

# สารบัญ

	หน้า	
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)	
กิตติกรรมประกาศ	(5)	
สารบัญ	(7)	
สารบัญตาราง	(11)	
สารบัญภาพ	(15)	
<b>บทที่ 1</b>	<b>บทนำ</b>	<b>1</b>
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	สมมติฐานการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
<b>บทที่ 2</b>	<b>แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>9</b>
	แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	9
	แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	12
	แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	34
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
	ความเป็นมาของธนาคารออมสิน	51
<b>บทที่ 3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>53</b>
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การหาคุณภาพเครื่องมือ	55
วิธีการรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>59</b>
ตอนที่ 1 เสนอจำนวนร้อยละของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการ นครหลวง 3 เขตศิริราช	61
ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ วัฒนธรรมองค์กร	64
ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล	71
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	97
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>101</b>
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	101
สมมติฐานในการวิจัย	101
ขอบเขตของการวิจัย	101
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	102
วิธีการรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	103
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
อภิปรายผลการวิจัย	116
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	125
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	127
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>129</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>135</b>
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	137
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>143</b>

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 3 แนวทาง	26
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	61
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน	64
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	65
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร	66
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม	67
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	67
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	69
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน	70
4.10	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช	71
4.11	แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามอายุ	73
4.12	แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามระดับการศึกษา	75
4.13	แสดงความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	77
4.14	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช	79
4.15	แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำแนกตามอายุการทำงาน	81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้วิธี Tukey (Tukey's HSD Test)	82
4.17	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช	84
4.18	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี Tukey (Tukey's HSD Test)	85
4.19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัล และผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นใน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่ จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช	87
4.20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับ ความขัดแย้งในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นใน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่ จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช	89
4.21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมใน องค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาที่จะ คงความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่าย กิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช	91

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมกับความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช	93
4.23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช	95
4.24	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	97

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2.1	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและประเภทของวัฒนธรรมองค์กร	20
2.2	แสดงประเภทของวัฒนธรรมองค์กรของ Deal และ Kennedy	31
2.3	แสดงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร	39
2.4	แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers	40
2.5	แสดงปัจจัยที่เพิ่มและปัจจัยที่ลดความผูกพันต่อองค์กร	42

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี