



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

สาขา

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชา

เรื่อง บรรยายการองค์การและความผูกพันต่อการของนักวิชาการวัฒนธรรม
สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้

Organizational Commitment and Organizational Climate of Cultural Officers
of the 14 Provincial Cultural Offices in Southern Part of Thailand

นามผู้วิจัย นายพัฒนกิจ ชัชวาลย์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล, พ.บ.ม.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์มนต์ชัยพล อธิปณนวลชาติ, ร.ด.)

กรรมการ

(อาจารย์สุทธิตศักดิ์ ลินธนา, D.P.A.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น, M.S.S.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อ่างคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 26 เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๙

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม
สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้

Organizational Commitment and Organizational Climate of Cultural Officers of the
14 Provincial Cultural Offices in Southern Part of Thailand

โดย

นายพัฒนกิจ ชัชวาลย์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1265-6

พัฒนกิจ ชัชวาลย์ 2549: บรรยายาสององค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการ
วัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์เชียวชาญ อาสุขวัฒนกุล, พบ.ม. 154 หน้า
ISBN 974-16-1265-6

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยายาสององค์การและความ
ผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยายาสององค์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาสององค์การกับความผูกพันต่อ
องค์การของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ กลุ่ม
บุคลากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง บรรยายาสององค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการ
วัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด
ภาคใต้ มีการรับรู้บรรยายาสององค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยายาสององค์การยังไม่ค่อย
เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความผูกพันต่อองค์การมีความผูกพันในระดับปานกลางแต่มี
แนวโน้มความผูกพันในลักษณะงานที่ทำในระดับสูง และบรรยายาสององค์การมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ลายมือชื่อนิติ



ลายมือชื่อประธานกรรมการ

17, ๕๕, 49

Pattanakit Chatchawan 2006: Organizational Commitment and Organizational Climate of Cultural Officers of the 14 Provincial Cultural Offices in Southern Part of Thailand. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Chiocharm Arsuwattanakul, M.P.A. 154 pages. ISBN 974-16-1265-6

The objectives of this research were to study the level of perception of organizational climate and organizational commitment of cultural officers of the 14 provincial cultural offices in Southern Part of Thailand, to compare their both perception according to personal characteristics, and to study the relationship between organizational climate and organizational commitment. The sample of 191 officers were randomly selected. The questionnaires were used for data collection. Statistical tools used for this research were percentage, means, standard division, One-Way ANOVA and Pearson's production moment correlation coefficient, at the .05 level of significance.

The research result found that the officers of the 14 Provincial Cultural Office in Southern part of Thailand had moderate level of perception of organizational climate. They also perceived that organizational climate was not supported to working condition. According to organizational commitment, they had upper moderate level of perception. However, there was a positive correlation significantly between organizational commitment and organizational climate.

 17 / MAR. / 06

Student's signature Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณทุกท่าน โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษา
ที่ได้กรุณาให้คำชี้แนะ ติดตาม ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการ
จนเสร็จสมบูรณ์ รองศาสตราจารย์มนฤตย์พล อรุณบุญลชาติ กรรมการวิชาวเอก อาจารย์ ดร.สุทธิตักดิ์
สินธุนาวา กรรมการวิชาการ รองศาสตราจารย์สุพัตรา จุลณะปิยะ อาจารย์ผู้สอนวิชาวิจัยและ
อาจารย์ ดร.ปัญญา รุ่งเรือง ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งได้ให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุงในการสอบ
ปากเปล่า

ขอขอบคุณข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาส
ในการศึกษาต่อ และที่ได้กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย
ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และบรรลุตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเพื่อนๆ น้องๆ และผู้ที่ได้สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจตลอดมาตั้งแต่เริ่ม
ศึกษาจนกระทั่งประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณค่า และประโยชน์ ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ที่เป็นพลัง
ผลักดันให้เกิดความมานะ พยายาม มีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาให้สำเร็จ เพื่อเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล
ต่อไป

พัฒนกิจ ชัชวาลย์

มีนาคม 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	7
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	20
โครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงวัฒนธรรม	34
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ	47
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	51
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	55
กรอบแนวคิดในการวิจัย	56
สมมติฐานในการวิจัย	57
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	59
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การทดสอบเครื่องมือ	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	68
ผลการวิจัย	68
ข้อวิจารณ์	111
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	119
สรุปผลการวิจัย	119
ข้อเสนอแนะ	123
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	128
ภาคผนวก	138
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	139
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบแบบสอบถาม	151

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์การ	11
2	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	61
3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	69
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และรับรู้บรรยากาศสององค์การ	72
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้ บรรยากาศสององค์การรวมทุกด้าน	80
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อ องค์กร	81
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวม	84
8	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในภาพรวมจำแนกตามเพศ	84
9	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศสององค์การ ในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ	85
10	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ สององค์การในภาพรวม จำแนกตามอายุ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ	87
12	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	88
13	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	89
14	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	91
15	เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามตามสถานภาพการสมรส	91
16	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมจำแนกตามระดับชั้นทางราชการ	93
17	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ	93
18	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน	95
19	เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	97
21	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	97
22	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวม จำแนกตามเพศ	99
23	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ	100
24	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กรในภาพรวม จำแนกตามอายุ	101
25	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศ องค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ	101
26	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศองค์กรใน ภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	102
27	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา	103
28	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	104
30	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ	105
31	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ	106
32	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน	107
33	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	108
34	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	109
35	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	109
36	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ	110
37	แสดงผลการสรุปของการทดลองสมมติฐานเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่	หน้า
1 แสดงผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์กร รายข้อ (Item – total Statistics)	152
2 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กร รายข้อ (Item – total Statistics)	154

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงโครงสร้างของกระทรวงวัฒนธรรม	45
2	แสดงโครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	46
3	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	56

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่มีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขึ้นในสังคมและวงการเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ส่งผลกระทบต่อองค์การซึ่งเป็นระบบกิจกรรมที่สัมพันธ์กัน มีสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยระบบนี้ขึ้นอยู่กับ การแลกเปลี่ยนกับสิ่งต่างๆ ภายใต้วงแวดล้อมองค์การนั้น ซึ่งเป็นองค์การที่มีการเคลื่อนไหว ต้องควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ของสมาชิก ถือเป็นหัวใจของความมีประสิทธิภาพขององค์การที่นำทรัพยากรต่างๆมาใช้ ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นองค์การจะประสบความสำเร็จหรือนั้นขึ้นอยู่กับ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ

ดังนั้น การที่องค์การจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้นั้น เป็นผลจากการกระทำของคนทั้งนั้นหากไม่มีคนแล้ว ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ก็จะไม่มีความหมายใดๆ เลย ด้วยเหตุดังกล่าวปัจจัยที่แสดงความสำเร็จขององค์การที่เกี่ยวข้องนั้นจึงหนีไม่พ้นทัศนคติ และความผูกพันต่อองค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจดี ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ (ชาญชัย, 2539: 7) ส่วนความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์การแบบหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นที่พึงประสงค์ขององค์การทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การ นานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่ขาดความผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมาก็คือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจบุคลากร ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต ตลอดจนการเสียเวลาในการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา

กระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 120 กำหนดให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้างและอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ เฉพาะส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงาน ศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อ องค์กรของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ เพื่อศึกษา ปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาด้านโครงสร้างการทำงานที่ยังไม่ชัดเจน สร้างความไม่มั่นใจให้กับ ข้าราชการ ความไม่เข้าใจด้านการถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐของข้าราชการทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ต่อองค์กรที่สังกัดใหม่ ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การ วางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจ ให้นักวิชาการวัฒนธรรมมีความพอใจ ในบรรยากาศองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินพันธกิจต่างๆ ที่ได้รับ มอบหมายเพื่อพัฒนาบุคลากร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อนักวิชาการ วัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ต่อไป
2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหน่วยงานหรือส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยส่วนรวมต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ จำนวน 369 คน เก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2548 ถึง 1 ธันวาคม 2548

นิยามศัพท์

“**ปัจจัยส่วนบุคคล**” หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

“**เพศ**” หมายถึง เพศของนักวิชาการวัฒนธรรม จำแนกออกเป็น เพศชาย เพศหญิง

“**อายุ**” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันนับตามปีปฏิทิน เศษของเดือนตั้งแต่ 6 เดือน ให้นับเป็นปี โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม

1. ต่ำกว่า 35 ปี
2. 36-40 ปี
3. 41-45 ปี
4. สูงกว่า 45 ปี

“ระดับการศึกษา” หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของนักวิชาการวัฒนธรรม
จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
2. สูงกว่าปริญญาตรี

“สถานภาพการสมรส” หมายถึง สถานภาพของนักวิชาการวัฒนธรรม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. โสด
2. สมรสแล้ว (ทั้งนี้ให้รวมถึงผู้ที่หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสถึงแก่กรรม)

“ระดับชั้นทางราชการ” หมายถึง ระดับหรือซีที่บ่งบอกถึงชั้นทางราชการว่าอยู่ในระดับ
ใดของนักวิชาการวัฒนธรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่

1. ระดับ 3-6
2. ระดับ 7-8

“อัตรารายเดือน” หมายถึง เงินเดือนของนักวิชาการวัฒนธรรม ที่ได้รับจากงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีของกระทรวงวัฒนธรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

1. 7,000 - 15,000 บาท
2. 15,001- 20,000 บาท
3. สูงกว่า 20,000 บาท

“ระยะเวลาการปฏิบัติงาน” หมายถึง อายุงานของนักวิชาการวัฒนธรรม ตั้งแต่บรรจุและ
แต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานจนถึงวันตอบแบบสอบถาม เศษของเดือนตั้งแต่ 6 เดือนให้นับเป็นปีโดยแบ่ง
ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5 – 10 ปี
3. สูงกว่า 10 ปี

“บรรยากาศองค์กร” หมายถึง การรับรู้ของนักวิชาการวัฒนธรรมเกี่ยวกับมิติต่างๆ ขององค์กร คือ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงความเสี่ยง การรวบรวมอำนาจ การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร การรับรู้ในผลงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมและพัฒนา

“โครงสร้างการทำงาน” หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน สายการบังคับบัญชา ซึ่งได้เกิดขึ้นมาอย่างชัดเจน

“รางวัลและผลตอบแทน” หมายถึง ระบบและวิธีการตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมกับการให้รางวัลและผลตอบแทน

“ความมั่นคงและความเสี่ยง” หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระทั่งต่อความมั่นคงในการทำงาน

“การรวบรวมอำนาจ” หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง

“การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร” หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาและได้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันและยินยอมให้มีความขัดแย้งเกิดขึ้น รวมถึงการเน้นการแก้ปัญหา

“การรับรู้ในผลงาน” หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของบุคลากร

“ความอบอุ่นและการสนับสนุน” หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน หรือสร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการ แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

“การเป็นอิสระในการทำงาน” หมายถึง การที่บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการทำงาน และสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้

“การสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา” หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและรับการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่ออย่างเต็มขั้น

“นักวิชาการวัฒนธรรม” หมายถึง ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม ซึ่งมีตำแหน่งประจำอยู่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

“สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด” หมายถึง หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคทั้ง 75 จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม

“ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดสาเห การทุ่มเทเวลา อุทิศตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยพิจารณาจากความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

“ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร” หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

“ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร” หมายถึง การยอมเสียสละเวลากำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในเวลาที่กำหนด

“ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป” หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงาน โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งตามหัวข้อดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. โครงสร้างและการบริหารงานของกระทรวงวัฒนธรรม
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

ในนิยามของนักวิชาการบรรยากาศขององค์การ (Organization Climate) มีความหมายดังต่อไปนี้

Brown and Moberg (1980: 667) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การและคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จะต้อง

1. บรรยายถึงสภาพขององค์การ
2. ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. เป็นคุณลักษณะที่คงทน
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Raddin (1988 อ้างถึงใน อรรวรรณ , 2544: 27) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น ๆ

Gibson et al. (1991: 744) บรรยายาขององค์การ คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

สมยศ (2536: 192) กล่าวว่า บรรยายาสององค์การคือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยายาสององค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

เทพนม และ สวิง (2540: 278 - 279) กล่าวว่าบรรยายาสององค์การหมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่ระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยายาสององค์การ ได้แก่

1. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ
2. กระบวนการที่ใช้ในองค์การ
3. การปฏิบัติงานในองค์การ

จิราวรรณ (2545: 28) กล่าวสรุปว่า บรรยายาสององค์การหมายถึง ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

สกุรัตน์ (2546: 12) กล่าวว่า แนวความคิดเรื่อง บรรยายาสององค์การเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจที่ผู้ปฏิบัติมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะตัว หรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างไปจากองค์การอื่น

จากคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจะใช้แนวความคิด ของ Brown, Moberg, Raddin, Gibson et al. และ สกุรัตน์ สมบูรณ์กุล มาเป็นแนวคิดร่วมได้ว่าบรรยายาสององค์การเป็นเรื่องของการรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์การของตน เช่น การกดดันพฤติกรรมของคนภายในองค์การ ความเข้าใจที่ผู้ปฏิบัติมีต่อองค์การ การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น ๆ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

จากความหมายของบรรยากาศองค์การข้างต้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การนั้นเป็นเรื่องสำคัญ และมีหลายลักษณะซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การหลาย ๆ ด้าน เช่น ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ, 2525: 330) บรรยากาศ ขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศ ที่เหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การที่มีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา, 2532: 204)

Steers and Porter (1979: 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ รวมทั้งมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน หากไม่มีการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่า "บรรยากาศองค์การ" (Organizational Climate) ที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน

Newell (1978: 19) พบว่า บรรยากาศโดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรยากาศปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะส่งผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

วรณูช (2543: 13) สรุปว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

สกุลรัตน์ (2546: 13) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ผู้บริหารงาน และสมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์การ บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน

โดยสรุปจะเห็นว่า บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ รวมทั้งมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และมีความสำคัญต่อการบริหารงาน ผู้บริหาร และสมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์การ บรรยากาศองค์การต่าง มีความสัมพันธ์ กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศองค์การที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. แบบจำลองของ Lewin (อ้างถึงใน สมยศ, 2526: 293) การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การเริ่มต้นโดย Lewin ใน ค.ศ.1930 เขาพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคล และสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง

$$B = f (P, E)$$

โดย B เป็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล

จากนั้น Brunswik ได้พยายามทำให้แนวความคิดของบรรยากาศขององค์การเกิดความชัดเจนมากขึ้นด้วยการให้ความสนใจว่า คุณภาพของบรรยากาศ มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

2. ทฤษฎีบรรยากาศในองค์การ ตามการสรุปของ อาร์ (2529: 62) มี 3 ทฤษฎี คือ

2.1 Multiple Measurement - Organizational Attribute Approach ซึ่งหมายถึงลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ เห็นได้ชัดตลอดเวลา และลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ

2.2 Perceptual Measurement - Organizational Attribute Approach ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงานความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

2.3 Perceptual Measurement Individual Attribute Approach คือการรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเป็นบุคคลหนึ่ง เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยา

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การตามตารางการประมวลทฤษฎี จุดเน้นของแต่ละทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสามารถสรุปได้ดังนี้ (Gibson , 1973: 315-316 และอรุณ, 2524: 89)

ตารางที่ 1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดที่เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบ วิทยาศาสตร์ (Taylor)	เน้นการจัดการที่ดีที่สุด โดย สนใจ เรื่องการแบ่งงานกันทำ เฉพาะอย่าง และมีการจัด โครงสร้างขององค์การ	แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้อง ระหว่างโครงสร้างกับหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศใน องค์การ
Woodward Lawrence และ Lorsh	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของ สิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง และผลการทำงาน	พยายามที่จะแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศของโครงสร้าง เทคโนโลยี ความต้องการมี อิทธิพลต่อการทำงาน อย่างไร
Cybernetics	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุม สภาพแวดล้อมได้	แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ของข้อมูลในการทำงาน
Span of Control (Lockeed)	เน้นรูปแบบของการขยายการ บังคับบัญชา	ใช้สเกลวัดความสำคัญของ องค์ประกอบต่างๆ ของ บรรยากาศ เช่น วัจนจํานวนครั้ง ของการฝึกอบรมบรรยากาศ ของการวางแผน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

Decentralizaion	เน้นที่การตัดสินใจของเบื้องล่าง	บรรยากาศขององค์กรเช่นนี้ต้องการไว้วางใจและข้อสัต์
ทฤษฎีระบบ 4 (Likert)	เน้นขบวนการของกลุ่ม เช่น การติดต่อ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ของกลุ่ม และเชื่อว่าแบบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อกลุ่มมาก	ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของการทำงานมีการสนับสนุนกันเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ
การเพิ่ม ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	เน้นที่การพิสูจน์ประสิทธิภาพของงานและความพอใจของสมาชิก ในองค์กร	พยายามสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ มีโอกาส มีความไว้วางใจกัน

จากตารางข้างต้นสามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ โดย Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรอย่างเด่นชัด แนวคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้าน และการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวความคิด ของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

ทฤษฎีของ Woodward และคณะ การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึด ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กร และการปฏิบัติงาน ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีโครงสร้างขององค์กรการปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน

ทฤษฎี Cybernetics การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

Span of control ของ Lockheed การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหาลักษณะประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ เป็นต้น

การกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จึงขึ้นกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ

ระบบ 4 ของ Likert (Management System 4) ทฤษฎีนี้ ยึดระบบของกระบวนการ กลุ่มซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับการปฏิสัมพันธ์กัน จะอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่ม และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

การเพิ่มภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหา และปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วย การปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากหลักการ ทฤษฎีและแนวคิดในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า เมื่อองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดหรือทฤษฎีนั้น ๆ และเมื่อลักษณะของแนวความคิดหรือทฤษฎีที่องค์การนั้น ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปบรรยากาศองค์การก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

นอกจากนักวิชาการได้ชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดังกล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ โดยจะเป็นตัวชี้บอกถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศขององค์การอาจเรียกได้ว่ามีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการให้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรเพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลาย

Likert (1967: 211) เสนอแง่มุมต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การไว้ 8 มิติ คือ

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Process Used)
2. ลักษณะการจูงใจ (Character of Motivational Forces)
3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process)
4. ลักษณะการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Character of Interaction - Influence Process)
5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision - Making Process)
6. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting of Ordering)
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process)
8. การฝึกอบรม (Training)

Litwin and Stringer (1968: 45 - 65) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ มีมิติของบรรยากาศขององค์การ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้บุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่มากมาย การถือตามระเบียบจนเกินไปและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านการท้าทายของงาน ความสำเร็จของงานหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะปฏิบัติ ก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3. มิติความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริม สำหรับการปฏิบัติงานแทนที่จะเป็นการลงโทษความอบอุ่น และการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กร จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้

4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and punishment, Approval and Disapproval) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน โดยการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้น ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านการสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้

5. มิติความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึงการรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยปละไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนและคลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคล ตลอดจนกลุ่ม

7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในองค์กร

8. มิติความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยง (Risk and risk taking) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยง รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

วรรณ (2530: 35 - 36) กล่าวถึงงานที่ศึกษามิติต่าง ๆ ขององค์การไว้อย่างครอบคลุม คือ งานของ Campbell และ Beaty (1971) และงานของ Pritchard และ Karasick (1973) ซึ่งอธิบายถึง มิติต่าง ๆ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศไว้ 10 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward - Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยของการให้รางวัล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงาน และ ความดีความชอบมากกว่าการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) พิจารณาถึงความมากน้อยของการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นความสำเร็จในงาน (Achievement Emphasis) พิจารณาถึงความปรารถนาของคนในองค์การในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึงความมากน้อยขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงกับการเสี่ยง (Security Versus Risk) ความมากน้อยของสิ่งกดดันต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและวิตกกังวล
7. การเปิดเผยกับการปกป้อง (Openess Versus Defensiveness) เป็นการพิจารณาขอบเขตที่บุคคลในองค์การ พยายามปกปิดความผิดมากกว่าจะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือกัน
8. สถานภาพและขวัญ (Staus and Morale) พิจารณาถึงความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์การว่าเป็นองค์การที่ตีเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วยเพียงใด

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึงความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขาและความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์กร (General organizational Competence and Flexibility) ความมากน้อยของความสามารถขององค์กรในการรับรู้เป้าหมายขององค์กร คืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างคล่องแคล่วเพียงใด รวมทั้งความมากน้อยของความสามารถในการคาดคะเนปัญหา การพัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤติการณ์

Knowles (1974: 239) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 5 ประการดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Policy Framework Undergirding the HRD Program) หมายถึงเรื่องที่ต้องมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างเต็มที่
2. ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) หมายถึงการบริหารงานองค์กรภายใต้แนวความคิดการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์กร เช่น แนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน
3. โครงสร้างขององค์กร (Structure of Organization) หมายถึงโครงสร้างขององค์กรที่เข้มงวด รวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการ ทำให้เกิดการบั่นทอน กำลังใจของคนในองค์กรที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self - Improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้ หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์กร
4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) หมายถึงองค์กรได้มีการจัดสรรงบประมาณไว้กับการพัฒนากำลังคนในองค์กรอย่างเพียงพอหรือไม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่า การที่องค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนในองค์กร โดยการทุ่มเทงบประมาณเช่นนี้จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรเห็นความสำคัญและคุณค่าตามไปด้วย

5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward System) คือระบบการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง หรืออื่น ๆ ก็ดี ต้องยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อให้คนอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์หรือพัฒนาตนเอง

สุพัตรา และ เชื้อชาญ (2528: 30 - 32) ได้สำรวจมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การจากทัศนะของนักวิชาการและได้แบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 19 มิติ ด้วยกันได้แก่

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน
3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม และการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ
5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน
6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน
8. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์การมีสภาพที่น่าอยู่ น่าทำงาน

9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่
10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์
11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ
12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการทำงาน ให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน
14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน
16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร
17. การใช้ข้อมูลเพื่อควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน
18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทัศนคติ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน
19. สภาพของวุฒิภาวะในการทำงาน (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่ามีความหมายหลายประการสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้อะไรเป็นองค์ประกอบหรือมิติของบรรยากาศขององค์การ 9 มิติ ด้วยกัน ได้แก่

1. โครงสร้างการทำงาน
2. รางวัลและผลตอบแทน
3. ความมั่นคงและความเสี่ยง
4. การรวบอำนาจ
5. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ
6. การรับรู้ในผลงาน
7. ความอบอุ่นและการสนับสนุน
8. ความเป็นอิสระในการทำงาน
9. การสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การนั้น มีนักวิชาการที่อธิบายความหมายของ "ความผูกพันต่อองค์การ" ไว้มากมาย ทศนะได้แก่

Porter and Smith (cited in Mowday et al., 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานต่อองค์การ จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

Mowday et al. (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดี ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนียวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของ Allen และ Meyer แบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็น (Need) ที่ต้องอยู่ในองค์กร
3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ พนักงานมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

ทั้ง 3 ลักษณะเป็นมุมมองความผูกพันอย่างเชื่อมโยง และประเมินระดับความผูกพันองค์กรของสมาชิกตามสภาพการณ์ทางจิตใจ (Psychology State) ของแต่ละบุคคล เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาจำเป็น (Need) และควรจะต้อง (Ought) อยู่ในองค์กร ทั้ง ๆ ที่เขาไม่ปรารถนา (Want) ที่อยู่เลย ทั้งนี้เนื่องจากเขามีความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งคำนึงเรื่องความถูกต้องเป็นสำคัญ

Becker (อ้างถึงใน ชวนชม, 2540: 14) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะให้อยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Steers (อ้างถึงใน กฤษกร, 2540: 26) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และเป็นการเกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Salancik (อ้างใน พร้อมพรรณ, 2541: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะ ซึ่งบุคคลได้เกิดความผูกพันขึ้นจากการกระทำของตนเอง และโดยผ่านการกระทำเหล่านี้ก่อให้เกิดความเชื่อถือในการลงไว้ซึ่งกิจกรรมที่ตนทำและการมีส่วนเกี่ยวข้องที่ตนมีอยู่

วรพล (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

สรายุทธ (2541: 62) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรตามทัศนะของ Porter และ Smith ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายอย่างจริงจังในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Grusky (อ้างถึงใน พร้อมพรรณ, 2541: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อระบบทั้งหมดและมีปัจจัย 2 อย่างที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร คือ

1. รางวัลที่เขาได้รับจากองค์กร
2. ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์กร

Luthans (อ้างถึงใน ทิพวรรณ, 2542: 47) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความรุ่งเรือง

Sheldon (อ้างถึงใน วิศิษฐ์ศักดิ์, 2543: 9) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จิระจิตต์ (อ้างถึงใน ชีรสุวัฒน์, 2543: 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกต้องการที่จะอยู่ และไม่ยอมไปจากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเติมเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรักใคร่ ไม่ยอมไปจากองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่า มีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้เขารู้สึกเสียดยที่จะต้องออกจากองค์กรไป เช่น อาจจะเป็นผลตอบแทนในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการหรือความก้าวหน้า ความมีชื่อเสียง

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติที่ผูกพันกับองค์การจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ กล่าวคือ ปฏิบัติตนไปตามค่านิยมของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพื่อดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางขององค์การ เช่น ความมีวินัย เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ ทหาร ตำรวจ

School (2003) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมแสดงออกที่บ่งบอกถึงความรู้สึกผูกพัน ได้แก่

1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์การ โดยแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในองค์การและแสดงการปกป้ององค์การ

2. การอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลานานและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร

3. การแสดงบทบาทหน้าที่เกินกว่าปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็น และมีความพึงพอใจในงาน

จากความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ให้อำนาจสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

ซึ่งลักษณะทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจะนำไปเป็นตัวแบบในการศึกษาครั้งนี้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะยินดีอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด อันจะนำมาซึ่งผลดี ทั้งต่อองค์กรและตัวบุคคล จึงนับได้ว่าพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาขององค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchanan II (อ้างถึงใน วัฒนา, 2542: 39) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เนื่องจาก

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดหรือความต้องการของสมาชิกกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทั้งพฤติกรรมและความรู้สึกโดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองนั่นเอง

Steers (1977: 122) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถใช้ทำนายอัตราการลาออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนร่วม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแงใดแงหนึ่งของงานเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน และถึงแม้จะมีการพัฒนาหรือเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ แต่ก็คงอยู่อย่างมั่นคง

กรณี (2529: 97) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันของบุคคลต่อองค์กรมีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์ต่อองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

จากแนวคิดของนักวิชาการในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสียสละและอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความซื่อสัตย์จงรักภักดี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในท้ายที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งเน้นสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร จึงสามารถได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึก คือการรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลายและปฏิกิริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่างการสามารถไว้วางใจ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ Steers (1977) กล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์ให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึก Allen และ Meyer (1990) ยังกล่าวอีกว่าอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึก เขาสนับสนุนว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึกต่ำ จะเลือกที่จะออกจากองค์กร ขณะเดียวกันพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึกระดับสูงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรในช่วงระยะเวลายาวกว่า เพราะพวกเขาเชื่อถือในองค์กรและภาระหน้าที่ขององค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องในระยะเริ่มแรก เพราะมันคล้ายกับเครื่องวัดการลงทุนในองค์กรระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นตัวบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ การลงทุนในอาชีพและทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้น ๆ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัวชี้วัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่าความตั้งใจจะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาอาศัยองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร Grube (อ้างถึงใน Allen and Meyer, 1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม การพึงพาอาศัยองค์การและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมตอบสนองต่อองค์การในทางตรงกันข้ามหน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพันกัน เพราะลักษณะงานที่ชอบของแต่ละบุคคลไม่น่าจะเหมือนกัน เช่น บุคคลที่สัมผัสงานสำหรับตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการบริหารและมีอำนาจหน้าที่บางอย่าง มีอิทธิพลเหนือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เขาไม่ได้คาดหวังไว้แต่ได้รับจากองค์การเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ และเขาจะแสดงการกระทำบางอย่างเป็นการแลกเปลี่ยน การพึงพาองค์การมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้แต่บางครั้งมีระดับต่ำกว่า เพราะปริมาณของการพึ่งพาบางอย่างเท่านั้นที่คาดว่าจะได้จากองค์การทั้งหมด

สำหรับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่จะผูกพัน นอกจากรายงานจะสะท้อนรูปแบบการแลกเปลี่ยนของค่านิยมและหน้าที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางสังคมยังมีความสัมพันธ์กับลาออก พนักงานที่มีบรรทัดฐานว่าเป็นการไม่สมควรที่จะลาออกก็มัก จะไม่ลาออก นอกจากนี้ Allen และ Mayer (1990) ได้กล่าวว่า ทั้งความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นพฤติกรรมความผูกพัน

Cheerington (1994) กล่าวว่าสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยหลายอย่างแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่าและมีค่านิยมในงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า และในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทที่เกี่ยวข้อง พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ลักษณะของโครงสร้างองค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจก็就会有ความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสิทธิภาพในงาน พนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ การรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์การ พนักงานก็就会有ความผูกพันต่อองค์การสูง

Brown (1996: 358 - 368) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีความรู้สึกพึงพอใจที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Needs) บุคคลนั้นจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การและมีแนวโน้มจะทุ่มเวลาและอุทิศตนให้กับองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและความมีประสิทธิภาพขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ ทั้งนี้ ความต้องการด้านจิตใจเกิดจาก

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Psychological Safety) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การในด้านต่าง ๆ บุคคลรู้สึกมีอิสระในการทำงานและสามารถกำหนดแผนการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง บุคคลรับรู้ถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การว่ามีความชัดเจนและบุคคลรู้สึกถึงเสรีภาพในการแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนในการปฏิบัติงาน

2. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ (Psychological Meaningfulness) คือ บุคคลรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างมากในความสำเร็จขององค์การที่ตระหนักถึงความทุ่มเทของตน นอกจากนี้บุคคลยังรู้สึกว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทุ่มเทให้แก่องค์การนั้นมีความคุ้มค่า ซึ่งสิ่งตอบแทนดังกล่าวอาจเป็นเงิน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์การ และกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

อนันต์ชัย (อ้างถึงใน ชิริสุวัฒน์, 2543: 20) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การ (Antecedents of Organizational Commitment) แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา
2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือบทบาทในการทำงาน และความพอใจในการทำงาน
3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่ ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ และสมาชิกในองค์กรได้ร่วมในการตัดสินใจ
4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือว่าสมาชิกมีต่อองค์การการตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การ หรือการที่องค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิกความคาดหวัง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม

เนื่อทิพย์ (2547: 24) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และสายงานของตำแหน่งปัจจุบัน ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วยความสำคัญของคนต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ

Mowday et al. (1982: 35 - 42) ได้สรุปผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การส่งผลอย่างน้อยใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน (job Performance) ทฤษฎีการจูงใจค้นพบว่า ผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน เช่น ระดับของการจูงใจ บทบาทที่ชัดเจนและความสามารถในการปฏิบัติงาน แม้เราไม่อาจคาดเดาได้ว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน แต่เราสามารถคาดเดาได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงอย่างแน่นอน

2. ความผูกพันกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Tenure) พนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น จึงคาดเดาได้ว่าความผูกพันน่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และมีการค้นพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

3. ความผูกพันกับการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าให้มีส่วนร่วมและมีแนวโน้มของอัตราการขาดงานต่ำ ทั้งนี้เพราะพนักงานพวกนี้ต้องการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งจูงใจหรือสิ่งเร้าดังกล่าวจะคงอยู่แม้ว่าพนักงานนั้นจะรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ เช่น พยาบาลอาจไม่รู้สึกรักชอบในเนื้องานที่ทำหากแต่มีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีส่วนช่วยสนับสนุนเป้าหมายอันมีค่า ซึ่งก็คือสุขภาพอนามัยของประชาชน พวกเขาก็จะมีส่วนร่วมในงาน จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลที่สำคัญต่อการจูงใจให้พนักงานมาทำงาน

4. ความผูกพันกับการลาออกจากงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมการลาออกจากงานได้ดีที่สุด กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะต้องการคงอยู่กับองค์กรและทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะละทิ้งองค์กรต่ำ ในทางกลับกันพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง

Porter and Steers (1983: 444 - 445) ได้สรุปผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรว่า พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลใน 4 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ที่มีประสิทธิภาพ ระยะเวลาการคงอยู่กับองค์กร (Tenure with the Organization) อัตราการขาดงานต่ำ (Employee aAbsenteeism) และอัตราการลาออกจากงานต่ำ (Turnover)

Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน Meyer et al., 1993: 539) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออกจากงานแต่ความผูกพันทั้ง 3 ลักษณะ ก็มีความแตกต่างในพฤติกรรมการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานปฏิบัติงานและความเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานทาง

สังคมมีระดับของความสัมพันธ์น้อยกว่า ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องคาดว่าจะไม่น่าจะมีความสัมพันธ์ ด้วยเหตุนี้องค์การควรหาแนวทางที่จะรักษาลูกจ้างไว้โดยทำให้ความผูกพันต่อองค์การพวกเขาสูงขึ้นโดยพิจารณาถึงธรรมชาติของความผูกพันต่อองค์การที่พวกเขามีอยู่เป็นอย่างดี

Cherrington (1994 อ้างถึงใน สามารณ, 2544: 22) กล่าวว่าพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกหรือความผูกพันต่อองค์การอย่างหนึ่งอย่างใดสูงก็ตาม จะมีประวัติการทำงานดีกว่าและคงอยู่กับองค์การนานกว่า จากการศึกษาพบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกสูงมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในงาน และพบว่าชีวิตมีความสมบูรณ์จากงาน

เนือทิพย์ (2547: 26) กล่าวสรุปว่าความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูงและมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันสูงมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถและความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ธงชัย, 2543: 404 - 405) ได้เกิดคิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปคือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor” หรือ “The Motivation Hygiene Theoty”

ทฤษฎีการจูงใจ เสนอว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากบุคคลแต่ละคน มิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (Motivators) โดยส่วนมากปัจจัยที่ใช้จูงใจจะเกี่ยวพันโดยตรงกับงานที่ทำ ปัจจัยกลุ่มนี้จะต้องถูก

ยกขึ้นมาใช้สำหรับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดมีขึ้น และปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้ จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือความพอใจได้ แต่จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ การ ต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ ทั้งนี้ Herzberg ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ใช้ บำรุงรักษาจิตใจนั้นยังคงต้องรักษาเอาไว้ เพราะถ้าไม่เช่นนั้นจะทำให้ผลงานของการมุ่งเร่งเสริม ปัจจัยที่ใช้จูงใจล้มเหลวลงได้

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจ ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูง ใจที่ดีจำเป็นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มพร้อมกัน คือ ปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา สภาพการ ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรื่องราวส่วนตัว เงินเดือน ฐานะ และความมั่นคงในงาน และ ปัจจัยที่ใช้จูงใจ ซึ่งเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การยอมรับ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้า และการเติบโต ของแต่ละบุคคล

ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการสร้างแรงจูงใจ ได้พัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน เพื่อให้ ค่าของงานสูงขึ้น และมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง ซึ่งต่างกับ งานการขยายขอบเขตและขนาดงานในทางราบ ที่ลักษณะเนื้อหาและคุณค่ายังคงเดิมที่ไม่อาจมี สิ่งจูงใจ การออกแบบงานใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นเองทำงานต่าง ๆ จะมีความหมายยิ่งขึ้น มี ความสำเร็จในงานมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความก้าวหน้ามากขึ้นและ ส่งเสริมการเจริญเติบโต ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอันมาก ทั้งนี้ เมื่อพนักงาน เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานแล้ว พนักงานก็จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือทัศนคติของบุคคลอันมีผลมาจากเรื่องของแรงจูงใจ ในการทำงานและความรู้สึกพึงพอใจในงาน กล่าวคือ หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานและมี แรงจูงใจในการทำงานแล้วจะส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม ทำงานคือบุคคลจะอุทิศแรงกายแรงใจและความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เต็มใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กรไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในท้ายที่สุด

ทฤษฎีการลงทุน (Side - Bet Theory)

Becker (1960 อ้างถึงใน สุทธิ, 2542: 27) ได้พัฒนาทฤษฎีจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Reward-Cost Notation) ซึ่งมีสาระสำคัญคือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับ การยึดมั่นผูกพันไว้จึงเป็นทางเลือกที่ควรทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น

ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ บุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถ แรงกายแรงใจ และใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพเป็นระยะเวลานานนั้นไว้ เป็นการสะสมระยะเวลาการทำงานซึ่งจะมีผลในการพิจารณาเงินบำนาญเมื่อบุคคลนั้นออกจากองค์กรไป เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ซึ่งทรัพยากรนั้นคือการที่ได้ผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น เช่น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรไม่นาน เพราะเขาได้พิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรเท่ากับว่าการลงทุนก็จะเสียเปล่าและอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

เนือทิพย์ (2547: 29) ได้สรุปทฤษฎีการลงทุนไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะของบุคคลที่ได้นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับองค์กร โดยมีการลงทุนกับองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อบุคคลได้ลงทุนไปแล้วย่อมหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องผูกพันต่อองค์กรต่อไป อาจเรียกได้ว่าเป็นลักษณะของความผูกพันที่มุ่งประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้สูญเสียไปในเรื่องนั้น ๆ เมื่อคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปมีมูลค่าสูงระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงตามไปด้วย

โครงสร้างและการบริหารงานของกระทรวงวัฒนธรรม

ประวัติความเป็นมา

คำว่า "วัฒนธรรม" แปลจากคำว่า "Culture" ซึ่งพลตรีพระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงบัญญัติขึ้น โดยทรงอธิบายว่า

คำว่า วัฒนธรรม นี้ได้ผูกขึ้นเพื่อให้มีความหมายตรงคำว่า Culture ตรงมูลศัพท์หมายความว่า เพาะปลูกให้งอกงาม เป็นการแสดงถึงความเจริญงอกงาม ซึ่งเปรียบได้กับการเพาะปลูกพันธุ์ไม้ให้งอกงาม ผลิดอกออกผลเพื่อประโยชน์แก่มนุษย์ในอันจะใช้ให้เป็นประโยชน์แก่มนุษย์ในอันจะใช้ประกอบทำสิ่งของเครื่องใช้ที่มนุษย์จะใช้ได้ และการเพาะเลี้ยงสัตว์ให้เจริญงอกงามก็มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงรวมอยู่ในภาคความคิดของคำว่า Culture นี้ด้วยเหมือนกัน วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญงอกงามดังกล่าวมานี้ ฉะนั้น ภูมิธรรม แห่งความเจริญงอกงามซึ่งได้แก่ Culture จึงได้ใช้คำว่า “วัฒนธรรม”

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอารยธรรมและมีวัฒนธรรมสืบมายาวนานแต่เมื่อมีการติดต่อกับนานาประเทศมากขึ้นในสมัยรัตนโกสินทร์ ความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความเสมอภาคทัดเทียมอารยประเทศจึงมีมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่า พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นพระมหากษัตริย์พระองค์แรกที่ทรงเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขนบธรรมเนียมประเพณี ให้มีความเหมาะสมเสมอภาคกับชาติตะวันตกพระมหากษัตริย์แห่งมหากษัตริย์บรมราชวงศ์พระองค์ต่อ ๆ มาที่ทรงเจริญรอยตามสืบมา แต่นับเป็นการดำเนินการที่ค่อยเป็นค่อยไป

จนเมื่อประเทศไทยเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลให้ความสำคัญและเร่งรัดให้มีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของประชาชนไทยจากแบบเก่ามาเป็นยุคใหม่แบบอารยประเทศตะวันตกมากขึ้น ในส่วนราชการได้เริ่มก่อตั้งหน่วยงานส่งเสริมวัฒนธรรมขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2481 คือ กองวัฒนธรรม สังกัดกรมศิลปากร กระทรวงธรรมการ

สืบเนื่องจากปัจจุบันนโยบายการปฏิรูประบบราชการของประเทศ ทำให้รัฐบาลเห็นความจำเป็นในการจัดตั้งกระทรวงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปของสังคม จึงได้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ขึ้นให้มีการปรับอำนาจหน้าที่ส่วน

ราชการใหม่และปรับปรุงการบริหารงาน โดยจัดส่วนราชการที่ปฏิบัติงานสัมพันธ์กันรวมไว้ในกลุ่มงานเดียวกันในระบบการทำงานในรูปกลุ่มภารกิจเพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ที่มีความเกี่ยวข้องกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการลดค่าใช้จ่ายในส่วนงานที่ซ้ำซ้อนกัน สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและปรับปรุงการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้มีกระทรวงวัฒนธรรมขึ้นประกอบด้วย 6 ส่วนราชการหลักโดยโอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณหนี้ สิทธิและภาระผูกพันทั้งปวงของส่วนราชการ 3 ส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการเดิม คือ กรมศาสนา กรมศิลปากร และสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเข้ามาอยู่ในกระทรวงวัฒนธรรม พร้อมเพิ่มส่วนราชการใหม่อีก 3 ส่วนคือ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

เหตุและความจำเป็นในการจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรม

งานวัฒนธรรมเป็นงานที่มีคุณค่าเสมอด้วยการดูแลรักษามรดกของชาติและรักษาความเป็นชาติ สมควรจะต้องมีหน่วยงานควบคุมดูแลในระดับกระทรวง กระแสความพยายามที่จะฟื้นฟูก่อตั้ง กระทรวงวัฒนธรรมขึ้นอีกอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2545 กระทรวงวัฒนธรรม ก็ได้ก่อตั้งขึ้นอีกครั้ง ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545

กระทรวงวัฒนธรรมจัดตั้งขึ้นด้วยเหตุผลและความจำเป็นหลายประการ อาจกล่าวได้โดยสังเขป ดังนี้

1. ชาติไทย เป็นชาติที่มีมรดกทางวัฒนธรรมอันแสดงถึงเอกลักษณ์ศักดิ์ศรี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเจริญรุ่งเรืองของชาติไทยเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาจิตใจ เศรษฐกิจและสังคมของไทยมาอย่างยาวนานจนสามารถรักษาความเป็นไทยไว้สืบมา พระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ล้วนได้พระทัยในการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติจนพัฒนาต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ว่า

“งานด้านการศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นงานสร้างสรรค์ความเจริญทางปัญญาและทางจิตใจ ซึ่งเป็นทั้งเหตุและองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ของความเจริญด้านอื่นทั้งหมดและเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้เรารักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไป”

การจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมขึ้น เป็นการยืนยันถึงความสำคัญของงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่จะเป็นปัจจัยให้ชาติไทยสามารถดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไปอย่างมีศักดิ์ศรี

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้ให้ความสำคัญกับงานด้านวัฒนธรรมไว้ค่อนข้างมาก โดยได้กำหนดเรื่องวัฒนธรรมไว้ในหลายลักษณะกล่าวคือ

(1) กำหนดให้เรื่องวัฒนธรรมเป็น "สิทธิ" ของบุคคล ซึ่งรวมตัวกันเป็นชุมชนท้องถิ่นเดิมที่จะมีสิทธิอนุรักษหรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ (มาตรา 46)

(2) กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็น "หน้าที่" ของบุคคลที่มีหน้าที่พิทักษ์ปกป้องและสืบสานศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (มาตรา 69)

(3) กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็น "หน้าที่" ของรัฐที่รัฐต้องส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ (มาตรา 81)

(4) กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็น "หน้าที่" ขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่ต้องมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 289)

การจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมนั้น เป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามบัญญัติในรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่ารัฐให้ความสำคัญ และถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องจัดให้มีการดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างเข้มแข็งและจริงจัง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองท้องถิ่นและชนชาวไทยทุกคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นการรับรองสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคทางวัฒนธรรมของบุคคลและชุมชน ที่รัฐต้องมีหน้าที่จัดการให้ประชาชนได้รับสิทธินั้นอย่างสมบูรณ์และเท่าเทียมกัน สมดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดไว้ในมาตรา 4

3. มวลมนุษยชาติทั้งโลกเห็นพ้องต้องกันว่าจะต้องใช้วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการพัฒนา โดยสหประชาชาติได้ประกาศให้ พ.ศ. 2531 - 2540 เป็น "ทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม" (World Decade for Cultural Development) และรัฐบาลไทยได้เคยประกาศให้ปี พ.ศ. 2537 เป็น "ปีรณรงค์วัฒนธรรมไทย" และปี พ.ศ.2538 - 2540 เป็น "ทศวรรษสืบสานวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา" ในขณะที่ประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญของงานวัฒนธรรมและจัดตั้ง "กระทรวงวัฒนธรรม" ขึ้น เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นการเฉพาะเหมือนงานหลักด้านอื่น ๆ ของประเทศ เช่น ประเทศฝรั่งเศส ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย ประเทศอังกฤษ ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศอินเดีย ประเทศเกาหลี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประเทศกัมพูชา เป็นต้น

4. ในยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคที่โลกไร้พรมแดนนี้ความมั่นคงทางวัฒนธรรมของประเทศจักเป็นพื้นฐานสำคัญรองรับความเปลี่ยนแปลงที่ไหลบ่าเข้ามาอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ในขณะที่ความมั่นคงทางวัฒนธรรม จักมีความหมายอย่างยิ่งในการแข่งขันและร่วมมือกับนานาประเทศได้อย่างสง่างาม และมีศักดิ์ศรี ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างและจรรโลงจิตสำนึกทางวัฒนธรรมทุกคนให้มีวิธีคิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และมีวิถีชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างเชื่อมั่น บนพื้นฐานคุณค่าของวัฒนธรรมไทย รวมทั้งสามารถรักษาพัฒนา และสร้างสรรค์วัฒนธรรมไทยให้เป็นสมบัติของมนุษยชาติอันจะนำมาซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของคนไทยในสังคมโลก

5. การพัฒนาระบบการบริหารและจัดการงานวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้สอดคล้องกับลักษณะและธรรมชาติของงานวัฒนธรรมที่เป็น “ชีวิตวัฒนธรรม” ที่เป็นกระบวนการทัศนการทำงานแบบองค์รวมที่มองว่าสรรพสิ่งทั้งหลายมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ และมีผลกระทบสืบเนื่องเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกันทั้งเศรษฐกิจ จิตใจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการบูรณาการและเชื่อมประสานระหว่างอดีต ปัจจุบัน และอนาคต และโดยที่วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของสังคมที่ประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของที่จะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรมโดยการเสริมพลังและเสริมสร้างองค์กรประชาชนให้เข้มแข็งในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น ให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและองค์กรวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้ทำหน้าที่ในการพิทักษ์ปกป้อง บำรุงรักษา สืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมของตนเอง ของท้องถิ่น และของชาติ ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

6. รัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับงานวัฒนธรรมในส่วนที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นสังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรม และสังคมที่สมดุลตามนโยบายของรัฐบาลที่นายกรัฐมนตรีได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 โดยได้กำหนดนโยบายวัฒนธรรมที่สำคัญคือ การส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ได้สืบค้น และศึกษาเรื่องราวของมรดกศิลปวัฒนธรรมไทยเพื่อการอนุรักษ์ เผยแพร่ และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย การพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งรายได้ของประชาชน การประสานให้ประชาชนและเยาวชนมีบทบาทและกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชน และการสนับสนุนให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยอย่างสมศักดิ์ศรีและสร้างสรรค์

อำนาจหน้าที่ ของกระทรวงวัฒนธรรม

พระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 หมวด 16 มาตรา 36 มาตรา 37 ได้บัญญัติไว้ว่า

กระทรวงวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศิลปะ ศาสนาและวัฒนธรรมและราชการอื่น ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่กระทรวงวัฒนธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง วัฒนธรรม

กระทรวงวัฒนธรรมมีส่วนราชการดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานรัฐมนตรี
- (2) สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
- (3) กรมการศาสนา
- (4) กรมศิลปากร
- (5) สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
- (6) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
- (7) ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

การแบ่งส่วนราชการของกระทรวงวัฒนธรรม

ตามกฎหมายแบ่งส่วนราชการกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2545 อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 8 จ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวง วัฒนธรรมได้ลงนามในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ดังต่อไปนี้

สำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจในราชการทางการเมืองเพื่อสนับสนุน ภารกิจของรัฐมนตรี ประสานนโยบายระหว่างกระทรวงโดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารราชการของรัฐมนตรี
2. ติดตามความเคลื่อนไหวทางการเมืองและเหตุการณ์สำคัญให้แก่รัฐมนตรี
3. วิเคราะห์และกลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความคิดเห็นประกอบ การวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี
4. ประสานงานเกี่ยวกับการตอบกระทู้ถาม การชี้แจงญัตติร่างพระราชบัญญัติและกิจการ อื่นทางการเมือง
5. ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ได้ร้องเรียนหรือร้องขอความช่วยเหลือต่อ รัฐมนตรี
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ของรัฐมนตรี
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง และราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการกระทรวงอำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

1. เสนอและจัดทำนโยบายของกระทรวงต่อรัฐมนตรี
2. เสนอแนะและกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารแผนงาน แผนเงิน แผนคน
3. ปฏิบัติการอื่นใดตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (งานส่งเสริมและประสานงาน ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม)

อำนาจหน้าที่สำนักงานส่งเสริม ประสานงานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

1. ประสาน นโยบาย และยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
2. ปฏิบัติงานบริหารทั่วไป งานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงาน การเงิน และพัสดุ
3. ดำเนินการตามภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
4. ปฏิบัติงานตามภารกิจที่เป็นหน้าที่ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในจังหวัด
5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กรมการศาสนา

กรมการศาสนา มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐด้านศาสนา โดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมและให้ความอุปถัมภ์ คุ้มครองกิจการด้านศาสนา ตลอดจนส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรม พัฒนาความรู้คู่คุณธรรม ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสร้างความสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้คนไทยนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้เป็นคนดีมีคุณภาพ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกิจการสำคัญ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. ทำนุบำรุงส่งเสริมการศาสนาศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม
3. เสริมสร้างศีลธรรม ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรม
4. ส่งเสริม ดูแล รักษาและทำนุบำรุงศาสนสถาน และศาสนวัตถุ
5. ให้การอุปถัมภ์ศาสนาอื่น ๆ ที่ทางราชการรับรองและสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรทางศาสนา
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมศิลปากร

กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ บำรุงรักษา ฟื้นฟู ส่งเสริม สร้างสรรค์ เผยแพร่ จัดการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา สืบทอดศิลปะและทรัพย์สินมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อธำรงคุณค่า และเอกลักษณ์ของความเป็นชาติอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยและความมั่นคงของชาติ โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการบำรุงรักษา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริม สร้างสรรค์ และเผยแพร่ศิลปวิทยาการและมรดกทางวัฒนธรรมของชาติในด้านพิพิธภัณฑสถาน โบราณคดี และโบราณสถาน วรรณกรรม ประวัติศาสตร์ ขนบธรรมเนียมประเพณี หอสมุดแห่งชาติ หอจดหมายเหตุแห่งชาติ นาฏศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ คีตศิลป์ สถาปัตยกรรม และศิลปกรรม

3. ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมด้านการพิพิธภัณฑ โบราณคดี โบราณสถาน ภาษาไทย วรรณคดี ประวัติศาสตร์ ขนบธรรมเนียมประเพณี หอสมุด แห่งชาติ หอจดหมายเหตุแห่งชาติ นาฏศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ คีตศิลป์ สถาปัตยกรรม และศิลปกรรม

4. จัดการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ด้านนาฏศิลป์ ช่างศิลป์ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลป วัฒนธรรม

5. กำกับดูแลการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมแห่งชาติ

6. ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทย โดยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา เผยแพร่ และส่งเสริมหน่วยงาน รัฐ เอกชน และประชาชน ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งหวังให้คนไทยมีความเจริญงอกงามด้านจิตใจ สามารถอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุขยั่งยืนและมีศักดิ์ศรีในประชาคมโลก โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
2. ศึกษา วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ทางวัฒนธรรม
3. พัฒนามาตรฐานทางวัฒนธรรมของชาติ
4. เป็นศูนย์กลางในการศึกษา รวบรวม เผยแพร่ และให้บริการสารสนเทศและกิจกรรมทาง วัฒนธรรม
5. ส่งเสริมกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้สาระคุณค่าทางวัฒนธรรม

6. สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการดำเนินงานวัฒนธรรม
7. จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรม
8. สนับสนุน ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
9. ระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานวัฒนธรรม
10. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่กิจการสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อเพิ่มพูนพัฒนา ภูมิปัญญา และการประยุกต์ใช้ในสังคม โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

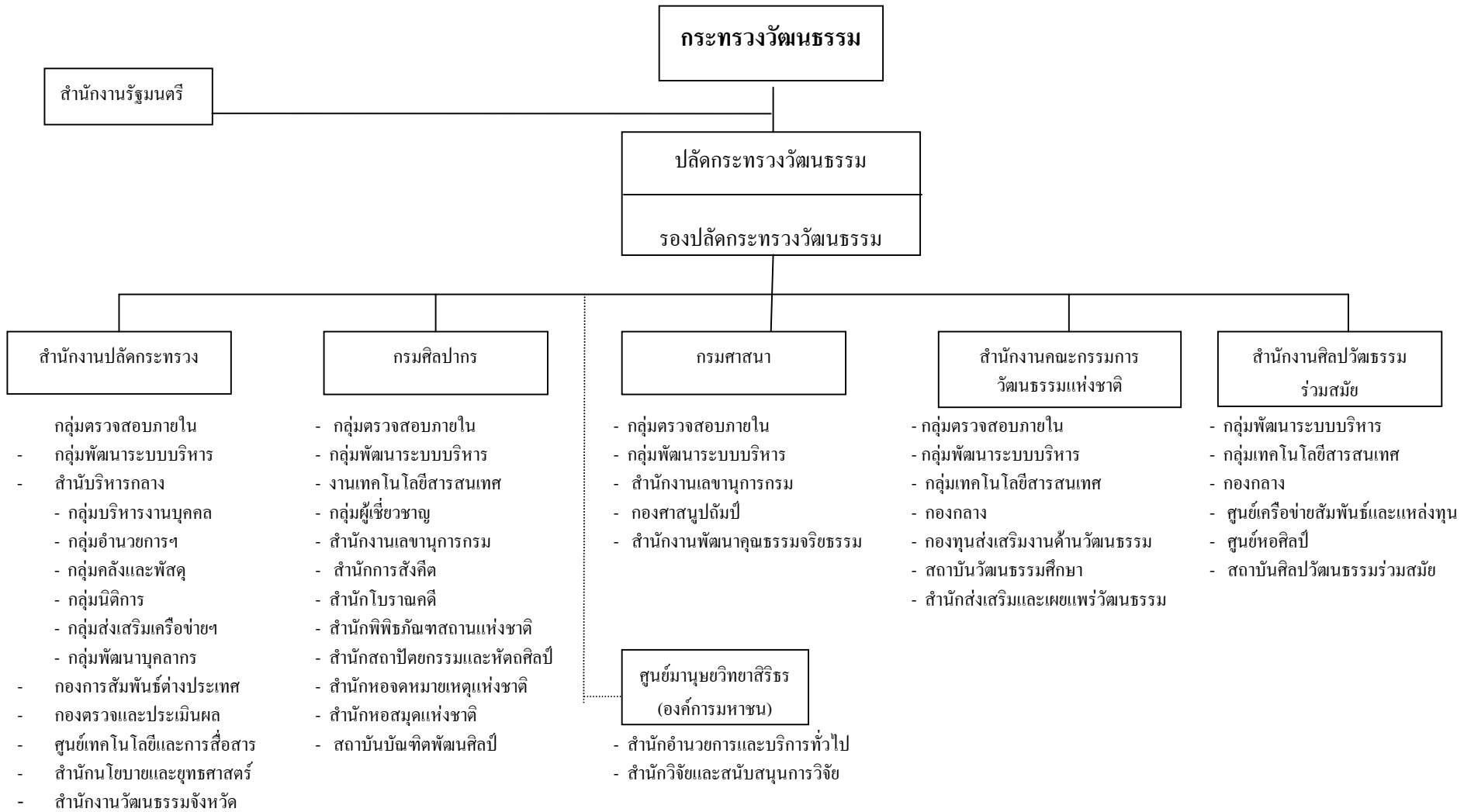
1. ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีหอศิลป์เพื่อเผยแพร่งานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
2. ประสานงานเครือข่ายองค์กรศิลปวัฒนธรรมทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
3. จัดให้มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
4. ศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และการประยุกต์ใช้งานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
5. ระดมทรัพยากรและจัดให้มีกองทุนหรือแหล่งทุนด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

มีภารกิจดังนี้

1. เป็นศูนย์ข้อมูล รวบรวมความรู้ทางด้านมานุษยวิทยา วัฒนธรรม วิถีชีวิตของกลุ่มคนในประเทศไทยและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยการบริการข้อมูล ด้วยฐานข้อมูล ห้องสมุดเฉพาะทาง และระบบสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต
2. เป็นเวทีและเปลี่ยน สร้าง และพัฒนาผลงานวิชาการด้านมานุษยวิทยาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยการจัดการประชุม สัมมนา จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายศึกษาวิจัย
3. เป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณชน โดยการจัดบรรยาย อบรมนิทรรศการ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กิจกรรมเยาวชน และกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในรูปแบบอื่น
4. สนับสนุนการวิจัยและนักวิจัยรุ่นใหม่

โครงสร้างส่วนราชการกระทรวงวัฒนธรรม



ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างของกระทรวงวัฒนธรรม

โครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด



ภาพที่ 2 แสดงโครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาและค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกันตัวแปร ที่ผู้วิจัยทำการศึกษามากที่สุด ดังนี้

ผลการวิจัยของต่างประเทศ

Litwin and Stringer (1968: 103) ในการทดลองให้นักศึกษา จำนวน 45 คน เข้าไปทำงานในบริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับเรดาร์ 3 แห่ง โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งสองคนพบว่าบรรยากาศ แบบเผด็จการ (Authoritarian Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานต่ำสุด ส่วนบรรยากาศแบบเป็นมิตร (Democratic - Friebdly Climate) ก่อให้เกิดความพอใจในงานของพนักงานสูงสุด

Douglas (1979: 754 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวัดบรรยากาศองค์การ เพื่อการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้แบบสอบถาม The Litwin and Stringes IOCQ เพื่อวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติของผู้นำศาสนา 525 คน ของโบสถ์ Seventh Day Adventist ในแคนาดา แล้วนำไปจัดเป็นเส้นภาพเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกันของมิติของบรรยากาศทั้ง 9 มิติ พบว่า

1. บรรยากาศองค์การในมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะเป็นบวก
2. บรรยากาศในมิติความรับผิดชอบ มิติความเลียงภัยและมิติความขัดแย้ง มีลักษณะเป็นลบ

Orpen (1994: 770) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงาน จำนวน 119 คน ในธุรกิจด้านการให้บริการทางการเงินจากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงานของคนในองค์การมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การดีกว่า และมีความพึงพอใจและทัศนคติต้องานเป็นไปในทางบวก

Brown and Leigh (1996: 358 - 368) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน การใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การ จากการรับรู้บรรยากาศองค์การทางด้านจิตวิทยา ซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานการใช้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยของในประเทศ

ลักษณะดี (2537) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน บรรยากาศองค์การในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ดีที่สุด คือ รางวัลตอบแทน และพบว่าบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน คือ โครงสร้างของงาน ความอบอุ่น รางวัลตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานขององค์การได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เจนนารา (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยสรุปว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์การโดยรวมหลายด้าน ได้แก่ โครงสร้างขององค์การความรับผิดชอบของบุคคล การอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัล มาตรฐานการปฏิบัติงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ส่วนด้านความขัดแย้งและด้านความเสี่ยงในงานมีความสัมพันธ์กันน้อย

จุฑารัตน์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรของโรงพยาบาลตากสินมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ อีกทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การส่วนวิชาชีพและภาระทางครอบครัวมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

นุชร (2542) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานของพนักงานบริษัท ชิว - เนชั่นแนล จำกัด โดยศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศโดยรวมการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจงาน

บุญใจ (2542) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน: การศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และลักษณะของบรรยากาศที่แตกต่างกันมีผลทำให้ข้าราชการมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เรืองศักดิ์ (2542) ศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา และระยะในการทำงานไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ รายได้มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โครงสร้างองค์การและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นงเยาว์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติในสายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 500 คน ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีมาก ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่ง มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลระดับปฏิบัติการ แต่อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทนมีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล โดยที่พนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนในทางที่ดีกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานบุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวในทางที่ดีน้อยกว่า แต่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

วรนุช (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์กรโดยศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงาน บริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 166 คน ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงาน บริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศ ภาพรวมในระดับปานกลางแต่การรับรู้บรรยากาศที่มีอยู่ในระดับมาก คือการรับรู้ในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลทำให้รับรู้บรรยากาศขององค์กรแตกต่างกัน คือ อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศของพนักงานบริษัทนิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาในการทำงานและบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธนพร (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในโรงพยาบาลตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยสรุปว่า ระดับบรรยากาศโรงพยาบาลตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านลักษณะงานและด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานอยู่ในระดับที่ดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่าบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยบรรยากาศด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาการมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศด้านความสัมพันธภาพในหน่วยงานในระดับที่ดีมาก สำหรับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยบรรยากาศในด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับที่สูงแต่ บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องในระดับต่ำ

อรรณณ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงประชากรและปัจจุบันด้านบรรยากาศขององค์กรกับจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการของสถาบัน

พระบรมราชชนกที่ สังกัดส่วนกลางของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข จำนวน 110 คน ผลการวิจัยด้านบรรยากาศองค์การสรุปว่า ข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการรับรู้ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีการรับรู้ปัจจัยด้านบรรยากาศด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในมิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ และมิติสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง และมีการรับรู้ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การด้านพฤติกรรมของผู้บริหารในมิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การบางส่วนที่สามารถประมวลได้มีดังนี้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

Welsh and Lavan (1981: 1079 - 1089) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักเทคนิค นักบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์ พบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Sorensen (1985) ศึกษากลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ต่อความผูกพันต่อองค์การ

Morrow (1987) ศึกษาพนักงาน จำนวน 2,200 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความหมายสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Hauffman (1989: 192 - 203) ได้ศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน Northrn Alabama พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Balfour (1990: 274) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลรัฐฟลอริดา จำนวน 828 คน พบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Adams (1991) ศึกษาเรื่องแบบจำลองของความผูกพันต่อองค์กรในเจ้าหน้าที่พยาบาลโดยศึกษาในเจ้าหน้าที่พยาบาลเพศหญิง จำนวน 143 คน ในโรงพยาบาลเขตตะวันตกเฉียงใต้ของอเมริกา พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ชวนชม (2540) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับตำแหน่งงานลักษณะงานที่ทำทํายงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงานการเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วีระวัฒน์ (2541: 80) ศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง กรณีการเคหะแห่งชาติ พบว่าผู้บริหารระดับกลางของการเคหะแห่งชาติ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานและบุคคลมาก มีความผูกพันมากกว่า ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ขณะปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานและบุคคลน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิระ (2541: 80) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของตำรวจอาชกรอบเขตพระราชฐานจิตรลดาเรือน พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การที่ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

การพิจารณาความดีความชอบ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นคง และความพึงพอใจของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พรพรรณ (2541: 63 - 70) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

รุ่งทิวา (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ โดยศึกษานักสังคมสงเคราะห์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 200 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบ การศึกษา สถาบันการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จารุวรรณ (2541) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่าอายุของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่างที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิศิฐศักดิ์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่องาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงานความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กรทัศนคติเพื่อนร่วมงาน และองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

เขมฐานีย์ (2544) ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ในบริษัท เชนเนอรัล เอนิเนียริง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีความรู้สึกในบรรยากาศขององค์กรและมีลักษณะงานที่ต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรต่างกัน

จิรากุล (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาขยาน รายได้ และประสบการณ์ในการย้ายงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถ (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุในองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในงานความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จิรประภา (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยาศองค์กร ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงานด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

จากการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของต่างประเทศและภายในประเทศ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมานั้น ไม่มีความแตกต่างจากมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยาศขององค์กรเลย หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งเดียวกันก็ได้ ดังจะเห็นว่านักวิชาการส่วนใหญ่จะชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยง การรวบอำนาจ การยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร การรับรู้ในผลงาน การยืดหยุ่น ความเป็นอิสระในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน และการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้น น่าจะเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าบรรยาศขององค์กรควรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไม่มากนักน้อย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยใช้บรรยาศองค์กร 9 มิติ ดังกล่าวมาข้างต้นเป็นตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร
ตัวแปรตาม 2 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกออกเป็น 7 ตัวแปรย่อยได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพการสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ระดับชั้นทางราชการ
- 1.6 อัตราเงินเดือน
- 1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

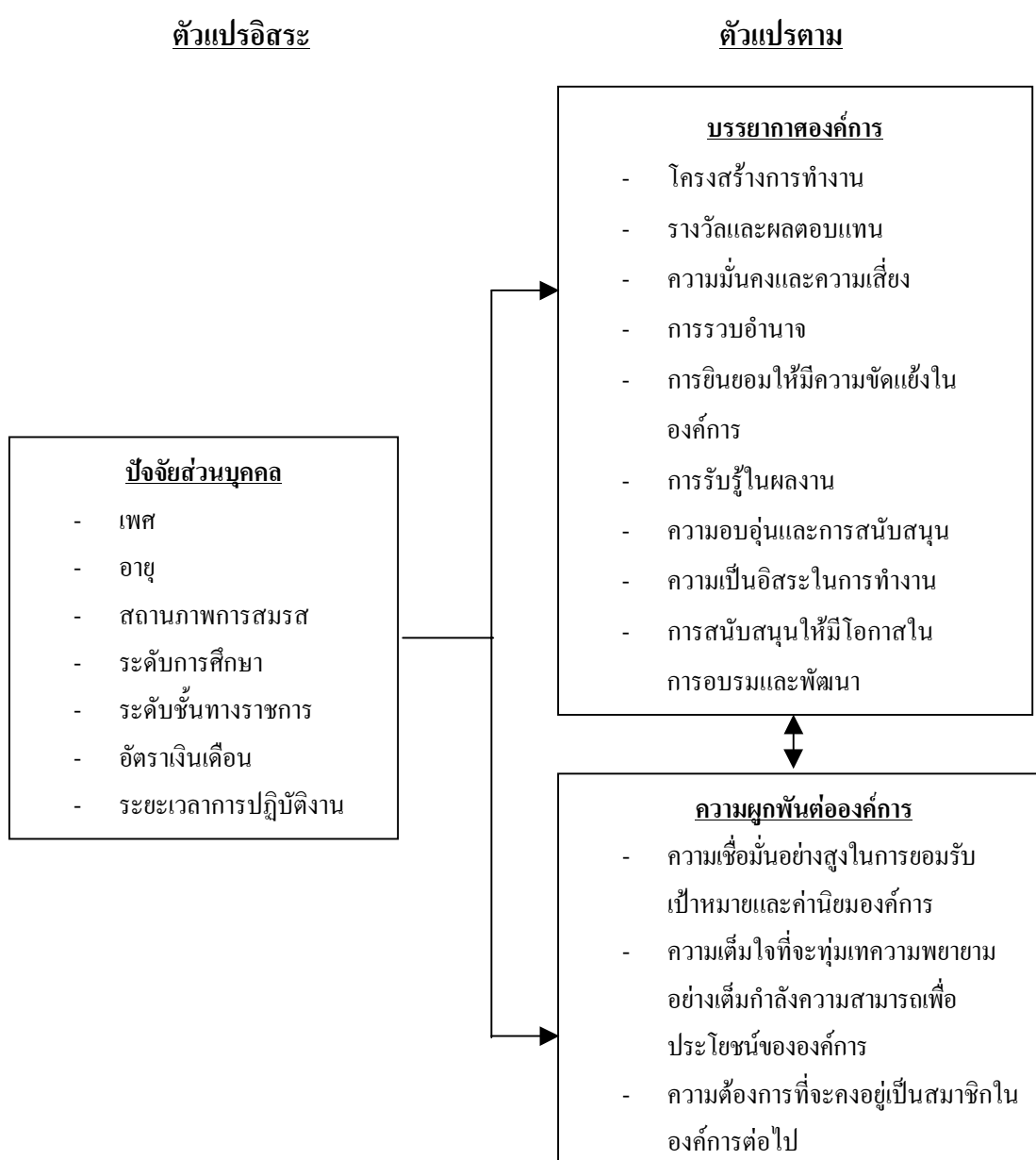
1. บรรยากาศองค์การ จำแนกออกเป็น 9 ตัวแปรย่อยได้แก่

- 1.1 โครงสร้างการทำงาน
- 1.2 รางวัลและผลตอบแทน
- 1.3 ความมั่นคงและความเสี่ยง
- 1.4 การรวบอำนาจ
- 1.5 การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ
- 1.6 การรับรู้ในผลงาน
- 1.7 ความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 1.8 ความเป็นอิสระในการทำงาน
- 1.9 การสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา

2. ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกออกเป็น 3 ตัวแปรย่อยได้แก่

- 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
- 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ถึงความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน ดังนี้

1.1 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.2 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีอายุต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.3 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.4 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.5 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีระดับชั้นทางราชการต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.6 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.7 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ดังนี้

2.1 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2.2 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.3 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.4 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.5 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีระดับชั้นทางราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.6 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2.7 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

3. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการ วัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการและอุปกรณ์

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาบรรยายสององค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการ วัฒนธรรม สังกัดสำนักงานสภักดิ์วัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและ อุปกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ จำนวน 369 คน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยการใช้สูตร Yamane's (บุญธรรม, 2536: 68)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

E = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า } n &= \frac{369}{1+369(0.05)^2} \\ &= 191\end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 191 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างนักวิชาการวัฒนธรรมจำแนกตาม 14 จังหวัด ภาคใต้และตามกลุ่มระดับชั้นทางราชการ (ซี) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับ (ซี) 3-6 และกลุ่มระดับ (ซี) 7-8 โดยใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และหาสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่มนั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ซึ่งสามารถแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ดังตารางที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานวัฒนธรรม 14 จังหวัด ภาคใต้ จำแนกตามกลุ่มระดับชั้น (ซี) แล้วจะใช้วิธีการจับสลากรายชื่อของนักวิชาการวัฒนธรรม โดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement) เพื่อทำการแจกแจงแบบสอบถาม ตามสัดส่วนที่คำนวณได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ตารางที่ 2 การสุ่มตัวอย่างนักวิชาการวัฒนธรรมตามกลุ่มระดับชั้นทางราชการ (ซี) แยกตาม 14 จังหวัดภาคใต้

(หน่วย: คน)

จังหวัด	จำนวนประชากร (N)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n)		
	ซี 3-6	ซี 7-8	รวม	ซี 3-6	ซี 7-8	รวม
1. ชุมพร	8	12	20	4	6	10
2. ระนอง	3	3	6	2	1	3
3. สุราษฎร์ธานี	25	18	43	13	10	23
4. พังงา	2	13	15	1	7	8
5. กระบี่	3	13	16	2	6	8
6. ตรัง	11	9	20	6	4	10
7. นครศรีธรรมราช	31	20	51	16	11	27
8. สตูล	19	3	22	9	2	11
9. ภูเก็ต	6	2	8	3	1	4
10. พัทลุง	7	19	26	4	10	14
11. สงขลา	19	23	42	10	12	22
12. ปัตตานี	15	26	41	8	13	21
13. นราธิวาส	12	23	35	6	12	18
14. ยะลา	6	18	24	3	9	12
รวม	167	202	369	87	104	191

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 9 ตัวแปร ดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน
2. รางวัลและผลตอบแทน
3. ความมั่นคงและความเสี่ยง
4. การรวบอำนาจ
5. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ
6. การรับรู้ในผลงาน
7. ความอบอุ่นและการสนับสนุน
8. ความเป็นอิสระในการทำงาน
9. การสนับสนุนให้บุคลากรมีการอบรมและพัฒนา

เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยใช้ Likert 's Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งในเชิงบวก (Positive) และเชิงลบ(Negative) มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

จากหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย
น้อย	1.00 – 2.33
ปานกลาง	2.34 – 3.66
มาก	3.67 – 5.00

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ตามลำดับคะแนน ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 แสดงว่า นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ
2. ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 แสดงว่า นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
3. ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 แสดงว่า นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในอยู่ระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การต่อไป

เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งในเชิงบวก (Positive) และเชิงลบ (Negative) มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

จากหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย
น้อย	1.00 – 2.33
ปานกลาง	2.34 – 3.66
มาก	3.67 – 5.00

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับคะแนน ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 แสดงว่า นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

2. ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 แสดงว่า นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 แสดงว่า นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในอยู่ระดับสูง

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยงานในเรื่องต่างๆ

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา เพื่อการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยหรือไม่และนำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-Out) กลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product – Moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการของ Cronbach (บุญเรียง, 2533: 183 – 793) ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้สัมประสิทธิ์อัลฟา ดังนี้

- 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ สัมประสิทธิ์อัลฟา = .9526
- 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ สัมประสิทธิ์อัลฟา = .8807

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. โดยการศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา
2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม
3. โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน เก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2548 ถึง 1 ธันวาคม 2548
4. นำแบบสอบถามวัดทุกฉบับที่ได้รับกลับคืนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
5. นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสไว้แล้ว ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยายาสองค่าการและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้

3. ค่า t -test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผล วิเคราะห์ข้อมูล โดยลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ป้ายจำแนกบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทาง การสมรส ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

		(n = 191)	
ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
หญิง		128	67.0
ชาย		63	33.0
2. อายุ			
ต่ำกว่า 35 ปี		48	25.1
36-40 ปี		41	21.5
41-45 ปี		46	24.1
สูงกว่า 45 ปี		56	29.3
อายุเฉลี่ย 41.31 ปีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.04 ค่าสูงสุด 57 ค่าต่ำสุด 28			
3. ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		152	79.6
สูงกว่าปริญญาตรี		39	20.4
4. สถานภาพการสมรส			
โสด		56	29.3
สมรส		135	70.7
5. ระดับชั้นทางราชการ			
ข้าราชการ ระดับ 3-6		127	66.5
ข้าราชการ ระดับ 7-8		64	33.5

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 191)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. อัตราเงินเดือน		
7,000 – 15,000 บาท/เดือน	68	35.6
15,001 - 20,000 บาท/เดือน	43	22.5
มากกว่า 20,000 บาท/เดือน	80	41.9
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	24	12.6
5 – 10 ปี	52	27.2
10 ปี ขึ้นไป	115	60.2

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 3 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไปจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาตามลำดับ คือ กลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 กลุ่มอายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และกลุ่มสุดท้ายอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 41 คน โดยมีอายุเฉลี่ย 41.31 ปี

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่สมรสแล้วเป็นจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 และยังเป็นโสด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

ระดับชั้นทางราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักวิชาการ วัฒนธรรมระดับ 3-6 จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 และกลุ่มนักวิชาการวัฒนธรรมระดับ 7-8 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท/เดือน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาตามลำดับ คือ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 7,000-15,000 บาท/เดือน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาตามลำดับ คือกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.2 และกลุ่ม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัด

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถาม เรื่องบรรยากาศองค์การมาทำการวิเคราะห์ จากการวิเคราะห์ปรากฏผลตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

(n = 191)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์การที่เอื้อ อำนวยต่อ การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>โครงสร้างการทำงาน</u>								
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	13 (6.8)	76 (39.8)	70 (36.6)	16 (8.4)	16 (8.4)	3.28	1.01	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งงาน สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนและมีระบบ	12 (6.3)	85 (44.5)	70 (36.6)	19 (9.9)	5 (2.6)	3.42	0.85	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน	13 (6.8)	101 (52.9)	65 (34.0)	8 (4.2)	4 (2.1)	3.58	0.77	ปานกลาง
4. หน้าที่รับผิดชอบของท่านได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนดีแล้ว	14 (7.3)	66 (34.6)	91 (47.6)	12 (6.3)	8 (4.2)	3.35	0.87	ปานกลาง
5. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีกฎระเบียบมากเกินไปทำให้การปฏิบัติงานไม่สะดวกรวดเร็ว	16 (8.4)	110 (57.6)	51 (26.7)	13 (6.8)	1 (0.5)	3.66	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 191)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์การที่เอื้อ อำนวยต่อ การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
รางวัลและผลตอบแทน								
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ	12 (6.3)	76 (39.8)	69 (36.1)	23 (12.0)	11 (5.8)	3.29	0.96	ปานกลาง
7. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงาน	16 (8.4)	106 (55.5)	38 (19.9)	23 (12.0)	8 (4.2)	3.52	0.96	ปานกลาง
8.บุคลากรที่มีความสนิทสนมใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา จะมีโอกาสเลื่อนขึ้นตำแหน่งสูงกว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี	30 (15.7)	77 (40.3)	43 (22.5)	30 (15.7)	11 (5.8)	2.55	1.11	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	23 (12.0)	88 (46.1)	53 (27.7)	20 (10.5)	7 (3.7)	3.52	0.96	ปานกลาง
10. หน่วยงานของท่านมีการชมเชยและให้กำลังใจมากกว่าตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์	17 (8.9)	74 (38.7)	66 (34.6)	27 (14.1)	7 (3.7)	3.35	0.96	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง								
11. ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงานแม้ว่าท่านจะขัดแย้งทางความคิดกับ ผู้บังคับบัญชาก็ตาม	13 (6.8)	81 (42.4)	69 (36.1)	20 (10.5)	8 (4.2)	3.76	0.91	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 191)

บรรยากาสองการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยากาสองการที่ ผู้อำนวยต่อการ ทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
12.องค์กรของท่านเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความ สามารถในการคิดริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ	21 (11.0)	103 (53.9)	43 (22.5)	21 (11.0)	3 (1.6)	3.62	0.88	ปานกลาง
13.หน่วยงานของท่านเน้นการ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด	14 (7.3)	98 (51.3)	58 (30.4)	19 (9.9)	2 (1.0)	3.54	0.81	ปานกลาง
14.หน่วยงานของท่านไม่เปิด โอกาสให้ท่านมีงานที่ เสี่ยงต่อความสำเร็จ	7 (3.7)	53 (27.7)	65 (34.0)	60 (31.4)	6 (3.1)	3.03	0.93	ปานกลาง
15.การตัดสินใจในการปฏิบัติ งานเป็นไปในลักษณะที่ตัว ท่านเองต้องปลอดภัยไว้ก่อน มากกว่าการคิดถึงประสิทธิผล ขององค์กร	8 (4.2)	62 (32.5)	53 (27.7)	56 (29.3)	12 (6.3)	3.01	1.02	ปานกลาง
การรวบอำนาจ								
16.ผู้บังคับบัญชาจะรวบอำนาจ การตัดสินใจต่างๆแต่เพียง ผู้เดียว	14 (7.3)	42 (22.0)	46 (24.1)	70 (36.6)	19 (9.9)	3.19	1.11	ปานกลาง
17.ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ พิจารณาและตัดสินใจเพียง ผู้เดียวในการแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้น	9 (4.7)	40 (20.9)	51 (26.7)	74 (38.7)	17 (8.9)	3.26	1.038	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 191)

บรรยายการองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยายการที่ องค์กรที่ อำนวยความสะดวก การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
18.ผู้บังคับบัญชาขอให้ท่าน มีส่วนร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจและยอมรับการ ตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	16 (8.4)	97 (50.8)	58 (30.4)	17 (8.9)	3 (1.6)	3.55	0.83	ปานกลาง
19.ผู้บังคับบัญชาจะสอบถาม ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ก่อนการตัดสินใจ	16 (8.4)	98 (51.3)	56 (29.3)	19 (9.9)	2 (1.0)	3.56	0.82	ปานกลาง
20.หน่วยงานของท่านมีการ กระจายอำนาจความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ งาน	13 (6.8)	91 (47.6)	65 (34.0)	19 (9.9)	3 (1.6)	3.48	0.83	ปานกลาง
<u>การยินยอมให้มีความขัดแย้งใน องค์กร</u>								
21. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความ คิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้ง ต่างๆที่เกิดขึ้น	14 (7.3)	93 (48.7)	58 (30.4)	24 (12.6)	2 (1.0)	3.49	0.85	ปานกลาง
22. เมื่อบุคลากร มีความคิดขัด แย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับ บัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและ รับไปพิจารณา	16 (8.4)	86 (45.0)	70 (36.6)	16 (8.4)	3 (1.6)	3.50	0.83	ปานกลาง
23. ผู้บังคับบัญชาจะใช้หลัก ประชาธิปไตย เป็นวิธีสุดท้าย ในการตัดสินใจเพื่อยุติข้อขัดแย้ง	7 (3.7)	86 (45.0)	69 (36.1)	26 (13.6)	3 (1.6)	3.36	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 191)

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์กรที่เอื้อ อำนวยต่อ การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
24. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงานจะมีการ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิด ขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไป ตรงมา	8 (4.2)	86 (45.0)	75 (39.3)	20 (10.5)	2 (1.0)	3.41	0.78	ปานกลาง
25. เมื่อท่านมีความคิดเห็น แตกต่างจากผู้อื่น ท่านมักใช้ เหตุผลในการตัดสินใจ	17 (8.9)	125 (65.4)	40 (20.9)	9 (4.7)	0 (0.0)	3.79	0.67	มาก
<u>การรับรู้ในผลงาน</u>								
26. ผู้บังคับบัญชาจะยกย่อง บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นทั้งต่อ หน้าและลับหลัง	13 (6.8)	94 (49.2)	65 (34.0)	18 (9.4)	1 (0.5)	3.52	0.78	ปานกลาง
27. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยให้ ความสนใจต่อความสำเร็จของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะถือว่า เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว	6 (3.1)	48 (25.1)	70 (36.6)	54 (28.3)	13 (6.8)	3.10	0.96	ปานกลาง
28. ความสำเร็จของงานจะเป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณา ความดีความชอบ	20 (10.5)	107 (56.0)	42 (22.0)	17 (8.9)	5 (2.6)	3.63	0.88	ปานกลาง
29. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านจะได้รับการตำหนิ มาก กว่าให้คำแนะนำ	11 (5.8)	53 (27.7)	59 (30.9)	61 (31.9)	7 (3.7)	3.00	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 191)

บรรยายากอศกัการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยายากอศกัการที่เอื้อ อำนวยต่อ การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างย้ง	เห็น ด้วย	ไม่ แนใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างย้ง			
30.หน่วยงานของท่านจะนำผล การปฏิบัติงานมาใช้เพื่อการ แก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่า นำมาใช้เพื่อการลงโทษ	14 (7.3)	86 (45.0)	69 (36.1)	20 (10.5)	2 (1.0)	3.47	0.82	ปานกลาง
<u>ความอบอุ่นและการสนับสนุน</u>								
31. ผู้บังคับบัญชามีมนุษย์ สัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน ในหน่วยงาน	37 (19.4)	97 (50.8)	46 (24.1)	10 (5.2)	1 (0.5)	3.83	0.82	มาก
32. บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก	14 (7.3)	52 (27.2)	70 (36.6)	34 (17.8)	21 (11.0)	3.02	1.09	ปานกลาง
33. บุคลากรในหน่วยงานให้ ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี	21 (11.0)	97 (50.8)	44 (23.0)	28 (14.7)	1 (0.5)	3.57	0.89	ปานกลาง
34. เมื่อเกิดปัญหาในการ ทำงาน ผู้บังคับบัญชามักจะ ปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาด้วยตน เองโดยไม่ให้คำแนะนำ	5 (2.6)	43 (22.5)	64 (33.5)	64 (33.5)	15 (7.9)	3.21	0.968	ปานกลาง
35. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ร่วมงานยินดีร่วมมือแก้ปัญหา	16 (8.4)	107 (56.0)	46 (24.1)	20 (10.5)	2 (1.0)	3.60	0.83	ปานกลาง
<u>ความเป็นอิสระในการทำงาน</u>								
36. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน	9 (4.7)	91 (47.6)	44 (23.0)	43 (22.5)	4 (2.1)	2.69	0.94	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 191)

บรรยายการสังเกตการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยายการ สังเกตการที่ อำนวยความสะดวก การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
37. ท่านมีอิสระเต็มที่ในการจัดเตรียมแผนการปฏิบัติงานของตัวเอง	15 (7.9)	103 (53.9)	47 (24.6)	26 (13.6)	0 (0.0)	3.56	0.82	ปานกลาง
38. ผู้บังคับบัญชามักก้าวก่ายการปฏิบัติงานของท่าน	4 (2.1)	44 (23.0)	48 (25.1)	86 (45.0)	9 (4.7)	3.27	0.93	ปานกลาง
39. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	18 (9.4)	103 (53.9)	56 (29.3)	12 (6.3)	2 (1.0)	3.64	0.78	ปานกลาง
40. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานจะร่วมมือกันอภิปรายวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว	8 (4.2)	107 (50.0)	50 (26.2)	22 (11.5)	4 (2.1)	3.49	0.83	ปานกลาง
<u>การสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา</u>								
41. ผู้บังคับบัญชาจะสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	37 (19.4)	122 (63.9)	27 (14.1)	5 (2.6)	0 (0.0)	4.00	0.66	มาก
42. ผู้บังคับบัญชาจะสนับสนุนคัดเลือกบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	23 (12.0)	84 (44.0)	56 (29.3)	17 (8.9)	11 (5.8)	3.48	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์กรที่เอื้อ อำนวยต่อ การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
43.ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึก อบรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับงานในความรับผิดชอบ	26 (13.6)	100 (52.4)	38 (19.9)	25 (13.1)	2 (1.0)	3.64	0.91	ปานกลาง
44.กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการลา ศึกษาต่อการฝึกอบรม ดูงาน เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากร	9 (4.7)	70 (36.6)	56 (29.3)	51 (26.7)	5 (2.6)	2.86	0.95	ปานกลาง
45.ท่านมีโอกาสได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	10 (5.2)	74 (38.7)	45 (23.6)	49 (25.7)	13 (6.8)	3.10	1.06	ปานกลาง
รวมบรรยากาศองค์กร ทุกด้าน						3.38	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยในการทำงานของนักวิชาการ
วัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.38$ S.D.=0.43) และเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กรในแต่ละด้านแล้ว พบว่า การ
รับรู้บรรยากาศองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านโครงสร้างการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$ S.D.=0.67)
2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.24$ S.D.=0.65)
3. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.31$ S.D.=0.50)
4. ด้านการรวบอำนาจ ($\bar{X} = 3.41$ S.D.=0.68)
5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ($\bar{X} = 3.50$ S.D.=0.58)

6. ด้านการรับรู้ในผลงาน ($\bar{X} = 3.34$ S.D.=0.61)
7. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.44$ S.D.=0.62)
8. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$ S.D.=0.48)
9. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา ($\bar{X} = 3.41$ S.D.=0.57) ซึ่งในภาพรวมมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การรวมทุกด้าน

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		ระดับบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านโครงสร้างการทำงาน	3.45	0.67	ปานกลาง
ด้านรางวัลและผลตอบแทน	3.24	0.65	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง	3.31	0.50	ปานกลาง
ด้านการรวบอำนาจ	3.41	0.68	ปานกลาง
ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ	3.50	0.58	ปานกลาง
ด้านการรับรู้ในผลงาน	3.34	0.61	ปานกลาง
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.44	0.62	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	3.33	0.48	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา	3.41	0.57	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การรวมทุกด้าน	3.38	0.43	ปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้คำตอบจากแบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การมาทำการวิเคราะห์ จากการวิเคราะห์ปรากฏผลตามตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กร

(n = 191)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กรที่สื่อ อำนาจต่อ การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับ</u>								
<u>เป้าหมายและค่านิยมของ</u>								
<u>องค์กร</u>								
1. เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรนี้เป็นแนวทางเดียว กันกับเป้าหมายและค่านิยม ของท่าน	7 (3.7)	62 (32.5)	90 (47.1)	29 (15.2)	3 (1.6)	3.21	0.80	ปานกลาง
2. องค์กรนี้มีการบริหาร งานที่เหมาะสมแล้ว	4 (2.1)	40 (20.9)	92 (48.2)	43 (22.5)	12 (6.3)	2.90	0.87	ปานกลาง
3. ท่านมักจะชักชวนเพื่อน ๆ ให้เข้ามาทำงานร่วมกันใน องค์กรนี้	5 (2.6)	56 (29.3)	68 (35.6)	51 (26.7)	11 (5.8)	2.96	0.95	ปานกลาง
4. ท่านจะพูดถึงองค์กรนี้ให้ เพื่อน ๆ ฟังเสมอ ว่าเป็น องค์กรที่น่าทำงาน	9 (4.7)	67 (35.1)	74 (38.7)	38 (19.9)	3 (1.6)	3.21	0.87	ปานกลาง
5. ค่านิยมขององค์กรนี้เป็นค่า นิยมที่ท่านศรัทธาและยินยอม	8 (4.2)	73 (38.2)	80 (41.9)	24 (12.6)	6 (3.1)	3.28	0.85	ปานกลาง
<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ</u>								
<u>พยายามอย่างมากในการ</u>								
<u>ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</u>								
6. ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถเพื่อผล สำเร็จขององค์กร	60 (31.4)	115 (60.2)	12 (6.3)	4 (2.1)	0 (0.0)	4.21	0.65	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 191)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กรที่เอื้อ อำนวยต่อ การทำงาน
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
7.ท่านทุ่มเทให้กับการปฏิบัติ หน้าที่ แม้รางวัลตอบแทนที่ได้ รับจะน้อยก็ตาม	61 (31.9)	112 (58.6)	15 (7.9)	3 (1.6)	0 (0.0)	4.21	0.65	มาก
8.เมื่อถึงเวลาเลิกงานแล้วงาน ยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจจะอยู่ต่อ เพื่อทำงานให้เสร็จ	68 (35.6)	106 (55.5)	15 (7.9)	1 (0.5)	1 (0.5)	4.25	0.66	มาก
9.ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึง แม้ว่าองค์กรจะมอบหมายงาน ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ ของท่านให้ทำ	38 (19.9)	125 (65.4)	18 (9.4)	8 (4.2)	2 (1.0)	3.99	0.75	มาก
10.ท่านมักจะนำงานจาก องค์กรกลับไปทำต่อที่บ้าน อยู่เสมอ	33 (17.3)	110 (57.6)	21 (11.0)	25 (13.1)	2 (1.0)	3.77	0.92	มาก
<u>ความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกในองค์กร</u>								
11.ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือก ทำงานกับองค์กรนี้	23 (12.0)	87 (45.5)	60 (31.4)	10 (5.2)	11 (5.8)	3.53	0.97	ปานกลาง
12.ท่านทำงานกับองค์กร ตลอดเวลาไป ตราบเท่าที่ องค์กรยังดำรงอยู่	30 (15.7)	74 (38.7)	76 (39.8)	5 (2.6)	6 (3.1)	3.61	0.89	ปานกลาง
13.ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กร นี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงาน ที่อื่น แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า	20 (10.5)	57 (29.8)	95 (49.7)	11 (5.8)	8 (4.2)	3.37	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n = 191)								
ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้อำนวยการทำงาน
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
15.เมื่อทำงานนานเข้าท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น	21 (11.0)	81 (42.4)	75 (39.3)	11 (5.8)	3 (1.6)	3.55	0.82	ปานกลาง
รวมความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน						3.59	0.51	ปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า นักวิชาการวัฒนธรรมมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทุกด้าน ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$ S.D.=0.51) และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแล้ว พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$ S.D.=0.68) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$ S.D.=0.54) รวมทั้งความด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.59$ S.D. =0.70) ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		ระดับความผูกพัน
	$\bar{X}$	S.D.	
รวมด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.11	0.68	ปานกลาง
รวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.08	0.54	มาก
รวมด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร	3.59	0.70	ปานกลาง
รวมความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน	3.59	0.50	ปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรต่างกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรการในภาพรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
หญิง	128	3.37	0.45	-0.68	0.49
ชาย	63	3.41	0.37		

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กร แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน จำแนกตามเพศแล้ว พบว่า ผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านต่าง ๆ
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1.ด้านโครงสร้างการทำงาน					
หญิง	128	3.42	0.71	-1.12	0.26
ชาย	63	3.53	0.56		
2.ด้านรางวัลและผลตอบแทน					
หญิง	128	3.19	0.63	-1.69	0.09
ชาย	63	3.36	0.70		
3.ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง					
หญิง	128	3.29	0.55	-0.71	0.47
ชาย	63	3.34	0.38		
4.ด้านการรวบอำนาจ					
หญิง	128	3.37	0.74	-1.05	0.29
ชาย	63	3.47	0.55		
5.ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร					
หญิง	128	3.47	0.62	-1.10	0.27
ชาย	63	3.57	0.48		
6.ด้านการรับรู้ในผลงาน					
หญิง	128	3.37	0.64	0.94	0.34
ชาย	63	3.28	0.54		
7.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
หญิง	128	3.44	0.67	-0.20	0.83
ชาย	63	3.46	0.51		
8.ด้านความเป็นอิสระ					
หญิง	128	3.33	0.49	-0.02	0.97
ชาย	63	3.33	0.45		
9.ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา					
หญิง	128	3.43	0.59	0.69	0.49
ชาย	63	3.37	0.53		

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐานบรรยาการสองค่าการ 9 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวมอำนาจ ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา ไม่พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยาการสองค่าการด้านต่างๆทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยาการสองค่าการต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยาการสองค่าการในภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.586	0.195	1.069	0.363
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	34.139	0.183		
รวม	190	34.725			

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยาการสองค่าการในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยาการสองค่าการ ด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน จำแนกตามอายุแล้วพบว่า ผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1.ด้านโครงสร้างการทำงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.937	0.312	0.684	0.563
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	85.366	0.457		
รวม	190	86.303			
2.ด้านรางวัลและผลตอบแทน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.162	0.721	1.673	0.174
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	80.574	0.431		
รวม	190	82.736			
3.ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.437	0.479	1.909	0.130
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	46.920	0.251		
รวม	190	48.357			
4.ด้านการรวบอำนาจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.441	0.147	0.310	0.818
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	88.614	0.474		
รวม	190	89.055			
5.ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้ง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.503	0.168	0.484	0.694
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	64.755	0.346		
รวม	190	65.258			
6.ด้านการรับรู้ในผลงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.560	0.187	0.492	0.688
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	70.954	0.379		
รวม	190	71.514			
7.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.862	0.287	0.726	0.538
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	73.975	0.396		
รวม	190	74.837			

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
8.ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.347	0.116	0.496	0.686
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	43.608	0.233		
รวม	190	43.955			
9.ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.657	0.219	0.658	0.579
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	187	70.2834	0.439		
รวม	190	70.894			

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐานบรรยาการสององค์การ 9 ด้าน คือด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวมอำนาจ ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยาการสององค์การด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยาการสององค์การต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรใน
ภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.37	0.43	-0.461	0.646
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.41	0.39		

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่าผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านต่าง ๆ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1.ด้านโครงสร้างการทำงาน					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.42	0.69	-1.473	0.142
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.60	0.54		
2.ด้านรางวัลและผลตอบแทน					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.21	0.67	-1.188	0.236
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.35	0.60		
3.ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.31	0.51	-0.075	0.941
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.30	0.47		
4.ด้านการรวบอำนาจ					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.42	0.69	0.484	0.629
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.36	0.65		

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
5.ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.50	0.59	-0.120	0.904
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.51	0.56		
6.ด้านการรับรู้ในผลงาน					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.35	0.61	0.431	0.667
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.30	0.62		
7.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.45	0.64	0.194	0.847
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.43	0.57		
8.ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.32	0.47	-0.616	0.538
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.37	0.50		
9.ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการ อบรมและพัฒนา					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.40	0.58	-0.682	0.496
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.47	0.54		

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานการรับรู้ บรรยากาศองค์กร 9 ด้าน คือด้าน โครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวมอำนาจ ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านต่างๆทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	56	3.38	0.44	0.031	0.976
สมรส	135	3.38	0.42		

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรสแล้ว พบว่าการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านโครงสร้างการทำงาน					
โสด	56	3.38	0.45	-1.221	0.224
สมรส	135	3.49	0.74		
2. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง					
โสด	56	3.23	0.67	-0.47	0.917
สมรส	135	3.25	0.65		
3. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง					
โสด	56	3.21	0.55	-1.817	0.071
สมรส	135	3.35	0.47		
4. ด้านการรวบอำนาจ					
โสด	56	3.37	0.72	-0.504	0.615
สมรส	135	3.42	0.67		
5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร					
โสด	56	3.59	0.56	1.293	0.197
สมรส	135	3.47	0.59		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

สถานภาพการสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
6. ด้านการรับรู้ในผลงาน					
โสด	56	3.32	0.66	-0.246	0.806
สมรส	135	3.35	0.59		
7. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
โสด	56	3.45	0.65	0.076	0.939
สมรส	135	3.44	0.61		
8. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน					
โสด	56	3.41	0.48	1.529	0.128
สมรส	135	3.29	0.47		
9. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการ อบรมและพัฒนา					
โสด	56	3.50	.057	1.307	0.193
สมรส	135	3.38	0.57		

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม
จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ

ระดับชั้นทางราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.36	0.41	-0.936	0.350
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.42	0.45		

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางราชการแล้ว พบว่าผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในด้านต่างๆ
จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ

ระดับชั้นทางราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านโครงสร้างการทำงาน					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.41	0.68	-1.333	0.184
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.55	0.65		
2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.19	0.64	-1.630	0.105
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.35	0.68		
3. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.26	0.49	-2.010	0.046
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.41	0.51		
4. ด้านการรวบอำนาจ					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.40	0.64	-0.59	0.953
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.41	0.76		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ระดับชั้นทางราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.52	0.59	0.706	0.481
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.46	0.56		
6. ด้านการรับรู้ในผลงาน					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.34	0.59	-0.121	0.904
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.35	0.65		
7. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.44	0.63	0.020	0.984
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.44	0.61		
8. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.31	0.45	-0.878	0.381
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.37	0.53		
9. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.38	0.55	-0.904	0.367
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.46	0.61		

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ 9 ด้าน คือด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวบอำนาจ ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่นและสนับสนุน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.360	0.180	0.968	0.375
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	34.364	0.183		
รวม	190	34.725			

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือนแล้วพบว่าผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้างการทำงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.978	0.489	1.078	0.342
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	85.325	0.454		
รวม	190	86.303			
2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.060	0.530	1.220	0.298
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	81.676	0.434		
รวม	190	82.736			
3. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.146	0.573	2.281	0.105
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	47.212	0.251		
รวม	190	48.357			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
4. ด้านรวบอำนาจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.699	0.359	0.744	0.477
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	88.355	0.470		
รวม	190	89.055			
5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.856	0.428	1.250	0.289
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	64.402	0.343		
รวม	190	65.258			
6. ด้านการรับรู้ในผลงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.342	0.171	0.452	0.637
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	71.172	0.379		
รวม	190	71.514			
7. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.406	0.203	0.512	0.600
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	74.431	0.396		
รวม	190	74.837			
8. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.905	0.452	0.194	0.824
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	43.865	0.233		
รวม	190	43.955			
9. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.373	0.187	0.561	0.571
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	62.500	0.332		
รวม	190	62.873			

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ 9 ด้าน คือด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวบอำนาจ ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่นและสนับสนุน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.851	0.425	0.231	0.794
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	34.640	0.184		
รวม	190	34.725			

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 9 ด้านจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วพบว่าผลการทดสอบ เป็นดังนี้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่างๆจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านโครงสร้างการทำงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.335	0.168	0.367	0.694
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	85.968	0.457		
รวม	190	86.303			
2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.396	0.198	0.452	0.637
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	82.340	0.438		
รวม	190	82.736			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.054	0.527	20.94	0.126
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	47.303	0.252		
รวม	190	48.357			
4. ด้านรวบอำนาจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.168	0.843	0.018	0.982
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	89.038	0.474		
รวม	190	89.055			
5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.921	0.461	1.346	0.263
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	64.337	0.342		
รวม	190	65.258			
6. ด้านการรับรู้ในผลงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.115	0.575	0.152	0.859
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	71.399	0.380		
รวม	190	71.514			
7. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.442	0.221	0.559	0.573
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	74.395	0.396		
รวม	190	74.837			
8. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.113	0.564	0.242	0.785
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	43.842	0.233		
รวม	190	43.955			
9. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.123	0.616	0.185	0.832
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	62.750	0.334		
รวม	190	62.873			

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ 9 ด้าน คือด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านรางวัลและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการรวบอำนาจ ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
หญิง	128	3.56	0.53	-1.373	0.171
ชาย	63	3.66	0.43		
รวม	190	34.725			

จากตารางที่ 22 ผลการสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ แล้วพบว่าผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านความเชื่อมั่นสูงใน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร					
หญิง	128	3.01	0.68	-3.045	0.03*
ชาย	63	3.32	0.32		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากใน การปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
หญิง	128	4.09	0.55	0.283	0.77
ชาย	63	4.06	0.53		
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกในองค์กร					
หญิง	128	3.58	0.74	-0.291	0.77
ชาย	63	3.61	0.60		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมเพศหญิงมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้าน อื่น ๆ อีก 2 ด้าน นั้นไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด
ภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรใน
ภาพรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.736	0.145	0.562	0.641
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	48.354	0.289		
รวม	190	48.790			

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร ด้านต่างๆทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ แล้วพบว่าผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้าน
ต่างๆ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.774	0.258	0.55	0.64
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	87.578	0.468		
รวม	190	88.352			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.204	0.680	0.22	0.88
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	56.868	0.304		
รวม	190	57.072			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.142	0.714	1.468	0.225
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	90.964	0.486		
รวม	190	93.107			

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร ไม่พบว่านักวิชาการ
วัฒนธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด
ภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนก
ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.59	0.50	0.009	0.993
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.59	0.53		

จากตารางที่ 26 ผลการสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาแล้ว
พบว่าผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.13	0.69	0.644	0.520
สูงกว่าปริญญาตรี	96	3.05	0.63		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	4.06	0.52	-1.131	0.259
สูงกว่าปริญญาตรี	39	4.17	0.61		
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร					
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	152	3.59	0.68	0.27	0.784
สูงกว่าปริญญาตรี	39	3.56	0.74		

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน คือด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
จำแนก ตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	56	3.61	0.49	0.320	0.749
สมรส	135	3.58	0.51		

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรส
ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร ด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพการ
สมรสแล้ว พบว่าการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนก
ตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
โสด	56	3.18	0.68	0.934	0.351
สมรส	135	3.08	0.68		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
โสด	56	4.18	0.48	1.688	0.093
สมรส	135	4.04	0.56		
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร					
โสด	56	3.47	0.76	-1.534	0.127
สมรส	135	3.64	0.66		

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ

ระดับชั้นทางราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.56	0.48	-1.185	0.238
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.65	0.54		

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับชั้นทางราชการที่แตกต่างมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ ด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ แล้ว พบว่าผลการทดลองเป็นดังนี้

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ
จำแนกตามระดับชั้นทางราชการ

ระดับชั้นทางราชการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
1. ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.09	0.61	-0.605	0.546
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.15	0.79		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	4.08	0.53	0.26	0.979
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	4.08	0.58		
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร					
ข้าราชการ ระดับ 3-6	127	3.51	0.68	-2.017	0.45
ข้าราชการ ระดับ 7-8	64	3.74	0.71		

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.694	0.347	0.134	0.875
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	48.720	0.259		
รวม	190	48.790			

จากตารางที่ 32 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือนแล้วพบว่าผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.538	0.269	0.57	0.944
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	88.298	0.470		
รวม	190	88.352			
1. ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.538	0.269	0.57	0.944
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	88.298	0.470		
รวม	190	88.352			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.111	0.553	0.183	0.833
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	56.961	0.303		
รวม	190	57.072			
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.996	0.498	1.016	0.364
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	92.111	0.490		
รวม	190	93.107			

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.375	0.187	0.072	0.930
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	48.752	0.259		
รวม	190	48.790			

จากตารางที่ 34 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้ว พบว่าการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้าน
ต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.530	0.265	0.567	0.568
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	87.822	0.467		
รวม	190	88.352			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.274	0.137	0.045	0.956
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	57.044	0.303		
รวม	190	57.072			

ตารางที่ 35 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.617	0.308	0.627	0.535
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	92.490	0.492		
รวม	190	93.107			

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้

ตารางที่ 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

บรรยากาศองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	P
1. ด้านโครงสร้างการทำงาน	0.22	0.02*
2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	0.37	0.00*
3. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง	0.40	0.00*
4. ด้านการรวบอำนาจ	0.39	0.00*
5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร	0.31	0.00*
6. ด้านการรับรู้ในผลงาน	0.27	0.00*
7. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.42	0.00*
8. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	0.29	0.00*
9. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา	0.37	0.00*
รวมบรรยากาศองค์กรทุกด้าน	0.48	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าบรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ($r = 0.48$ $P = 0.00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ซึ่งปฏิบัติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทางบวก ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้นักวิชาการวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เช่นเดียวกับการรับรู้บรรยากาศขององค์การในแต่ละด้าน ทั้ง 9 ด้าน ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 โดยเฉลี่ยอายุ 41.31 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 79.6 สถานภาพการ สมรสแล้ว ร้อยละ 70.7 มีระดับชั้นทางราชการ ระดับ 3-6 ร้อยละ 66.5 มีอัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่มากกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 41.9 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 60.2

บรรยากาศองค์การจากผลการวิจัย พบว่า วิชาการวัฒนธรรมมีการรับรู้ระดับของบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในแต่ละด้าน ซึ่งได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยง การรวบอำนาจ การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับไม่มากนักเนื่องจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่ภายใต้กระทรวงวัฒนธรรม ดังนั้นทำให้บรรยากาศในการทำงานของนักวิชาการวัฒนธรรมอยู่ในระดับไม่สูงมากนักเพราะนักวิชาการวัฒนธรรมยังไม่ทราบทิศทางการทำงานว่าจะมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจนอย่างไรซึ่งทำให้นักวิชาการมีทัศนคติว่ายังมีความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานเพราะว่า

กระทรวงวัฒนธรรมเพิ่งก่อตั้งได้ไม่ถึง 3 ปี ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับ Steers อ้างถึงใน กรณี (2529) และ Hall กับ คณะ Kelly อ้างถึงใน เชื้อวชาญ (2530) กล่าวว่า บรรยายาสองคือการเป็นเรื่องความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดอยู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้สามารถแยกทางด้านดังนี้

1. ด้านโครงสร้างการทำงาน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยายาสองคือการ ด้านโครงสร้างการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่ยังดำเนินการไม่ชัดเจน และมีกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานที่มีมากเกินไปทำให้งานเกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากกระทรวงวัฒนธรรมเป็นกระทรวงที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นใหม่ ทำให้โครงสร้างยังไม่ลงตัว ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาและระเบียบก็ต้องอาจอิงกฎหมายเป็นหลักสำคัญ

2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยายาสองคือการ ด้านรางวัลและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.24$) ซึ่งแสดงว่าการพิจารณา ความดีความชอบในการหน่วยงานยังเน้นความสัมพันธ์ส่วนตัวอยู่ และยังมีความคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นคนสนิทของตนเองมีความสำคัญ ทำให้เกิดความรู้สึกว่ายังมีอภิสิทธิชนอยู่ อันเนื่องมาจากสาเหตุ ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นข้าราชการในระดับใกล้เคียงกัน (ซี 7) ผู้ได้บังคับบัญชา(ซี 6)มาก่อนที่จะมีการตัดโอนมาอยู่กระทรวงวัฒนธรรมทำให้เกิดความใกล้ชิดกับบุคคลที่เคยคุ้นเคยมาก่อน

3. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยายาสองคือการด้านความมั่นคงและความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) ซึ่งแสดงว่า องค์กร ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานที่เสี่ยงต่อความสำเร็จได้เท่าที่ควร อาจเป็นเพราะ ว่ากระทรวงวัฒนธรรมเป็นกระทรวงใหม่ภารกิจต่างๆยังไม่ลงตัว และยังต้องการ ความแม่นยำ ถูกต้อง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีการควบคุมตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่อยากให้งานที่มีความเสี่ยงสูงเพราะอาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้

4. การรวบอำนาจ พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยายาสองคือการด้านการรวบอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ซึ่งแสดงว่า องค์กรยังมีการใช้อำนาจในการบริหารจัดการของผู้บริหารแบบรวบอำนาจแต่เพียงผู้เดียว อันเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่า

ในการบริหารจัดการนั้นเป็นอำนาจของตนเองเพียงผู้เดียวซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาเพิ่งเข้ามาเป็นผู้บริหารในองค์กรที่ต้งขึ้นใหม่

5. ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมและให้มีความขัดแย้งในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) ค่อนข้างสูง อันเนื่องมาจาก ความขัดแย้งยังเป็นเรื่องธรรมชาติในสังคม และการตัดสินใจเพื่อยุติข้อขัดแย้งที่บุคลากรย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันยังมีอยู่ในระดับที่สูงอยู่

6. ด้านการรับรู้ในผลงาน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) แสดงว่า ยังมีปัญหาเรื่องการปฏิบัติงานที่เกิดความผิดพลาดขึ้นในการทำงานอยู่และ ผู้ได้บังคับบัญชายังมีการถูกตำหนิมากกว่าการให้คำแนะนำที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

7. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.44$) แสดงว่า บุคลากรยังมีความรู้สึกว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในหน่วยงานอยู่ ทำให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยก และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นผู้บังคับบัญชามักปล่อยให้แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชายังใหม่ต่อการบริหารงานและยังขาดประสบการณ์ในการทำงานหรือขาดความเอาใจใส่อย่างแท้จริง

8. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.33$) แสดงว่า องค์การยังมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ และมักจะก้าวก้าการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ อันอาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบของกระทรวงอย่างเข้มงวดและอยากให้งานที่ออกมาดี มีประสิทธิภาพ

9. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) แสดงว่าองค์การยังมีการกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ และการฝึกอบรมดูงาน

ที่ค่อนข้างเข้มงวด มีความยืดหยุ่นน้อยเพราะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกระทรวงอย่างเคร่งครัด เพราะว่าเป็นกระทรวงที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นมาใหม่

ส่วนความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ อยู่ในระดับที่ไม่มากนักเช่นกัน เนื่องจากนักวิชาการวัฒนธรรม ขาดความเชื่อมั่นกับองค์กร ทั้งในด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ความศรัทธา และการยอมรับค่านิยมในองค์กร รวมทั้งนโยบายในการปฏิบัติที่ยังไม่ชัดเจนของกระทรวงวัฒนธรรม ทำให้นักวิชาการวัฒนธรรมเกิดความไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Buchanan II อ้างถึงใน โสภกา (2533) พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นั่นเอง

1. ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) ดังนั้น องค์กรควรสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดการบริหารงานตามสายงาน หรือมีกิจกรรมร่วมกันในการสร้างค่านิยมร่วมกันต่อองค์กร ในแง่ของความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานพบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$) ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับปรุงด้านนโยบายให้ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนที่จะพัฒนาเพิ่มพูนทักษะในงานด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีโอกาส ในการก้าวหน้าในองค์กรและเป็นการกำลังสำคัญที่จะเจริญเติบโตไปพร้อมกับองค์กร และเพื่อประโยชน์ขององค์กรควรส่งเสริมความชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากรให้อยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น

3. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$) ดังนั้น องค์กรควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งด้านการชมเชยและติชม ด้วยความเป็นธรรม ชัดเจนและโปร่งใสเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติเพื่อ

ให้เกิดประสิทธิภาพ และยังทำให้เกิดความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นการส่งเสริมให้มีบรรยากาศขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้มากขึ้นในทุกด้านๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถ้ามีบรรยากาศขององค์กรที่ดีขึ้นมากเท่าไรก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นไปอีก ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

สำหรับการทดสอบสมมติฐานซึ่งมีทั้งหมด 3 สมมติฐาน สามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีข้อวิจารณ์ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 นักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีปัจจัยบุคคลที่ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นทางราชการ เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในภาพรวมนักวิชาการวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรได้ดังนี้

เพศ นักวิชาการวัฒนธรรมที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากสาเหตุเพราะปัจจุบันชายและหญิงมีความเท่าเทียมในด้านสิทธิต่างๆมากขึ้นทำให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันในด้านความคิดและการตัดสินใจ

อายุ นักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการวัฒนธรรมส่วนใหญ่มักทำงานในระบบราชการนี้มานานแล้ว และได้รับผลตอบแทนจากองค์กรเป็นที่พึงพอใจจึงส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ระดับการศึกษา นักวิชาการวัฒนธรรมที่มีการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าระบบการศึกษาในปัจจุบันมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและรองรับการบริหารงานจัดการที่ทันสมัยขึ้นในยุคปัจจุบัน และยังเปิดโอกาสในด้านการศึกษาให้มีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้อย่างทั่วถึงและเสมอภาค

สถานภาพการสมรส นักวิชาการวัฒนธรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการวัฒนธรรมในองค์การมีกฎระเบียบข้อบังคับ ให้นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ทำให้นักวิชาการวัฒนธรรมต่างก็มีการรับรู้หรือทัศนคติที่ดีต่อองค์การในหน่วยงานไปในแนวทางเดียวกัน

ระดับชั้นทางราชการ นักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระดับชั้นทางราชการต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าระบบราชการมีมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน

อัตราเงินเดือน นักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่างกันเป็นไปตามระบบค่าจ้างที่ทางราชการวางไว้อย่างชัดเจน และแน่นอนทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน นักวิชาการวัฒนธรรมที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศในองค์การไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานภายในองค์การค่อนข้างจะมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบ จึงทำให้นักวิชาการวัฒนธรรมต้องปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ และเป็นไปตามสายงานทำให้นักวิชาการวัฒนธรรมทุกคนไม่ว่าจะมีระยะเวลาในการทำงานมากน้อยเพียงใด ตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญรัตน์ แก้วลำหัด (2536) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่านักวิชาการวัฒนธรรมที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น เพศ พบว่า เพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การที่สูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเชื่อมั่นสูงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักวิชาการวัฒนธรรมเพศหญิงที่มีจำนวนมากกว่าเพศชายและมีทัศนคติด้านค่านิยมขององค์การนี้เป็นค่านิยมที่เพศหญิงศรัทธาและยอมรับมากกว่านักวิชาการวัฒนธรรมเพศชาย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ในภาพรวม นักวิชาการวัฒนธรรมมีความผูกพันองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุณี (2537) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ นันทนา (2538) ศึกษาผลปัจจัยที่มีต่อผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายชุมชนชนสำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ยิ่งบรรยากาศองค์การดีมากขึ้นเท่าไร ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นองค์การต้องมีการสร้างบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นในทุกๆด้านเพื่อทำให้ความผูกพันต่อองค์การมีเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ดังนั้น การสร้างบรรยากาศภายในองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานและถือได้ว่ามีอิทธิพลต่อการจงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในองค์การที่มีบรรยากาศดี ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจ มีขวัญและกำลังใจ ยิ่งมีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน จะสามารถลดความขัดแย้งระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ และในปัจจุบันการดำเนินกิจกรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการแข่งขันทุกองค์กรได้พัฒนาเข้าสู่วงจรการแข่งขันและ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศให้นักวิชาการวัฒนธรรมเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและองค์กรจะพัฒนาไปให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากความร่วมมือ ร่วมใจ ความเสียสละ ความทุ่มเทของนักวิชาการวัฒนธรรมแล้ว ยังต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสมด้วยจะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในภาพรวมทั้ง 9 ด้าน ดังที่กล่าวข้างต้นไม่ได้ เพราะปัจจัยดังกล่าวเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 191 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product -Moment Correlation Coefficient) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และเพศชาย มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่อายุสูงกว่า 45 ปีขึ้นไปมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือกลุ่มอายุไม่เกิน 35 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 กลุ่มที่อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 และกลุ่มสุดท้ายมีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 อายุเฉลี่ย 41.31 ปี

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

4. สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรสค้างนี้ คือสมรสแล้ว จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 และยังโสด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

5. ระดับชั้นทางราชการ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นทางราชการ ระดับ 3-6 มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 และกลุ่มที่มีระดับชั้นทางราชการระดับ 7-8 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

6. อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท/เดือน มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือกลุ่มที่อัตราเงินเดือนระหว่าง 7,000-15,000 บาท/เดือน มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท/เดือน มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

บรรยายกาสองค่าการ

จากผลการศึกษาพบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ มีการรับรู้บรรยายกาสองค่าการในภาพรวมทุกด้านในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และเมื่อพิจารณาบรรยายกาสองค่าการในแต่ละด้าน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยายกาสองค่าการทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ($\bar{X} = 3.24 - 3.50$) ซึ่งไม่เกินไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษา นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ มีความผูกพันต่อองค์กร 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมาย ด้านค่านิยมขององค์กรและด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ($\bar{X} = 3.11 - 4.08$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในภาพรวมนักวิชาการวัฒนธรรมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$)

จากการทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ 3 สมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยในภาพรวมแล้วนักวิชาการวัฒนธรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.38$)

สมมติฐานที่ 2 นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส ระดับชั้นทางราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ พบว่า เพศหญิง มีการความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าเพศชายในด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยในภาพรวมทั้งหมด นักวิชาการวัฒนธรรมมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59$)

สมมติฐานที่ 3 บรรยายกาองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยายกาองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 37 แสดงผลการสรุปของการทดลองสมมติฐานเรื่องการรับรู้บรรยายกาองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรตาม	การรับรู้บรรยายกาองค์การ		ความผูกพันต่อองค์การ	
	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
	สมมติฐาน	สมมติฐาน	สมมติฐาน	สมมติฐาน
1. ด้านโครงสร้างการทำงาน	✓		✓	
2. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	✓		✓	
3. ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง	✓		✓	
4. ด้านการรวบอำนาจ	✓		✓	
5. ด้านความยินยอมให้มีการขัดแย้ง	✓		✓	
6. ด้านรับรู้ในผลงาน	✓		✓	
7. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	✓		✓	
8. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	✓		✓	
9. ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสในการอบรมและพัฒนา	✓		✓	

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการ วัฒนธรรมจังหวัดสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้” ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งแสดงว่ายังมีการรับรู้ที่ไม่สู้ดีนัก ดังนั้นสิ่งที่นักวิชาการวัฒนธรรมและผู้บริหารควรตระหนักถึง และใช้เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบรรยากาศองค์การและสร้างความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นการป้องกันปัญหา และผลที่จะตามมา แสดงว่าถ้าบรรยากาศภายในองค์การดีมากยิ่งขึ้น ก็จะทำให้ นักวิชาการวัฒนธรรมมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นตามไปด้วย และนักวิชาการวัฒนธรรมก็ พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ ในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น และอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในองค์การ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ จากผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านในด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้านแล้ว ควรป้องกันปัญหา และผลที่จะตามมามีดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างการทำงาน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น องค์การควรกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจนเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

1.2 ด้านรางวัลและผลตอบแทน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างต่ำ ดังนั้น ในการพิจารณาประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้น และตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส และควรให้ผู้บริหารระดับต้นมีส่วนร่วมในการพิจารณา เพราะจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิด

และเป็นผู้มอบหมายงาน ซึ่งจะทราบภาระงานของบุคลากรแต่ละคน ไม่ใช่พิจารณาเพราะว่าผู้ได้บังคับบัญชาคนนั้นเป็นคนสนิทของตนเองโดยเอาความสัมพันธ์มาเป็นตัววัด

1.3 ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานที่เสี่ยงต่อความสำเร็จ และผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจได้ด้วยตนเองในงานที่สามารถรับผิดชอบได้ เพื่อจะทำให้บุคลากรได้มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในองค์การและเป็นกำลังสำคัญที่จะเจริญเติบโตไปพร้อมกับองค์การ

1.4 การรวบอำนาจ พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรวบอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรมีการสร้างจิตสำนึกให้มีการรับผิดชอบและปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจในการบริหารจัดการแบบรวบอำนาจแต่เพียงผู้เดียวไม่ได้ ต้องมีการกระจายอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาตัดสินใจและมีส่วนร่วมด้วย

1.5 ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมและให้มีความขัดแย้งในองค์การ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งความขัดแย้งเป็นธรรมชาติ ที่บุคลากรย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อมีข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เมื่อเกิดความ คิดเห็นที่แตกต่างกันขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสนใจเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อยุติข้อขัดแย้งในหน่วยงานโดยเร็ว โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสามัคคีซึ่งจะมีผลต่อหน่วยงาน

1.6 ด้านการรับรู้ในผลงาน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการรับรู้ในผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อเกิดเหตุความผิดพลาดในการปฏิบัติงานโดยให้คำแนะนำชี้แนะมากกว่าการตำหนิหรือลงโทษ เพื่อบุคลากรจะได้รับทราบจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.7 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างต่ำ ดังนั้น องค์การควรให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเกิดความรู้สึกสามัคคีไม่ให้เกิดปัญหาแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องเข้ามาช่วยเหลือพร้อมทั้งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน อย่าปล่อยให้บุคลากรแก้ไขปัญหาโดยลำพัง จะเป็นการสร้างความใกล้ชิดให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากยิ่งขึ้น

1.8 ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างต่ำ ดังนั้น องค์การควรกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ด้วยเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงออกด้านความรู้ความสามารถของตนเองในการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นคนกล้าคิดกล้าทำกล้าแสดงความคิดเห็นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

1.9 ด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรให้ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมให้ตรงตามภาระหน้าที่ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ และคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งให้เกิดความเสมอภาคและเหมาะสม ทั้งนี้หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว และกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงานให้เกิดความยืดหยุ่น ให้มากกว่านี้

2. ความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรมสังกัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมาย และด้านค่านิยมขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การ ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้านแล้ว ควรป้องกันปัญหาและผลที่จะตามา ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การควรสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดการบริหารงานตามสายงาน หรือมีกิจกรรมร่วมกันในการสร้างค่านิยมร่วมกันต่อองค์การ ในแง่ของความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานพบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ดังนั้น องค์การควรมีการปรับปรุงด้านนโยบายให้ ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนที่จะพัฒนาเพิ่มพูนทักษะในงานด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสนในการก้าวหน้าในองค์การและเป็นการกำลังสำคัญที่จะเจริญเติบโตไปพร้อมกับองค์การ และเพื่อประโยชน์ขององค์การควรส่งเสริมความชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากรให้อยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น

2.3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การ พบว่า นักวิชาการวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์การต้องสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งด้านการชมเชยและติชม ด้วยความเป็นธรรม ชัดเจนและโปร่งใสเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และยังทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น และไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น

3. บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นการส่งเสริมให้มีบรรยากาศขององค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มากขึ้นในทุกด้านๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถ้ามีบรรยากาศขององค์การที่ดีขึ้นมากเท่าไรก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นไปอีก ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะมีผู้สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมต่อไป เพื่อให้เกิดภาพรวมขององค์การอย่างแท้จริง โดยการวิจัย เช่นเดียวกับฉบับนี้ หรือเป็นการวิจัยเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในงานวิจัยเดียวกัน ดังนี้ ก็เพื่อเป็นภาพสะท้อนแก่ผู้บริหารในองค์การที่จะนำผลการวิจัยเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนแปลงกลุ่มประชากร เป็นนักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อศึกษาบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์กรได้หลากหลายและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากกระทรวงวัฒนธรรมกำลังอยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานขององค์การในด้านต่างๆ ซึ่งกระทรวงวัฒนธรรมได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และปัจจุบันบุคลากรของกระทรวงวัฒนธรรมยังมีความแตกต่างกันในด้านของความคิดและความเชื่อมั่นในองค์การอยู่ ซึ่งควรจะมีประเด็นต่างๆ ที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์อย่างที่งานวิจัยที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการต่อไป เช่น ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและปรับกระบวนทัศน์ในการทำงานใหม่ต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรกฎ พลพานิช. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลียม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เจนฐานิย์ สรโชติ. 2544. ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การในบริษัทก่อสร้าง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุวรรณ โหระ. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลศึกษากรณีวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิรประภา สุตสาคร. 2545. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิรากร วะพันธ์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทโอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จารุณี วงศ์คำแน่น. 2437. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จิราวรรณ แก้วสนธิ. 2545. **อัตรโมทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิต**
การทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. 2541. **การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรใน**
โรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจนนารา สุคันธรัตน์. 2541. **บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล**
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
- ชวนชม กิจพันธ์. 2540. **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก**
งบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2530. **มติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล.**
กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี**
บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร:**
ไทยวัฒนาพานิช.
- พระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545.**
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. **องค์การและการบริหาร: การศึกษาการจัดการแผนใหม่.**
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ. 2543. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และ
วัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธนพร จงวิทยาดี, พันตำรวจตรีหญิง. 2544. บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิม
พระเกียรติ.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นันทนา ประกอบกิจ. 2538. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน
สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

นิภา แก้วศรีงาม. 2532. จิตวิทยาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นุชกร จันทรเปล่ง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจใน
งานของพนักงานบริษัทชีวเนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

เนือทิพย์ นวมถนอม. 2547. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญใจ ลิมศิริ. 2542. บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา
ข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญรัตน์ แก้วถ้ำหัด. 2536. บรรยากาสองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2541. ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์

พร้อมพรรณ ปิ่หัตถกิจกุล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและความผูกพันต่อ
วิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

ภรณ์ มหานนท์. 2529. การประเมินผลประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

รุ่งทิวา สุดแดน. 2541. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรม
ประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช. 2542. การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน) ต่อบรรยากาสองค์การ และทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล

ลักษณาวดี ใจเย็น. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาสองค์การกับความพึงพอใจในงานและ
การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. บรรยากาสองค์การและความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัท
นิปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรพล นันทเกษม, พ.ต.ต. 2540. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่าย
 อำนวยการกองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณภา ณ สงขลา. 2530. บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนักงาน
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัฒนา ศรีสม. 2542. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการ
 ขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์. 2543. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษา
 เฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วีระวัฒน์ ขวตระกูล. 2541. ความผูกพันที่มีต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลาง: ศึกษากรณีการ
 เลหะแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริระ ยินเจริญ. 2541. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของตำรวจอารักขาและรักษาความ
 ปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สกุลรัตน์ สมบูรณ์กุล. 2546. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อทัศนคติในอาชีพราชการของ
 พนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. 2525. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สมหมายการพิมพ์

_____. 2526. ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ

_____. 2536. การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า

- สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานในโรงงานน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า
บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพัตรา เพชรมณี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2528. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลัง
คนในระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- สุนิจ ศรีวิหค. 2542. ความผูกพันต่อองค์การภายใต้วิกฤติการณ์ทางสังคมของอาสาสมัคร
คุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรพุด. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิชาการไทย - ออสเตรเลีย.
- อรุณ รักธรรม. 2524. การพัฒนาองค์การ: การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพิมพ์โอเคียนสโตร.
- อรรณ จิตวานิช. 2544. ปัจจัยเชิงประชากร และปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การกับจิตสำนึก
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Adams, B.D. 1991. "A Model of Organizational Commitment in Staff Nurses (Job Stress)".
Dissertation Abstracts International. 52 (October 1991: 1948.

- Allen, N.J. and J.P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment of the Organizations". **Journal of Occupational Psychology**. 63(June 1990): 1 - 18.
- _____. 1993. "Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect". **Journal of Business Research**. 26 (January 1993): 49 -61.
- Balfour, D.L. 1990. **Individual and Organization : Modeling Commitment in Public Organization**. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University.
- Brown. W.B. and D.J. Moberg. 1980. **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Buchanan II, B. 1974. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization". **Administrative Science Quarterly**. 19 (March 1974): 533 - 546
- Champbell, J.M., E.L. Dunnette and K. Weick. 1980. "Environmental Variation and Management Effectiveness". **Organizational Theory Design**. Chicago: Science Research Association.
- Cherrington, J.D. 1994. **Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance**. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Douglas, D.D. 1979. "An Assessment of the Organizational Climate for Creativity in the Canadian Conference of Seventh Day Adventist Recommendations for Change Based on the Perception of Leading Church Members". **Dissertation Abstracts. International**. 39 (June 1979) : 754 - A.

Gibson, J.L., J.M. Iranewich and J.H. Ponnely, Jr.1991. **Organization : Structure, Processes Bahavior**. (2d ed.). Faxas : Business Puvlications, Inc.

Gibson, J.L., J.M. Iranewich and J.H. Ponnely, Jr.1991. **Organization : Structure, Processes Bahavior**. (7th ed.). Homewood, Boston : Richard D.Irwing Inc.

Hauffman, N.L. 1989. **The Effects of Conflict Settlement Process on the Expressed Degree of Organizational Commitment**. Denton: Unpublished Doctoral Dissertation, University of North Texas.

Knowles, M.S. 1974. "Human Resources Development in OD". **Public Administration Review**. 34 (March - April 1974): 239 - 245.

Likert, R. 1967. **The Human Organization : Its Management and Value**. New York: McGraw - Hill Book Company.

Litwin, G.H. and R.A. Stringer, Jr. 1968. **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Havard University.

Meyer, P.J., N.J. Allen and C.A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extersion and Test of a Three- Component Conceptualization". **Journal of Applied Psychology**. 59(August 1993) : 538 - 551.

Morrow, P.C. 1987. "Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stage". **Journal of Vocation Behavior**. 24 (July 1980) : 330 - 346.

Mowday, R.Steers R.M. and L. Porter. 1982. **Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover**. New York: Academiy Prees.

- Newell, C.A. 1978. **Human Behavior Educational Administration**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice - Hall.
- Orpen, C. 1994. "Organizational Level as a Moderator of the Relationship Between Perceived Political Climate and Employee work Attitudes". **Psychological Report**. 75 (October 1994): 769 – 770.
- Porter, L.W. 1974. "Organizational commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". **Journal of Applied Psychology**. 59 (December 1974): 603.
- Porter, L.W. and R.M. Steers. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Raddin, B. 1988. **The Output - Organization**. Englewood: Gower Publishing Co.
- อ้างอิงใน อรรถาธิบาย จิตตวิทยา. 2544. ปัจจัยเชิงประชากร และปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การกับจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- School, R.W. 2003. **Human Resource Strategies: Commitment and Control Approaches to Workforce Management**. Available: http://www.cba.uri.edu/School/Notes/Commitment_Control.html. April 3, 2003.
- Sorensen, W.B. 1985. **A Causal Model of Organization Commitment Job Satisfaction: Nursing Personnel Military Hospital**. Iowa : Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa.
- Steers, R.M. 1977. "Antecedents and Outcome of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly**. 22 (March 1977): 46 - 56.

Steers, R.M. and L. porter. 1979. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Company.

Strauss, G. and L.R. Sayles. 1980. **Personnel: the Human Problems of Management**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice - Hall.

Welsh, H.P. and H. Lavan. 1981. "Inter Relationship between Organizational Commitment and Job Characteristic, Job Satisfaction". **Human Relations**. 54 (October 1981): 1079 - 1089.

ภาคผนวก

ภาคผนวก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรม
สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัด ภาคใต้

ผู้ดำเนินการวิจัย นายพัฒนกิจ ชัชวาลย์

นิติศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะเก็บไว้เป็นความลับ ขอความ
กรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามด้วยความจริงที่ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของ
ท่าน โดยท่านไม่ต้องแจ้งชื่อให้ทราบ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าคำตอบและเติมตัวเลขในช่องว่างข้อที่ 2 ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

1. () หญิง
2. () ชาย

2. อายุ.....ปี (อายุปีเต็มของพนักงานเศษของอายุตั้งแต่ 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี)

3. ระดับการศึกษา

1. () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
2. () สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพทางการสมรส

1. () โสด (ซึ่งไม่ได้แต่งงาน)
2. () สมรสแล้ว (รวมถึง หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่)

5. ระดับชั้นทางราชการ

1. () ข้าราชการระดับ ซี 3 – 6
2. () ข้าราชการระดับ ซี 7 – 8

6. อัตราเงินเดือน

1. () 7,000 – 15,000 บาท
2. () 15,001 – 20,000 บาท
3. () สูงกว่า 20,000 บาท

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (โดยนับระยะเวลาดังแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่กรอกแบบสอบถาม শেষของเดือนตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี)

1. () ต่ำกว่า 5 ปี

2. () 5 – 10 ปี

3. () สูงกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ

1 คำตอบ เท่านั้น

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1	โครงสร้างการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน						
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งงาน สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ						
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน						
4	โครงสร้างการบริหารงานเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน						
5	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงาน						
6	รางวัลและผลตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ						

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้ วิจัย
7	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการทำงาน						
8	บุคลากรที่มีความสนิทสนมใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา จะมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี						
9	ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ						
10	หน่วยงานของท่านมีการชมเชยและให้กำลังใจมากกว่าตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์						
11	<u>ความมั่นคงและความเสี่ยง</u> ท่านมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานแม้ว่าท่านจะขัดแย้งทางความคิดกับผู้บังคับบัญชาก็ตาม						
12	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ						
13	หน่วยงานของท่านเน้นการปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด						
14	หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านมีการทำงานที่เสี่ยงต่อความสำเร็จ						

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
15	การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในลักษณะที่ตัวท่านเองต้องปลอดภัยไว้ก่อนมากกว่าการคิดถึงประสิทธิผลขององค์กร						
16	<u>การรวบรวมอำนาจ</u> ผู้บังคับบัญชาจะรวมอำนาจการตัดสินใจต่างๆ แต่เพียงผู้เดียว						
17	ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจแต่ผู้เดียวในปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน						
18	ผู้บังคับบัญชาขอให้ท่าน มีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจและยอมรับผลการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน						
19	ผู้บังคับบัญชาจะสอบถามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานก่อนการตัดสินใจ						
20	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน						
21	<u>การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร</u> ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น						

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
22	เมื่อบุคลากร มีความคิดขัดแย้งกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับ ฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา						
23	ผู้บังคับบัญชาจะใช้หลักประชาธิปไตย เป็นวิธีสุดท้ายในการตัดสินใจเพื่อยุติข้อ ขัดแย้ง						
24	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรใน หน่วยงานจะมีการแก้ไขปัญหาคความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล และตรงไป ตรงมา						
25	เมื่อท่านมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ท่าน มักจะใช้เหตุในการตัดสินใจ						
26	<u>การรับรู้ในผลงาน</u> ผู้บังคับบัญชาจะยกย่องบุคลากรที่มี ผลงานดีเด่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง						
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยให้ความ สนใจต่อผลสำเร็จของงานของผู้ใต้บังคับ บัญชา เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้อง ปฏิบัติอยู่แล้ว						
28	ความสำเร็จของงานจะเป็นส่วนหนึ่งของ การพิจารณาความดีความชอบ						
29	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านจะได้ รับคำตำหนิ มากกว่าให้คำแนะนำ						

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้ วิจัย
30	หน่วยงานของท่านจะนำผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อการแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่าการตำหนิหรือลงโทษ						
31	<u>ความอบอุ่นและการสนับสนุน</u> ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน						
32	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่มี การแบ่งพรรค แบ่งพวก						
33	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือใน การทำงานอย่างดี						
34	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับ บัญชามักจะปล่อยให้ท่านแก้ปัญหาด้วย ตนเองโดยไม่ให้คำแนะนำ						
35	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ร่วมงาน ยินดีร่วมมือกันแก้ไขปัญหา						
36	<u>ความเป็นอิสระในการทำงาน</u> ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน						
37	ท่านมีอิสระเต็มที่ในการจัดเตรียมแผน การปฏิบัติงานของตัวท่านเอง						
38	ผู้บังคับบัญชามักก้าวก่ายการปฏิบัติงาน ของท่าน						
39	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงาน ที่ได้รับมอบหมาย						

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
40	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานจะร่วมมือกันอภิปรายวิธีการแก้ไขปัญหา						
41	การสนับสนุนให้มีโอกาส การอบรมและพัฒนา ผู้บังคับบัญชาจะสนับสนุนให้บุคลากร ในหน่วยงานลาศึกษาต่อในระดับที่สูง ขึ้น						
42	ผู้บังคับบัญชาจะสนับสนุนคัดเลือก บุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกัน						
43	ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโดยคำนึงถึง ความเหมาะสมกับงานในความ รับผิดชอบ						
44	กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม ฐาน เป็นอุปสรรคในการ พัฒนาตนเองของบุคลากร						
45	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ						

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ

1 คำตอบ

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1	<u>ความเชื่อมั่นสูงในการยอมรับเป้าหมาย</u> <u>และค่านิยมขององค์กร</u> เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนี้ เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมาย และค่านิยมของท่าน						
2	องค์กรนี้มีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว						
3	ท่านมักจะชักชวนเพื่อน ๆ ให้เข้ามา ทำงานร่วมกันในองค์กรนี้						
4	ท่านจะพูดถึงองค์กรนี้ให้เพื่อน ๆ ฟัง เสมอว่า เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย						
5	ค่านิยมขององค์กรนี้เป็นค่านิยมที่ท่าน ศรัทธาและยอมรับ						
6	<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่า</u> <u>มากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</u> ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อผลสำเร็จขององค์กร						
7	ท่านทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่แม้ รางวัลตอบแทนที่ได้รับจะน้อยก็ตาม						
8	แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่ เสร็จท่านก็เต็มใจจะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้ แล้วเสร็จ						

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
9	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าองค์กรจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้ทำ						
10	ท่านมักจะนั่งงานจากองค์กรกลับไปทำต่อที่บ้านอยู่เสมอ						
1	<u>ความต้องการดำรงที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร</u> ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้						
12	ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ตราบนานเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่						
13	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะให้โอกาสที่ดีกว่า						
14	ท่านยินดีและยินยอม หากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร						
15	เมื่อทำงานนานเข้าท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น						

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณข้าราชการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่น โดยวิธีของ Cronbach

ตารางผนวกที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยาการองค์การ รายข้อ (Item-total Statistics)

คำถามที่	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item	Alpha
	If Item Deleted	If Item Deleted	If Item Deleted	If Item Deleted
1	149.2667	481.7885	0.0942	0.9545
2	148.9333	480.8920	0.1531	0.9536
3	148.7667	482.9437	0.1338	0.9533
4	149.3000	479.3897	0.1643	0.9538
5	148.8000	477.8897	0.2653	0.9529
6	149.1333	468.8782	0.4278	0.9523
7	149.1667	467.1092	0.3705	0.9530
8	150.1667	473.3851	0.3489	0.9526
9	149.0333	462.5161	0.4891	0.9521
10	148.8000	458.6483	0.7424	0.9504
11	149.2000	466.3034	0.4987	0.9518
12	149.1333	460.8782	0.7292	0.9506
13	148.8333	470.6954	0.5625	0.9516
14	148.9000	459.1276	0.7105	0.9506
15	149.1333	459.9126	0.7576	0.9504
16	149.1333	476.1195	0.4304	0.9522
17	149.1333	465.9126	0.5258	0.9517
18	149.0667	459.2368	0.8170	0.9502
19	148.8000	470.1655	0.5927	0.9515
20	148.8667	458.6023	0.7297	0.9505
21	149.1333	459.9126	0.7576	0.9504
22	149.1333	476.2527	0.3824	0.9523

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

คำถามที่	Scale Mean			Scale Variance			Corrected Item			Alpha	
	If	Item	Deleted	If	Item	Deleted	If	Item	Deleted	If	Item Deleted
23			149.4000			468.2483			0.5104		0.9517
24			149.2333			475.3575			0.4350		0.9521
25			148.6333			465.3437			0.7437		0.9508
26			148.9333			465.0299			0.6441		0.9511
27			149.0667			463.6503			0.5349		0.9516
28			149.2000			462.3034			0.6295		0.9511
29			149.5667			469.4264			0.4356		0.9522
30			149.1667			457.6609			0.7870		0.9502
31			148.7000			463.5966			0.6688		0.9509
32			149.2000			453.6828			0.7123		0.9505
33			148.9667			462.6540			0.6740		0.9509
34			149.1000			459.3345			0.6183		0.9511
35			149.2000			462.3034			0.6295		0.9511
36			149.6000			469.9034			0.4345		0.9522
37			149.3333			459.8851			0.7272		0.9506
38			149.3333			467.4713			0.4892		0.9519
39			148.8333			469.5230			0.6636		0.9513
40			149.3000			465.3897			0.5641		0.9515
41			148.9333			462.6851			0.6115		0.9512
42			149.2667			456.1333			0.6887		0.9507
43			149.0667			451.7195			0.8000		0.9499
44			149.7333			460.5471			0.6748		0.9508
45			149.8667			466.6713			0.4191		0.9525

Alpha = .9526

ตารางผนวกที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์การ รายข้อ (Item-total Statistics)

คำถามที่	Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item	Alpha
	If Item Deleted	If Item Deleted	If Item Deleted	If Item Deleted
1	52.3667	38.9299	0.6388	0.8683
2	52.8000	39.9586	0.5148	0.8748
3	52.5333	39.4989	0.5951	0.8705
4	52.3333	38.9885	0.7208	0.8671
5	52.2667	39.2368	0.7208	0.8651
6	51.3667	43.4126	0.3223	0.8813
7	51.3333	43.0575	0.4101	0.8783
8	51.3000	43.3897	0.3549	0.8800
9	51.4333	42.4609	0.4746	0.8761
10	51.7333	44.9609	0.0927	0.8910
11	51.9667	37.6195	0.7775	0.8610
12	51.9333	40.0644	0.5654	0.8720
13	52.1667	39.5920	0.6709	0.8673
14	51.7333	41.3747	0.4600	0.8767
15	52.0667	37.5816	0.7220	0.8637

Alpha = .8807