

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ คุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การและทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การกับทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงาน 194 คน ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การ และระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานมีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในระดับสูง ส่วนการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การ ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมมีความชัดเจน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องวัฒนธรรมองค์การ มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

3. ทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ และปรับปรุงบรรยากาศองค์การทั้งทางด้านสิ่งแวดล้อม และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

Abstract

This is a study on “Personal Attributes and Organizational Climate Affecting Behaviors that Correspond to Organizational Culture : A Case Study of Workers of Sanitary Fittings Company, Ceramic Business, Siam Cement Group”. The objectives of the research were to study levels of behavior that corresponded to cultural organization, compare corresponding behavioral differences, and study the relationship between such corresponding behaviors and attitudes toward organizational climate. The sample population consisted of 194 workers. Data were collected using a questionnaire on personal attributes, attitudes toward organizational climate and levels of behaviors that corresponded to the organizational culture. Data were analyzed using such statistical tools as percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA and Pearson’s correlated coefficients. The results were as follows:

1. The levels of behaviors that corresponded to organizational culture was high. The recognition about organizational climate showed a clear environmental awareness and a high level of interaction between workers and the environment.

2. Workers with training on organizational culture have a higher behavioral level corresponding to the organizational culture than those without training. Other personal attributes, on the other hand, have no relation with behavioral levels corresponding to the organizational culture.

3. Attitudes toward organizational environment have a significantly low positive correlation with behavioral levels corresponding to organizational culture.

4. Attitudes toward interaction between workers and the environment have a significantly low positive correlation with behavioral levels corresponding to organizational culture.

The results of this study could be applied to the promotion of workers’ behaviors corresponding to the organizational culture and to the improvement of organizational climate and interaction between workers. In addition, the results could form a basis for policy formulation on organizational development and human resource management.