

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

นางสาวประภาพร เหลืองช่วยโชค



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา


บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2539

ISBN 974-636-268-2

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATION CULTURE
AND ORGANIZATION COMMITMENT



Miss Prapaporn Luangchouychook

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Social Psychology

Department of Psychology

Graduate School

Chulalongkorn University

Acedemic Year 1996

ISBN 974-636-268-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพัน
ต่อองค์กร

โดย

นางสาวประภาพร เหลืองช่วยโชค

ภาควิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชาวุธ



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ศุภวัฒน์ ชุตินวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อูวรรณโณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชาวุธ)

.....กรรมการ
(อาจารย์จรวงศ์ นูรพงศ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์เรวดี วัฒนทกโกศล)



ประเภทร เหลืองช่วยโชค : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATION CULTURE AND ORGANIZATION COMMITMENT) อ.ที่ปรึกษา :

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชาวุธ, 74 หน้า. ISBN 974-636-268-2

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ 1 องค์การ และพนักงานองค์การเอกชน 2 องค์การ

ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. พนักงานรู้สึกว่ องค์การมีวัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงแตกต่างกับตามที่ต้องการในมิติ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กลุ่มนิยม ความเป็นหญิง ส่วนวัฒนธรรมองค์การในมิติอื่น พนักงานมีการรับรู้ ตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกับตามที่ต้องการ พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริง กับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พนักงานบริษัทมีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติปัจเจกนิยม พนักงานธนาคารมีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และ มิติความเป็นชาย

2. ในทุกองค์การ ช่องว่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการ มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา จิตวิทยา
สาขาวิชา จิตวิทยาสังคม
ปีการศึกษา 2539

ลายมือชื่อนิสิต *ส.ร.ทพร ในล่องเรือ*
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา *สมอ*
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

C742664 : MAJOR SOCIAL PSYCHOLOGY

KEY WORD: ORGANIZATION CULTURE / ORGANIZATION COMMITMENT

PRAPAPORN LUANGCHOUYCHOK : THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATION CULTURE AND ORGANIZATION COMMITMENT. THESIS ADVISOR : PROF.CHAIYAPORN WICHAWUT, Ph.D. 74 PP. ISBN 974-636-268-2

The purpose of this thesis was to study the relationship between perception of organization culture and organization commitment. 400 subjects, from 1 state enterprise and 2 private companies, were used.

The results show that :

1. Respondents perceived their actual organization culture differently from what they expected in power distance, collectivism and femininity. Perceived actual organization culture was the same as expected in some other dimensions. For state enterprise employees, there was no difference in actual and expected culture in uncertainty avoidance. For trading company employees, there was no difference in actual and expected culture in individualism. For bank employees, there was no difference in actual and expected culture in uncertainty avoidance and masculinity.
2. In all organizations, the gap between perceived actual and expected organization culture had negative linear correlation with organization commitment.

ภาควิชา.....จิตวิทยา.....

สาขาวิชา.....จิตวิทยาสังคม.....

ปีการศึกษา.....2539.....

ลายมือชื่อนิสิต.....นางสาว ปรางค์วณิช.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....ดร.ชัยพร.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้การดูแล ให้คำแนะนำ และให้ข้อคิดเห็น ด้วยความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา รวมตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ที่มีส่วนในการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้ให้ทุน สนับสนุนการวิจัยนี้

ขอขอบคุณคุณฐิติศักดิ์ นิรัญวัฒน์ศิริ คุณสรียา จันทรสอาด คุณนภาพร สมกมลสกุล และคุณสุกัญญา ปิยะสกุลชัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ตลอดจนพนักงาน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทุกท่าน ที่สละเวลาตอบแบบสำรวจความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย รวมถึงท่านอื่น ๆ ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย จนสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จ

ขอขอบคุณคุณบุญชัย เจริญลาภดิลก ที่ช่วยให้คำแนะนำ แก้ไขในเรื่องการแปลภาษาอังกฤษ ร.อ.หญิงมันทนา เกวียนสูงเนิน ที่ได้ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล และคุณสำราญ สุขรุ่งเรืองสันติ ที่ช่วยเหลือในด้านเอกสารการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสุกานดา มะคำหอม ที่คอยให้ความเชื่อเพื่อ ความช่วยเหลือทั้งร่างกาย และเป็นกำลังใจในการแก้ไขอุปสรรคปัญหา ต่างๆ ด้วยความจริงใจเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่เป็นอย่างสูง ที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความรัก ความเมตตาตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อผู้ล่วงลับไปแล้ว ที่เป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ ให้โอกาสผู้วิจัยได้รับการศึกษาอย่างดีเสมอมา ซึ่งยังคงเป็นขวัญ กำลังใจ ที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ จนสำเร็จการศึกษา

สารบัญ



หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช

บทที่

1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	16
สมมติฐานของการวิจัย.....	16
ขอบเขตของการวิจัย.....	17
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	18
คำจำกัดความ.....	18
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20

2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร.....	21
กลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 34 |

4 อภิปรายผลการวิจัย..... 53 |

5 สรุปผลการวิจัยและขอเสนอแนะ..... 62 |

รายการอ้างอิง..... 66 |

ภาคผนวก..... 69 |

ประวัติผู้เขียน..... 74 |

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความถี่ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	22
2	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อของแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ.....	29
3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อของแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	31
4	ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงของแบบสำรวจในแต่ละมาตรา.....	32
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติ.....	35
6	การเปรียบเทียบมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การตามที่ต้องการกับตามที่เป็นจริง และการเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติ และรวม 6 มิติ ทั้งสามองค์การ และ ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่	37
7	มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ค่าสถิติทดสอบเอฟ ผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่.....	46
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ ตามที่ต้องการ ตามที่เป็นจริง และช่องว่างของวัฒนธรรมองค์การ ในแต่ละมิติ.....	48
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบ อายุงาน และความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์การ กับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ตอบ อายุงาน และช่องว่าง.....	49
10	ระดับคะแนนเฉลี่ยของช่องว่าง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างช่องว่างกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	51
11	ช่องว่างในวัฒนธรรมองค์การแต่ละมิติ และรวม 6 มิติของพนักงาน 3 องค์การ.....	54