

ปัจเจก ทัพพรหม 2550: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ทรศนะ ใจชุ่มชื่น, วท.ม. 109 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) 2) เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน ตามลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) จำนวน 359 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ 3) พนักงานที่มีเพศ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ร.ท.ท.ท.

ลายมือชื่อนิสิต



ลายมือชื่อประธานกรรมการ

๒๕ / ๐๕ / ๕๐