



# การประชุมวิชาการระดับชาติ ม.อ. ตรัง วิจัย ประจำปี 2560

“วิจัยก้าวใหม่  
เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

Sharing and Inspiring  
for Sustainable Development

PSUNC  
PSU  
TRANG  
National  
Conference  
on Research  
across Disciplines  
2017

PSU Trang National Conference on Research  
across Disciplines 2017

ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตตรัง



[www.psunc.trang.psu.ac.th](http://www.psunc.trang.psu.ac.th)

## รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิพากษ์ผลงานวิจัย บทความวิชาการ และผลงานสร้างสรรค์

### 1. กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ/การประกันคุณภาพและการจัดการความเสี่ยง

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโภด  
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิจิตรธรรมรส  
คณะสังคมประถมศึกษาบ้านบึงพัฒนาบริหารศาสตร์  
ดร.นุชรา พึงวิริยะ  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
ดร.นฤบดิน ยมมาศคุปต์  
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

### 2. กลุ่มสาขาวิชาการตลาด

- รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล สุขบุพ  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์  
สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
ดร.ปีyanuch ปรีชานนท์  
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

### 3. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตวรา สุวรรณพิมล  
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต  
ดร.สมยศ โ้อร์เกลือบ  
ภาควิชาการท่องเที่ยว คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### 4. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวิศร์ชกรน์ อารีย์กุล  
โครงการจัดตั้งคณะวิชากรรมศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตตรัง  
ดร.ศรีกานต์ ชูเชิด  
สำนักวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง  
ดร.จิรวัฒน์ แท่นทอง  
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต

### 5. กลุ่มสาขาวิชาการบัญชี/การเงิน

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิระ บุณยเนตร  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ดร.ปัญญา สมฤทธิ์ประดิษฐ์  
บริษัท ปุนซิโนนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

## 6. กลุ่มสาขาวิชาการจัดการรัฐกิจและวิสาหกิจ/การบริหารรัฐกิจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุทุตา  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่  
ดร.ปริญัติ ตูดคำ  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ  
ดร.คนึงวัช สุวรรณวงศ์  
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสู่ดู มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
ดร.ปัณณพงศ์ วงศ์ษามารี  
มหาวิทยาลัยมหาด្ឋุราษฎร์ วิทยาเขตศรีธรรมราโยคราช

## 7. กลุ่มสาขาวิชาภาษาอังกฤษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร เมี่ยมคำนวน  
คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาภรณ์ ภารพน  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## 8. กลุ่มสาขาวิชาศิลปะการแสดงและการจัดการ

รศ.ดร.ชนนาด กิจขันธ์  
คณะศิลปกรรมศาสตร์ ม.ราชภัฏสวนสุนันทา  
อาจารย์วันทนีย์ ม่วงนุญ  
ศิลปินแห่งชาติ นาฏศิลปินหญิงผู้เรียนรู้เชิงวิชาญเฉพาะด้าน โภน-ละคร สำนักการสังคีต กรมศิลปากร  
พศ.ดร.อนุกูล ใจกลางสุนทรรณ์  
คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
คุณกฤณรัชต์ ชัยศิลปนุญ  
ผู้จัดการบริษัท กฤณรัชต์ จำกัด ออร์แกไนเซอร์ แอนด์ เพอร์ฟอร์มเม้นต์  
ผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะการแสดงและการจัดการธุรกิจการแสดง  
คุณวิชัย สารัคชีน  
ผู้จัดการฝ่ายการแสดง โรงละคร โคลอสเซียม โซเว่น พัทยา จำกัด ผู้กำกับของโรงละคร

## วัฒนธรรมองค์การและสิ่งแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบล latchado จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Culture and environment organization influencing of the organization consent of  
Municipality Latchado, Ayutthaya officers

ปริญญาภรณ์ บำรุงผล<sup>1</sup>

Phathamaphorn Bumrungpone<sup>1</sup>

พศ.ดร. ชนินทร์สูร รัตนพงศ์กิจญ์โภญ<sup>2</sup>

Taninrat Rattanapongpinyo<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรและเพื่อศึกษาสิ่งแวดล้อมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากร โดยศึกษาข้อมูลจากประชากรจำนวน 95 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบล latchado จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ค่านิยม วิริบุรุษ ธรรมาภิบาล และความต้องการ อยู่ในระดับมาก สิ่งแวดล้อมองค์การ ได้แก่ ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และ ความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์การ, สิ่งแวดล้อมองค์การ, ความผูกพันองค์การ

1 นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จ.เพชรบุรี

Bachelor Student, Management, Silpakorn University, Phetchaburi,

2 อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จ.เพชรบุรี

Lecturer, Management, Silpakorn University, Phetchaburi,

### Abstract

The purpose of this research was to study the culture and environment organization influencing of the organization consent of Municipality Latchado, Ayutthaya Officers. The research was used 95 people for study who were Municipality Latchado personnel at Ayutthaya province. And the questionnaire was as an instrument for data collection. Descriptive statistic used for data analysis includes Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. The result revealed that the organization culture included Business environment, Popularity, Heroes, Tradition and culture connection are high level. Organization environment included organization quality, environment quality, personnel quality, administration policy and practice are high level. And finally organization relationship that is survival of organization, feeling and norm are high level.

**Keywords :** culture organization, environment organization, organizational commitment

## บทนำ

ในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านเทคโนโลยี ดังนั้นองค์การจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นต้องมีการรองรับและการปรับตัวพัฒนาให้ทันกับยุคปัจจุบัน ในด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมผู้บริหารต้องมีการเรียนรู้และมีความเข้าใจต่อวัฒนธรรมขององค์กรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ถ้าไม่มีความเข้าใจ ก็อาจจะก่อให้เกิดผลเสียหายให้แก่องค์การและในทางกลับกันอาจจะเป็นผลดีเพื่อรักษาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้นบนประสบความสำเร็จได้

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึง ค่านิยม ความเชื่อ แล้วแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การเป็นตัวกำหนดคุณิติกรรมและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์องค์กรจะช่วยเหลือบุคคลในองค์กรมีความภาคภูมิใจ กล้าคิดกล้าทำ รักและผูกพันในองค์การ เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิด ร่วมทำ ทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์การ (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้สิ่งแวดล้อมขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยพื้นฐานที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่นๆมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ธิดา ทาหมอม, 2544) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ เป็นกลไกหลักในการผลักดันองค์การให้มีประสิทธิภาพและเริ่มก้าวหน้า แม้ว่าองค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ มากปฏิบัติในองค์การ แต่ไม่สามารถสร้างรากฐานให้อยู่กับองค์การได้ถาวรที่องค์การจะประสบความสำเร็จ (พัชรา ทาหมอม, 2550)

ความผูกพันขององค์การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความผูกพันและเกิดความเสียสละ ให้กับองค์การต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าหากพากเพีย เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะก้าวหน้าไปกับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักรถึงความสำคัญของการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและสิ่งแวดล้อม องค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรเทศาลาลดาดะ โอด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร เทศาลาลดาดะ โอด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- เพื่อศึกษาถึงสิ่งแวดล้อมขององค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร เทศาลาลดาดะ โอด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของค์การของบุคลากร  
ภายในเทศบาลตำบลตลาดชาโด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ทำให้ทราบถึงสิ่งแวดล้อมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของค์การของบุคลากร  
ภายในเทศบาลตำบลตลาดชาโด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## บททวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ที่มาและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอด และเติบโตต่อไปได้ (พิชัย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 222)

ความหมายของวัฒนธรรมในองค์การ

พร ภิเศก (2546: 27) สรุปไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ กลุ่มของค่านิยมรวมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบต่อกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และต่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมองค์การ

ปัจจัยองค์การตามแนวคิดของสเตียร์

1. ลักษณะขององค์การ (organization Characteristics) เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ สเตียร์(steers) ได้กำหนดไว้ 2 ด้านคือ 1. โครงสร้างขององค์การ 2. เทคโนโลยีและอุปกรณ์

2. ลักษณะสภาพแวดล้อม (environment characteristics) สเตียร์(steers) กล่าวว่าองค์การถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมบทบาทของนักบริหาร คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและปรับโครงสร้างและปฏิบัติให้เข้ากับสภาพ โดยสภาพแวดล้อมของงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การและได้แบ่งสภาพแวดล้อมของงานแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งจำเพาะเจาะจงที่สภาพแวดล้อมของเศรษฐกิจและการเมืองและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การหมายถึงบรรยากาศองค์การ

3. ลักษณะบุคคล (employee characteristics) สเตียร์(steers) กล่าวว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ คือพฤติกรรมพฤติกรรมของคนในองค์การนั่นเอง โดยตัวแปรที่สเตียร์(steers) เสนอว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมี 2 ตัวแปรคือ

3.1. ความใส่ใจผูกพันองค์การหมายถึงสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การเต็มใจที่ทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

3.2. การปฏิบัติงานตามบทบาทความชัดเจนของบทบาทเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องดำเนินถึงและพิจารณาอย่างรอบคอบเหมาะสม เพื่อผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจและยอมรับบทบาทของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ

##### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ มีความจริงรักกักดีต่อองค์การจะแสดงพฤติกรรมที่สมាជิคในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ

##### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

###### อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์การดังนี้

1. ความผูกพันองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากการงานได้กว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันองค์การเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายองค์การเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

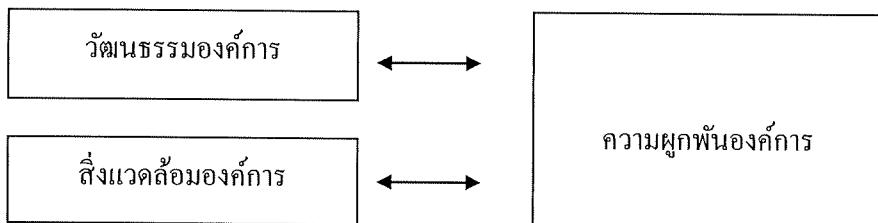
###### 4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันองค์การของตน

ธีระ วีรธรรมสาธิต ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การนี้ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมากของสมาชิกองค์กรนั้นในรูปของความสำนึ่งเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรม

โสภา ทรัพย์มากอุดม นิยามไว้ว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึงการที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเห็นใจแన่แน่ที่ได้คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นๆ

อเลนແຄเมเยอร์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกจากและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การแต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างเชิงบวกกับภาระห่วงความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์การและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรหารทัศนคติทางเดินเท้านั้น โดยเมเยอร์และอเลนมีแนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่าและความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรหารทัศนคติไม่พบว่ามีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรหารทัศนคติสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์จากการทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ทำให้ศึกษาพัฒนากรอบแนวคิดได้ดังนี้



#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรภายในเทศบาลตำบลตลาดชะโด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งเป็น ข้าราชการและพนักงาน จำนวน 95 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและลักษณะการทำงาน ตัวแปรตามเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์การ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่าแบบไลค์เริร์ท (Likert's Scale) ซึ่งแต่ละคำถามผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่าแบบไลค์เริร์ท (Likert's Scale) ซึ่งแต่ละคำถามผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบไลก์เกอร์ท (Likert's Scale) ซึ่งแต่ละคำามผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นบุคลากรภายในเทศบาลตำบลตลาดโชค จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 95 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่และเสนอผลเป็นค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.7 อยู่ในช่วงอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 35.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 84.2 และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกว่า 2 ปี ร้อยละ 37.9

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.963

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.922

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.933

#### อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและสิ่งแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลตลาดโชค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ค่านิยม วีรบุรุษ ธรรมาภิยมปฎิบัติ เครื่องข่ายทางวัฒนธรรมผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลตลาดโชค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ณัฐธิดา ชูเจริญพัฒนา, 2555)

2. สิ่งแวดล้อมองค์การ ได้แก่ ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลตลาดชะโด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะวิชามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะองค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและด้านลักษณะบุคลากร (jin tuna สระทองขา, 2554)

3. ความผูกพันองค์การ ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก ด้านบรรหัดฐาน มีความสัมพันธ์กับผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลตลาดชะโด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันองค์การ โดยรวมทุกค่าน้อยในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับก่อนเข้าสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (วรรณิกานิควรณ, 2554)

## บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การและสิ่งแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลตลาดชะโด จังหวัด ด้านวัฒนธรรมองค์การพบว่า สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ค่านิยม วีรบุรุษ ธรรมเนียมปฏิบัติ และเครือข่ายทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมองค์การ พบร่วมกันว่า ด้านลักษณะองค์การ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความผูกพันองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกและด้านบรรหัดฐาน อยู่ในระดับมาก

## เอกสารอ้างอิง

- จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์รัฐมนตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จินตนา สระทองขา (2554). ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
- ณัฐชิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555). วัฒนธรรมในองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เบทอนครสวรรค์ ชิดา ทาหอม (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครศรีอุบลฯ ที่ร่วมธรรมสถาน (2532). ความผูกพันองค์การศึกษาและภารณฑีนิสู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกที่ยินเท่าของเครือข่ายเมืองไทย. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พัชรา ทาหอม (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างอยู่ชื่อ รถบันต์ในจังหวัดพระนครศรีอุบลฯ
- พิชาย รัตนคิลอก ณ ภูเก็ต (2552). “เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาองค์การและการจัดการทางสังคม”.
- กรุงเทพมหานคร: ชิงค์ บีเยอนด์ บุ๊ค
- พร กิเศก (2546). วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรณภิภา นิลวรรณ (2554). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- โถก ทรัพย์มากอุดม (2533). ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตร์รัฐมนตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545). ความผูกพันองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปีโตเด็กภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Allen,N.J, and Meyer,J.P(1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization" Journal of Occupational Psychology