

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษา: โรงพยาบาลลำโรง จังหวัดสมุทรปราการ

จิรนนท์ เชมมิตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

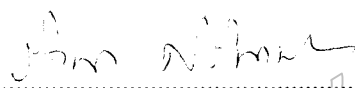
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จิรนนท์ เดชมิตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

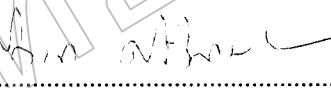
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา สิริพานิช)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์



.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา สิริพานิช)



.....กรรมการ

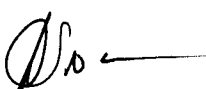
(รองศาสตราจารย์ รวิวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)



.....กรรมการ

(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีรล นกรรจ์แดง)

วันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ศิริพานิช อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์วีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ และ ดร. สุริยัน นนทศักดิ์ กรรมการสอบที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงแก้ไขรายงานการศึกษาลบฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณอาจารย์ในคณะทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้ศึกษา

ขอขอบพระคุณ คุณ โสรัชย์ วงศ์แพทย์ กรรมการผู้จัดการ และนายแพทย์ศิริพงศ์ วิทย์เลิศปัญญา ผู้อำนวยการ บริษัท เอส. เมดิคอล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรง) ที่ให้โอกาสและเอื้อเฟื้อข้อมูลของบริษัท ขอขอบพระคุณ คุณศิริมาศ บุตรโสม ผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายบริหาร คุณอรชร ไกรจักร์ ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจสัมพันธ์ คุณรัชดา นิจจันพันธ์ศรี ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอส. เมดิคอล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรง) ที่สนับสนุนและชี้แนะ และขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คุณสุกัญญา ไชยยากร ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน และคุณอุสา เจริญชัย ผู้จัดการฝ่ายอาชีวอนามัย บริษัท เอส. เมดิคอล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (โรงพยาบาลสำโรง) ที่กรุณาตรวจแบบสอบถาม รวมถึงพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณเจริญ ลอยสูง (มารดา) คุณฉลวย โตทรัพย์ (คุณป้า) และคุณศศิภา พูลเกตุ (คุณน้า) ที่ให้การอบรมสั่งสอน อุปการะ สนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ และ เพื่อน ๆ ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือผลักดันทำให้ผู้วิจัยมีความพยายามในการทำงานนิพนธ์จนสำเร็จการศึกษาในที่สุด

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา มารดา ครู และคณาจารย์ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

จิรนนท์ เชมมิตร

48921017: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร/ ความผูกพันต่อองค์กร

จිරนนท์ เดชมิตร: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา: โรงพยาบาลลำโรง จังหวัดสมุทรปราการ (THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN SAMRONG HOSPITAL, SAMUTPRAKARN PROVINCE). อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รัตนา ศิริพานิช, Ph.D. 97 หน้า. ปี พ.ศ. 2550

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พนักงานโรงพยาบาลลำโรงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลลำโรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าหน่วยลงมา จำนวนทั้งสิ้น 356 คน ผู้ศึกษาเลือกตัวอย่างโดยใช้ความสะดวกในการเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้ดัดแปลงมาจากแบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานโรงพยาบาลลำโรงประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก โดยส่วนแรกคือ ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่สองเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น วัฒนธรรมองค์กรเรื่องการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรเรื่องการอยู่ร่วมกัน และส่วนที่สามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคำนวณด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น 0.93 โดยในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน เท่ากับ 0.88 และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรเรื่องการอยู่ร่วมกันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลลำโรงที่มีปัจจัยพื้นฐานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลลำโรง มีความสัมพันธ์กัน

48921017: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT

JEERANAN DETMIT: THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN SAMRONG HOSPITAL, SAMUTPRAKARN PROVINCE. RESEARCH ADVISOR: RATTANA SIRIPHANICH, Ph.D. 97 P. 2007

The objective of this research were to study the personal factors that effected the organizational relationship and to study the relationship of organizational culture and organizational commitment of Somrong hospital employees. There are 356 samples and the tool of the research was the questionnaire. There were 3 parts of the questionnaire, the personal factors, organizational culture, and organizational commitment . The statistics that used in data analysis were mean, standard deviation and Pearson correlation. .

The results of our study was;

1. The employees of Somrong hospital who had the different personal factors, had not different organization commitment.
2. The organizational culture and the organizational commitment of hospital Somrong were related in positive in the level of significant .05 ($p < .05$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ณ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ความหมายขององค์การ	13
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	14
วัฒนธรรมองค์การ	19
ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	27
ข้อมูลโรงพยาบาลสำโรง จังหวัดสมุทรปราการ	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	48
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ	48
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษาวิจัย	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	87
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	ตารางการจัดการบุคลากรสองแบบของ Douglas McGrigor	32
2-2	แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	42
4-1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	55
4-2	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	55
4-3	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	56
4-4	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	57
4-5	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	57
4-6	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	58
4-7	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน	58
4-8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน	59
4-9	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน	61
4-10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็น ของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน	61
4-11	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมด้านการอยู่ร่วมกัน	63
4-12	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมทั้ง 2 ด้าน	64
4-13	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ	65
4-14	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ	66
4-15	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ	67
4-16	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยอายุกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง	68
4-18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส	69
4-19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสถานภาพสมรสกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง	69
4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา	70
4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	70
4-22 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับตำแหน่งงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง	71
4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	71
4-24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับตำแหน่งงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง	72
4-25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับรายได้ทั้งหมดต่อเดือน	73
4-26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับตำแหน่งงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลสำโรง	73
4-27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	74
4-28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	74
4-29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการอยู่ร่วมกันกับ ความผูกพัน ต่อองค์การโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ภาคผนวก ค-1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	95
ภาคผนวก ค-2 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์	96

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	7
2-1 แบบจำลองระดับของวัฒนธรรมองค์กร	22
2-2 แบบจำลองวัฒนธรรมที่แบบขององค์กร	24
2-3 แผนภูมิเข็มนุ่มโรงพยาบาลสำโรงปี 2549	43