งกับตัวบุคลากรและลูกค้า (ผู้รับบริการ) ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และด้านความมั่นคงในการทำงาน วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ด้านความเคารพซึ่งกันและกัน ด้านเอกลักษณ์บุคลากร ด้านปณิญาบุคลากร และด้านความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

TITLE : The study of relationship between organizational culture and affair's
personnel of Sub-district Administrates Organization, Yangsrisurat District,
Mahasarakham Province.

AUTHOR : Mrs. Kannika Poompan **DEGREE** : M.B.A.

ADVISORS : Wutipoon Chatjaratkoon Chairperson

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2010

Abstract

The core objective of this research was the study of relationship between organizational culture and affair's personnel of Sub-district Administrates Organization, Yangsrisurat District, Mahasarakham Province. This research was quantitative research and collection data from sampling group comprised 373 the personnel in Sub-district Administrates Organization, Yangsrisurat District, Mahasarakham Province at 95% statistical confidence level. Questionnaires were used in the study and analyzed by using statistical program of 5-level rating scale, the reliability scale was at .96. The data was collected and analyzed by using descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation. The hypotheses were tested by Pearson Product Moment Correlation Coefficient and *t*-test.

The results revealed that;

1. The overall degree of the performance level about organizational culture of the personnel in Sub-district Administrates Organization, Yangsrisurat District, Mahasarakham Province were rated as high. By considering in aspects, it was found that the overall was rated in high degree in six aspects, and middle degree in two aspects, which can be ranked from the highest to the lowest as follows: the aspects of distinct operative procedures, personnel identity, and each other respect, respectively.

2. The overall degree of the performance level about affair's personnel in Sub-district Administrates Organization, Yangsrisurat District, Mahasarakham Province were

rated as high. By considering in aspects, it was found that the overall was rated in highest degree in two aspects, high degree in three aspects, and middle degree in one aspect, which can be ranked from the highest to the lowest as follows: the aspects of covers up the fame, willing feeling in operation, and worry in the future of organization, respectively.

3. The analysis result of the relationship between the personal factors with the affair toward Sub-district Administrates Organization, Yangrisurat District were found that the overall had relation at the statistical significance .01. When each aspect was individually considered by the personal factors as follows : the aspects of gender, age, status, educated level, vacancy, period of time in practice work, and all income per month, it was related affair's personnel as follows : the aspects of willing feeling in operation, worry in the future of organization, the confidence in aim popularity acceptance of organization, pride for being one of organization, covers up the fame, and requirement exists membership.

4. The analysis result of the relationships between organizational culture and affair's personnel of Sub-district Administrates Organization, Yangrisurat District, Mahasarakham Province were found that the overall had relation at the statistical significance .01. When each aspect was individually considered by the organizational culture as follows : the aspects of work culture ; encourage developing work, person, and organization policy, considering safety with risk prevention to the personnel and customers, distinct operative procedures, and work stability : the coexisting culture ; each other respect personnel identity, declaration personnel, and intimacy between the executive and the personnel, respectively., it was related affair's personnel as follows : the aspects of willing feeling in operation, worry in the future of organization, the confidence in aim popularity acceptance of organization, pride for being one of organization, covers up the fame, and requirement exists membership.