

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

นางฉัญญารัตน์ ดอกกลิ่นหอม

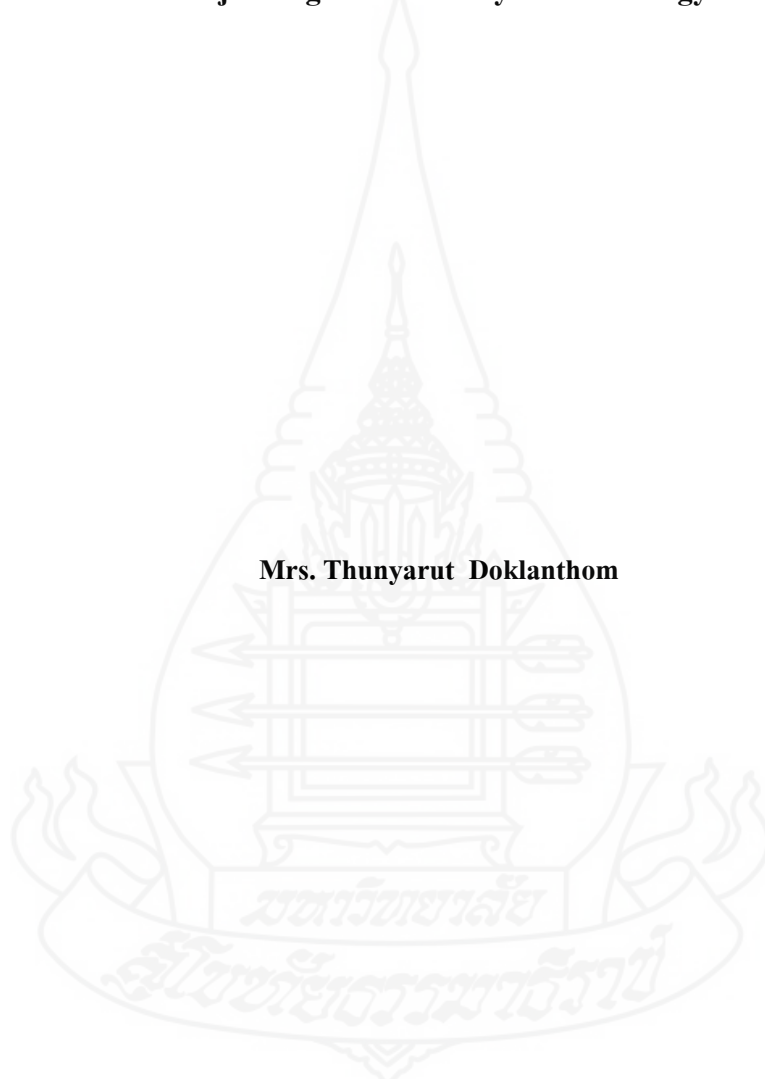


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**The Influence of Organizational Culture on Employees' Organizational  
Commitment of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi**

**Mrs. Thunyarut Doklanthom**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ อธิธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
ชื่อและนามสกุล นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นหอม  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร  
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง)



..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร)



..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

**ผู้วิจัย** นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นทม รหัสนักศึกษา 2613000385 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ  
**ปีการศึกษา** 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และ (3) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 1,138 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

**คำสำคัญ** วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



**Thesis title:** The Influence of Organizational Culture on Employees' Organizational Commitment of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

**Researcher:** Mrs. Thunyarut Doklanthom; **ID:** 2613000385;

**Degree:** Master of Business Administration **Thesis advisors:** (1) Dr. Kal Pinkasorn; (2) Dr. Pavin Chinachoti, Assistant Professor; **Academic year:** 2019

### Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of opinion on employees' organizational culture of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, 2) the level of opinion on employees' organizational commitment of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, and 3) the influence of organizational culture on employees' organizational commitment of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

This research was a survey research. The population in this research was 1,138 employees of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. A sample size was determined by using Taro Yamane method as a total of 296 samples using systematic sampling method. A research instrument was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) the overall level of employees' organizational culture of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi was at a high level. 2) The overall level of employees' organizational commitment of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi was at the highest level. 3) The influence of organizational culture on employees' organizational commitment included achievement organizational culture and bureaucratic organizational culture. Both organizational culture had a positive influence on employees' organizational commitment of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

**Keywords:** Organizational culture, Organizational commitment, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ (ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา) และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง (กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย) ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ ตำราญ อาจารย์ ดร.ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว และนางสาววิยะดา นุชพันธ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่กรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้วิจัย

ชัชฎารัตน์ ดอกถิ่นทม

พฤษภาคม 2563

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร .....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ .....	35

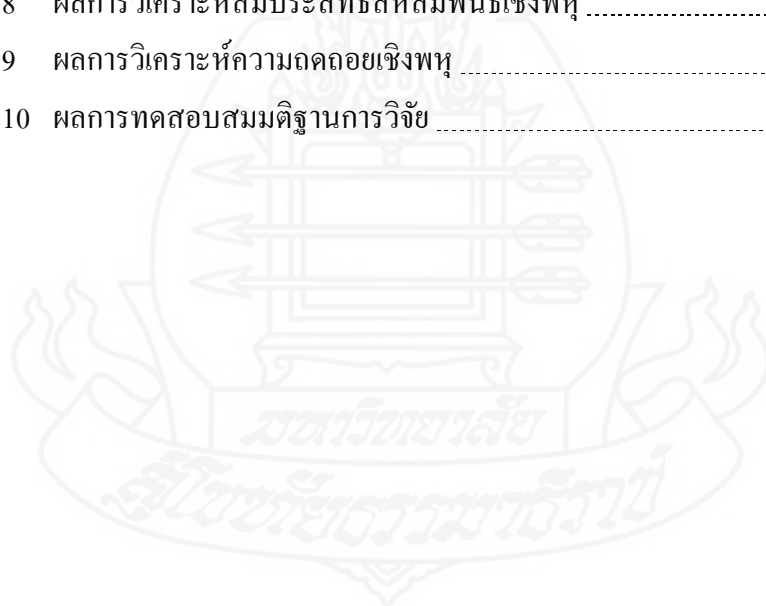
## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	53
สรุปการวิจัย .....	53
อภิปรายผลการวิจัย .....	56
ข้อเสนอแนะการวิจัย .....	59
บรรณานุกรม .....	61
ภาคผนวก .....	67
ก แบบสอบถามการวิจัย .....	68
ข การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	75
ค การทดสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ .....	85
ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	90
จ หนังสือรับรองจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ .....	96
ฉ หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม .....	98
ประวัติผู้วิจัย .....	100



**สารบัญญัตินำ**

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	26
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	27
ตารางที่ 3.3 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .....	30
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ .....	38
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว .....	39
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ .....	41
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย .....	43
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ .....	45
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ .....	47
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ .....	49
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ .....	50
ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	51



ญ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 4



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“คน” ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาประเทศ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น คือคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้องค์การต่าง ๆ จึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางการพัฒนาการปรับเปลี่ยนค่านิยมของมนุษย์ให้มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีวินัย มีจิตสาธารณะ และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้มีการประพฤติปฏิบัติในการทำงานจนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในสังคมไทย เช่น การทำงานที่ตรงต่อเวลา ความมีวินัยและความสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานเป็นทีม การเคารพและการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกัน และการทำงานอย่างกระตือรือร้น เพื่อสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในองค์การ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2563)

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นสิ่งสะท้อนค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ นอกจากนั้นยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์การจะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์การมีความภาคภูมิใจ มีความมุ่งมั่น กล้าคิดกล้าทำ รักและผูกพันต่อองค์การ เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์การ เกิดความเข้าใจ วัฒนธรรมองค์การและการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จ ้องค์การทุกแห่ง ต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีนิยามของวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลาย ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555: 2) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่กระทบ โดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรและองค์การ

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากร ทั้งด้านคุณภาพชีวิต การทำงาน ความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความทุ่มเทและความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกทางบวกกับองค์กร มีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างชัดเจนว่าเกิดความรักและความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และยอมรับค่านิยมขององค์กร รวมถึงการเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่และต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังมีผลต่อการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข (ไตรภพ เรืองแก้ว, 2559: 3) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าจะร่วมกันขับเคลื่อนให้องค์การมีความเข้มแข็งไม่ว่าจะประสบกับปัญหาใด ๆ องค์กรก็จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

สำหรับในโลกของการแข่งขัน สถาบันการศึกษาก็ไม่พ้นที่ต้องเผชิญกับปัจจัยการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นอีกหนึ่งมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลกระทบจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงจากปีที่ผ่าน ๆ มา ทั้งจากอัตราการเกิดของประชากรในประเทศไทยที่ลดลง (ปีทมา ว่าพัฒนวงศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล, 2563) และจากปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งจำนวนนักศึกษาที่ลดลงนั้นมีผลกระทบต่อนโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่กำลังตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยได้ ดังนั้น นโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามยุทธศาสตร์ที่ 5: บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความมั่นคงและบริหารจัดการตนเองได้ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2563) อาจไม่ส่งผลในทิศทางที่เป็นบวกเพียงด้านเดียว แต่อาจมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความวิตกกังวล ความไม่มั่นคง ความไม่มุ่งมั่นในการทำงาน และอาจนำไปสู่การลดระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรซึ่งหากมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ชัดเจนก็จะทำให้บุคลากรเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน เข้าใจกระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถนำมาพิจารณาเมื่อเกิดปัญหาในองค์กรได้ อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้ดียิ่งขึ้นจากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์การมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง และมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะ



เสริมสร้างให้องค์กรได้รับความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอกและผู้ที่กำลังตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อ ให้สามารถตัดสินใจเลือกที่จะ เข้ามาศึกษาต่อกับมหาวิทยาลัยได้อย่างมั่นใจ

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สร้างคุณภาพทางการศึกษาให้กับมหาวิทยาลัย บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต อันจะส่งผลต่อการสร้างและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

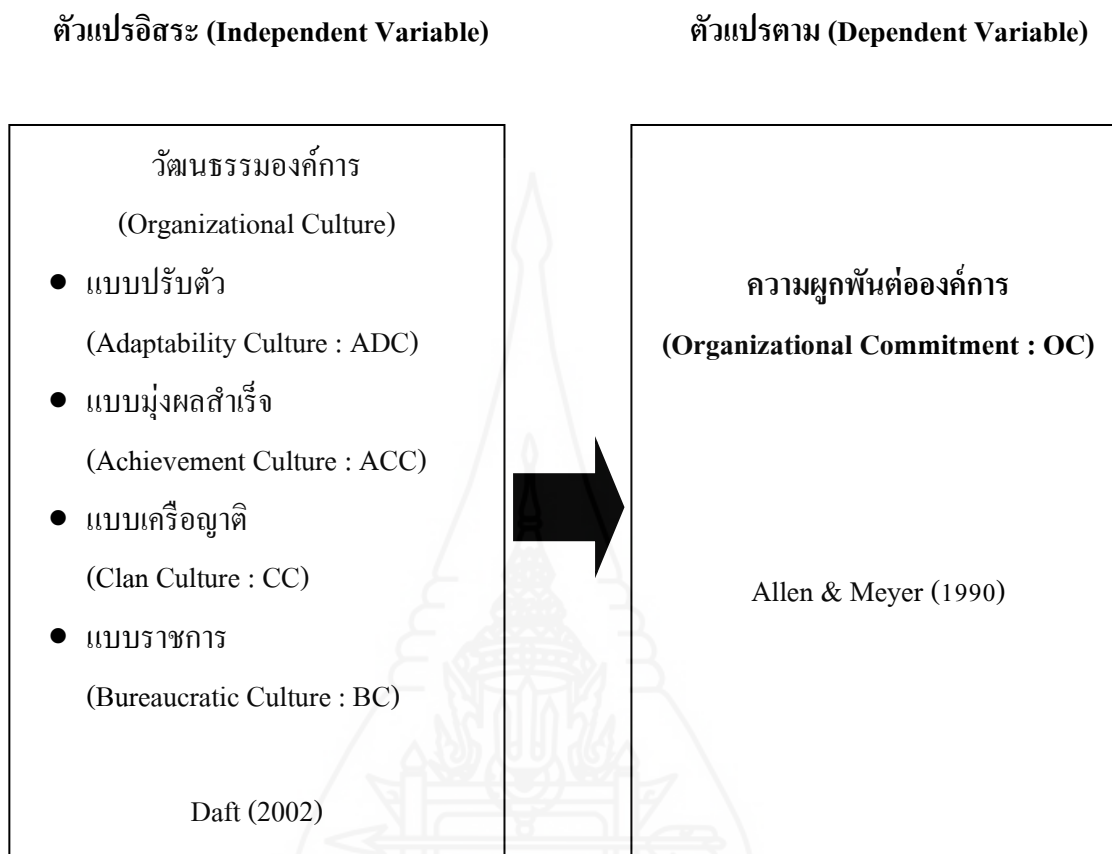
การศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- 2.3 เพื่อทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำเสนอรายละเอียดดังภาพที่ 1.1

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 4. สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

4.2 สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

4.3 สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

4.4 สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยการทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งประกอบด้วย 4 ศูนย์พื้นที่ ได้แก่ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกรี ศูนย์นนทบุรี และศูนย์สุพรรณบุรี จำนวน 1,138 คน ข้อมูล ณ วันที่ 6 มีนาคม 2563 (กองบริหารงานบุคคล, 2563) หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นระดับบุคคลและเนื่องจากเป็นประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการของ Taro Yamane (วิชิต อ้วน, 2554: 457) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 296 คน

### 5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2563 ระยะเวลารวม 25 วัน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง สิ่งที่ยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในองค์การจนเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ ทักษะ และแบบแผนพฤติกรรมที่ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ทั้งสิ่งที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในองค์การได้ร่วมกันสร้างขึ้นมา และสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ซึ่งสมาชิกในองค์การเข้าใจและรับรู้ไปในทิศทางเดียวกัน

**6.1.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)** หมายถึง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกล้าคิดกล้าทำและกล้าที่จะลองผิดลองถูกกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารมุ่งเน้นการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มุ่งให้มีการร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาได้หลากหลายทางเลือกและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว

**6.1.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)** หมายถึง การทำงานด้วยความกระตือรือร้น แม้งานที่ได้รับมอบหมายจะมีความยากและท้าทาย โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางในการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และการได้รับการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจากการมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้บริหารมุ่งเน้นความสำเร็จของงานตามแผนงานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้ที่มีความสามารถสูงและมีผลการปฏิบัติงานดีจะได้รับการยกย่องเชิดชู

**6.1.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan Culture)** หมายถึง การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบเครือญาติของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร ให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มุ่งเน้นความสามัคคีโดยไม่ก่อให้เกิดความแตกแยกทางสถานะภาพ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร

**6.1.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic)** หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นเสถียรภาพ และการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์กร บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุภาพซึ่งผู้บริหารมุ่งเน้นถึงความมั่นคง ความปลอดภัย การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของทางราชการเพื่อความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ

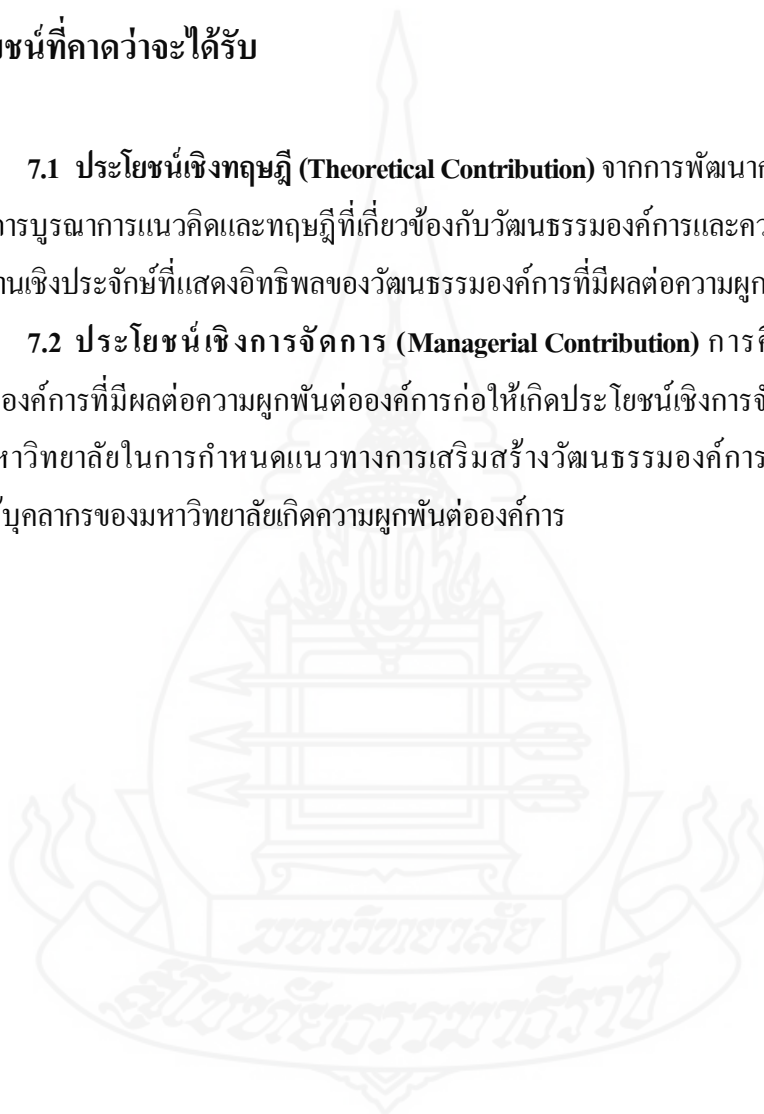
**6.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)** หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยบุคลากรมีความเข้าใจในโครงสร้างและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร มีการทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความเชื่อมั่น จงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ตลอดไป

**6.3 บุคลากร (Personnel)** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้ง 4 ศูนย์พื้นที่ ได้แก่ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี ศูนย์นนทบุรี และศูนย์สุพรรณบุรี

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

**7.1 ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Contribution)** จากการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ก่อให้เกิดการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

**7.2 ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contribution)** การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การก่อให้เกิดประโยชน์เชิงการจัดการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับมหาวิทยาลัยในการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเพิ่มระดับ และส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันต่อองค์การ



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยและพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังต่อไปนี้

##### 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

จิราภรณ์ หมอชาติ (2556: 13) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรรับรู้และสร้างเป็นรูปแบบของความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวัง ซึ่งได้รับการพัฒนาภายในองค์กร และช่วยชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์กร เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกซึ่งสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้น และถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้

โยมิตา กฤตพรพินิต (2557 : 8) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนและนามธรรมที่ฟังลึกลับแล้วแสดง

เป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไป ในองค์การได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ราเชนทร์ แก้วพิทักษ์ (2557 : 13) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบ แขนความคิด ชรามนิยมปฏิบัติที่ได้ปฏิบัติสืบทอดกันมา เป็นที่ยอมรับโดยสมาชิกองค์การและมีการถ่ายทอดให้แก่สมาชิกจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การ

วณิชยา คินิมาน (2559 : 11) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม ความคาดหวัง และการปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์การที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์การ

นงนุช ลาวรรณา (2559: 40) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน พิธีการ แบบแผนปฏิบัติ และการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การส่วนใหญ่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ในฐานะสมาชิกองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์การได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

นิธิทัศน์ แจ่มไพบุลย์ (2560: 11) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน พฤติกรรม และแบบแผนที่บุคลากรขององค์การใช้เป็นต้นแบบในการประพฤตร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนหรืออาจเป็นสิ่งที่สมาชิกภายในองค์การรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้เองเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการดำรงอยู่ขององค์การ

ธนู ทดแทนคุณ (2560: 16) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแนวคิด วิถีปฏิบัติของบุคลากรในองค์การซึ่งผู้บริหารกำหนดขึ้น เพื่อให้บุคลากรใช้ปฏิบัติเป็นหลักในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะยึดถือปฏิบัติจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

สามารถ อัยกร (2561: 31) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ลักษณะ การปฏิบัติงาน พฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่มบุคลากรในมหาวิทยาลัยภายใต้ค่านิยม ความเชื่อ ที่มีร่วมกัน ดำเนินการถ่ายทอดจากรุ่นเก่าไปสู่รุ่นใหม่ จนกลายเป็นสัญลักษณ์ทางพฤติกรรม การปฏิบัติงาน

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561 : 25) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ความคิด ที่มีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สมาชิกในองค์การใช้ เพื่อเป็นต้นแบบของพฤติกรรมในการร่วมกันปฏิบัติงานของสมาชิก โดยวัฒนธรรมองค์การมีความ



เป็นเอกลักษณ์ ความเชื่อพื้นฐานขององค์กร บรรทัดฐาน อุดมการณ์ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์กร และเป็นต้นแบบสำหรับการประพฤติของสมาชิก รวมทั้งเป็นแบบแผนขององค์กร ด้วยหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยจะถ่ายทอดสืบต่อไปยังคนรุ่นใหม่ส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ณัฐวุฒิ สุวิวรรณ์ (2561: 16) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตที่ประกอบไปด้วยมนุษย์ และกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมกับพฤติกรรมองค์กรมักจะเชื่อมโยงและเกี่ยวข้งกัน ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน แบบแผนในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ทำทายและเป็นปัจจัยผลักดันในการขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดี แต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป จึงไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานได้

Denison (1990 : 90) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ พื้นฐานของความเชื่อ และค่านิยมที่กำหนดไว้ในฐานะรากฐานของการประพฤติปฏิบัติทั้งปวงของระบบการบริหารจัดการองค์กรให้คงอยู่เพราะมีความสำคัญกับบุคลากรขององค์กร เป็นต้นแบบในการคงอยู่ทั้งในอดีตและอนาคตขององค์กร

Hofstede (1997 : 43) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันในองค์กรซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น

Cook and Hunsaker (2001 : 11) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงข้อสมมติพื้นฐานร่วมกันของบุคคลเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ ภาษาพิธีการ และเรื่องเล่าขององค์กรที่เป็นการแสดงออกให้กับสมาชิกขององค์กรและเป็นที่ยอมรับเป็นแนวทางของพฤติกรรม

จากการศึกษาความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในองค์กรจนเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ที่กำหนดใช้สำหรับการทำงานร่วมกัน ทั้งสิ่งที่มองเห็นได้ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันสร้างขึ้นมา เช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งองค์กร ป้าย และสัญลักษณ์ และสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ซึ่งสมาชิกในองค์กรเข้าใจและรับรู้ไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ความเชื่อ และค่านิยมขององค์กรที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรที่มีความทันสมัย



นิยมแสดงค่านิยมขององค์กรไว้ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ค่านิยมขององค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

## 1.2 ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2548 : 272-273) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กรที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรในระดับบนซึ่งสามารถที่จะสังเกตเห็นได้ (Surface Level) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ให้เห็นถึงสิ่งที่ประพฤติกฎปฏิบัติกันจนเป็นการปกติ ซึ่งหมายรวมถึงวิธีการทำงานในองค์กร และเป็นต้นแบบให้องค์กรได้มีการสืบทอดไปยังบุคลากรใหม่ขององค์กร เพื่อให้การแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร ซึ่งในระดับนี้จะแสดงออกถึงสิ่งที่อยู่ภายในที่อยู่ในระดับที่ลึกกว่านี้ วัฒนธรรมองค์กรที่สังเกตได้นี้ได้แก่ พิธีกรรมต่าง ๆ ขององค์กร สัญลักษณ์ในองค์กร การเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่าง ๆ ระเบียบแบบแผน ตำนานหรือเรื่องราวต่าง ๆ และประวัติศาสตร์ขององค์กร

2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กร (Shared Values) เป็นระดับของค่านิยมในองค์กรที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่าง ๆ ซึ่งต้องมีสาเหตุที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมได้ ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเชื่อมโยงสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน โดยการนำกลยุทธ์หรือกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรได้ทำงานร่วมกัน ซึ่งการมีความคิดเห็นและความเชื่อร่วมกัน ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมร่วมและความเชื่อดังกล่าว

3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่อยู่ลึกที่สุด ซึ่งในระดับฐานคติร่วมกันนี้ เป็นระดับที่สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างกัน สมาชิกขององค์กรจะมีการรับรู้ร่วมกันในเรื่องของความเชื่อว่าเป็นฐานคติร่วมกันขององค์กร โดยสมาชิกทุกคนเข้าใจและรับรู้เหมือนกัน จึงไม่จำเป็นต้องระบุไว้อีก

Schein (2010: 24) แบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 ระดับตามเกณฑ์ความยากง่ายในการสังเกตเห็น ดังนี้

1. ระดับที่ 1 สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) เป็นปรากฏการณ์ทั้งหมดที่รับรู้ได้ เมื่อได้สัมผัส ได้ยิน หรือมองเห็น เมื่อเข้าไปยังวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ซึ่งสิ่งประดิษฐ์นี้ ยังหมายถึงผลงานต่าง ๆ เช่น ภาษา สถาปัตยกรรม เทคโนโลยี นวัตกรรม งานศิลปะ การแสดง เรื่องเล่าและ

ตำนานขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในระดับนี้สิ่งที่สำคัญคือความง่ายในการสังเกตเห็น แต่การแปลความหมายจะค่อนข้างยาก เช่น การสร้างปิรามิดของชนเผ่ามายันกับชาวอียิปต์ ซึ่งต่างก็สร้างปิรามิดที่มีความสูงมากและมีลักษณะเหมือน ๆ กัน แต่การให้ความหมายของแต่ละวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้สังเกตอาจบอกได้ว่ารู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่เห็น และสิ่งนั้นคืออะไร แต่ไม่สามารถสรุปได้ด้วยตนเองและไม่สามารถสรุปได้จากข้อสมมติพื้นฐานจากสิ่งประจักษ์นั้นเพียงอย่างเดียว

2. ระดับที่ 2 ความเชื่อและค่านิยม (Espoused Beliefs and Values) ในด้านของความรู้สึกนั้น ไม่เสมอไปว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่อัศวมมติพื้นฐานจะมาจากทุกความเชื่อ และทุกค่านิยม สิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปเป็นข้อสมมติพื้นฐานได้คือความเชื่อและค่านิยมที่มีความน่าเชื่อถือซึ่งผ่านการทดสอบในการแก้ปัญหาของกลุ่มได้เท่านั้น พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ไม่สามารถอธิบายได้มักมากจากความเชื่อและค่านิยมที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้เดิมมาก่อน ดังนั้นเพื่อให้สามารถแปลความและเข้าใจในระดับที่ลึกขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความเข้าใจในข้อสมมติพื้นฐานให้มากขึ้น

3. ระดับที่ 3 ข้อสมมติฐาน (Basic Underlying Assumptions) เป็นค่านิยมและความเชื่อของบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่ยึดถือปฏิบัติตามกันมาเป็นระยะเวลาอันจนกลายเป็นข้อกำหนดทางพฤติกรรมของบุคลากร โดยไม่มีสิ่งใดมากำกับหรือเป็นตัวชี้ว่าพฤติกรรมว่าจะต้องรู้สึกอะไรเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้น วัฒนธรรมองค์กรในระดับนี้จึงเป็นวัฒนธรรมที่อยู่ในระดับที่ลึกสุด โดยจะซึมซับอยู่ในจิตใต้สำนึกจนค่อย ๆ เปลี่ยนเป็นสามัญสำนึกที่กระทำไปโดยไม่รู้ตัว เมื่อมีความเข้าใจในข้อสมมติพื้นฐาน ก็สามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมระดับอื่น ๆ ได้ง่ายขึ้น และทำให้จัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ความสำคัญของวัฒนธรรมจึงอยู่ในระดับนี้ ดังนั้นการที่จะสามารถเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรใด ๆ ก็ตาม จึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงข้อสมมติพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นที่มาของข้อสมมติพื้นฐานเหล่านั้นด้วย

จากความเห็นของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุประดับวัฒนธรรมองค์กรได้ว่า มีทั้งระดับที่มองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่งระดับที่สามารถมองเห็นได้นั้นเป็นสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นปกติทั้งที่เกี่ยวกับประเพณี พิธีกรรม รวมถึงวิธีการทำงานต่าง ๆ และสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้จะอยู่ในรูปของค่านิยม ความเชื่อ หรือกลยุทธ์ในการทำงานที่แสดงออกมาจากจิตใต้สำนึกที่ค่อย ๆ ซึมซับจนกลายเป็นสามัญสำนึกแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ไม่มีสิ่งใดมากำกับหรือชี้แนะ วัฒนธรรมระดับนี้จึงเป็นระดับที่ลึกที่สุด โดยระดับความลึกของวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะแตกต่างกันตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร

### 1.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

จากการทบทวนการวิจัยพบว่านักวิชาการไทยและนักวิชาการต่างประเทศ ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมยศ นาวิการ 2541 (อ้างถึงใน โยษิตา กฤตพรพินิต, 2557 : 8-9) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมมุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมแบบที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่กับผู้นำหรือผู้ก่อตั้งองค์กรที่มีบารมี และเป็นค่านิยมแบบมุ่งหน้าที่เกิดจากการสร้างความพิเศษให้แก่ผู้ใช้บริการ และผู้ที่มีส่วนได้หรือส่วนเสีย ซึ่งวัฒนธรรมประเภทนี้มีความเสี่ยงและขาดความมั่นคง เนื่องจากผู้ก่อตั้งเป็นผู้มีอิทธิพลกับวัฒนธรรมเพียงคนเดียว

2. วัฒนธรรมมุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมแบบมีแหล่งที่มาสำหรับค่านิยมร่วมที่มุ่งเน้นหน้าที่เป็นสำคัญจนกลายเป็นขนบธรรมเนียมแล้วจึงเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์กร ค่านิยมนี้จะมีความมั่นคง โดยในระยะยาวจะมุ่งเน้นภายนอกเป็นสำคัญ

3. วัฒนธรรมมุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) วัฒนธรรมนี้มุ่งเน้นภายในผู้นำองค์กร มุ่งเน้นความภักดี และมุ่งให้องค์กรมีความสำคัญเป็นหลัก โดยแสดงให้เห็นลักษณะของพิธีทางศาสนาที่หลากหลาย แสดงถึงความจงรักภักดีและผูกพันต่อผู้นำอย่างแข็งแกร่ง ซึ่งทำให้เกิดการกระตุ้นที่จะรักษาความเป็นหนึ่งขององค์กรเอาไว้โดยไม่ใส่ใจกับค่าใช้จ่ายใด ๆ

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) วัฒนธรรมแบบนี้มุ่งไปที่การเลือกสรรที่คล้ายกับการเลือกสมาชิกของสโมสร ซึ่งในบางสถานการณ์การเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าให้กับบริการขององค์กรรวมทั้งผลิตภัณฑ์ด้วย โดยองค์กรพยายามอย่างยิ่งที่จะสร้างภาพพจน์ที่เหนือกว่า และเลือกสรรขึ้นมา

Denison (1990 : 2) ได้ทำการแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการด้วยตนเอง โดยให้อิสระในการตัดสินใจ และสร้างความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์กรและการทำงานเป็นทีม

2. วัฒนธรรมความเป็นเอกภาพ (Consistency Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมชัดเจนคงเส้นคงวาในการให้สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่

ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความสามัคคี และทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันขององค์กร

3. วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มุ่งเน้นการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และใช้ระบบการให้รางวัลและสนับสนุนผู้ที่ใช้วิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

4. วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนสำหรับองค์กร และมีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกในองค์กรยอมรับ รับรู้ และเข้าใจต่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน ทั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว

Don, Slocum and Woodman (2001 : 524-546) ได้จำแนก วัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงถึงค่านิยมที่มีรูปแบบการปฏิบัติที่อยู่ในกฎระเบียบ สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน แบบชนชั้นตามภาระงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานมุ่งประสิทธิภาพและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร สมาชิกจะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี มีการบริการดี โดยมีค่านิยมอย่างไม่เป็นทางการในการแสดงออก โดยผู้นำองค์กรจะเป็นผู้คอยควบคุมดูแลการปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์กรให้อยู่ภายในกฎระเบียบ

2. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) การปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์กรเป็นไปตามธรรมเนียมประเพณีมีการมอบหมายให้ความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยผู้ร่วมงานจะมีหลักการบริหารตนเอง ซึ่งในการปฏิบัติงานจะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมาชิกในองค์กรทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดกัน สมาชิกจะยอมรับตามภาระหน้าที่ของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนกับรายได้ที่องค์กรมีให้ สมาชิกยอมรับสวัสดิการตามที่องค์กรปฏิบัติ โดยถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตนต่อองค์กร

3. วัฒนธรรมแบบผู้จัดการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรมีอิสระทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการใช้ประสบการณ์ และสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร วัฒนธรรมแบบผู้จัดการไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบตัว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจะเป็นประสิทธิผลที่เกิดจากการรับรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ใส่ใจรูปลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ตลาดต้องการ มุ่งการเติบโตอย่างรวดเร็วขององค์กร โดยยอมรับความคิดริเริ่ม สมาชิก

องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกอย่างอิสระ โดยสนับสนุนด้านรางวัลเป็นการตอบแทน วัฒนธรรมเช่นนี้จะพบมากในองค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง และองค์กรที่กำลังเริ่มก่อตั้ง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก

4. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการวัดผล จากความสำเร็จจากเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้เพื่อเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับองค์กร เช่น การ ประเมินผลจากการขยายการเติบโต ผลกำไร และส่วนแบ่งการตลาด องค์กรลักษณะนี้จะมีการ ขับเคลื่อนที่เข้มแข็ง เน้นการแข่งขันและผลกำไรที่จะเป็นตัวกำหนดแนวทางขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรขององค์กรจะขึ้นอยู่กับระดับหัวหน้างานที่มีการควบคุมชัดเจน

Daft (2002) และ ฌักพ็องท์ เฆรนันท์ (2551: 259) ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรม องค์กรโดยพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมภายนอกและยุทธศาสตร์ขององค์กร ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้ เกิดขึ้นโดยคนที่ผู้นำองค์กรเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและทัศนคติใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เพื่อให้เกิดการรองรับการเพิ่มความสามารถต่อการคาดการณ์ของสภาพแวดล้อมภายนอก ให้องค์กรสร้างการปฏิบัติโดยสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ภายนอกได้ตลอดเวลา สมาชิก ในองค์กรมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง และเมื่อเกิดความจำเป็นก็สามารถที่จะลงมือปฏิบัติ ได้ทันทีโดยยึดการตอบสนองต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ในหลายองค์กรได้มีการเปลี่ยนนโยบายในการ บริหารองค์กรขึ้นใหม่โดยเน้นเรื่องการมอบอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กรในการตัดสินใจ มุ่งกลยุทธ์ยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว การสร้าง ค่านิยมใหม่นี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความแปลกใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยกระตุ้นสมาชิกในองค์กรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง โดยมุ่งเน้นไปที่การให้ผลตอบแทน เป็นรางวัลสำหรับผู้ริเริ่มและสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ผู้นำมุ่งเห็น ผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเอื้อให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่สามารถยืดหยุ่นได้ วัฒนธรรม องค์กรประเภทนี้จะเน้นค่านิยมการแข่งขันเชิงรุก ความริเริ่มของสมาชิกในองค์กร และความ พอใจต่อการทำงานหนักโดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาจนกว่าจะสำเร็จตามเป้าหมาย ค่านิยมมุ่งผลสำเร็จ จึงเป็นเสมือนการเชื่อมสมาชิกขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ในหลาย ๆ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จึงมักให้ความสำคัญกับชัยชนะและการแข่งขัน ทั้งนี้สมาชิกในองค์กรที่มีผลงานในระดับดีจะได้ ผลตอบแทนสูง ในขณะที่สมาชิกในองค์กรที่มีผลงานในระดับที่ต่ำกว่าเป้าหมายก็มักจะถูกตำหนิ



3. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Chan Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้จะมุ่งเน้นความสามัคคีภายในองค์กร และมุ่งเน้นความยืดหยุ่น โดยให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเองให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากปัจจัยภายนอก วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติจะเน้นความต้องการของสมาชิกขององค์กรมากกว่าประเภทอื่น ดังนั้นการร่วมกันทำงานของสมาชิกในองค์กรในลักษณะเป็นครอบครัวเดียวกันจึงเกิดขึ้น มีการมุ่งเน้นในเรื่องของความร่วมมือ ความเอาใจใส่ การเอื้ออาทร ทั้งสมาชิกในองค์กรและบุคคลภายนอกโดยหลีกเลี่ยงความรู้สึกที่แตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมั่นคง การมีเสถียรภาพ และมุ่งเน้นการเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของสมาชิกภายในองค์กร โดยการให้ความสำคัญกับสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย ในการดำเนินงานจึงมุ่งเน้นความคงเส้นคงวา วิธีการ ความเป็นเหตุเป็นผล ความมีระเบียบแบบแผน และยึดถือกฎระเบียบในการปฏิบัติเป็นสำคัญ

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยเกี่ยวกับนิยามและประเภทของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า นักวิชาการได้ให้คำนิยามและแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพ โดยสามารถสรุปประเภทของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 11 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรแบบผู้จัดการ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งตัวเอง วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งการเลือกสรร วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรแบบความเป็นเอกภาพ และวัฒนธรรมองค์กรแบบพันธกิจ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ Daft (2002) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ประเภท มีลักษณะและแนวคิดที่สอดคล้องกับองค์กรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทั้งในเรื่องของการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารในระดับรองลงมาหรือตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาให้สามารถบริหารงานได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานอยู่ในระดับเกินค่าคาดหวัง ซึ่งถือเป็นการบริหารงานในรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว สำหรับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จนั้นมีความสอดคล้องในเรื่องของการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรได้แสดง

ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริการวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรม ซึ่งผู้ที่สามารถสร้างผลงานจนเป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร หรือแม้กระทั่งจากต่างประเทศจะได้รับการพิจารณาปรับค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังได้รับการเชิดชูเกียรติและเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายก็มีลักษณะที่สอดคล้องกับองค์กรเช่นกัน เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรมีลักษณะของการทำงานร่วมกันฉันท์พี่น้อง มีความเอื้ออาทรระหว่างกัน ซึ่งผู้บริหารมุ่งการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปด้วยกัน โดยสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการนั้น เนื่องจากองค์กรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคือเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นหน่วยงานราชการ การปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการเป็นสำคัญ ซึ่งในส่วนนี้อาจส่งผลให้องค์กรขาดความคล่องตัวทางด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่ออธิบายอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

พิเชษฐ ทองอยู่ (2552 : 21) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติของบุคคลต่อองค์กรในฐานะที่องค์กรคือหน่วยงานที่บุคคลทำงานอยู่ เป็นความผูกมัดที่บุคคลมีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

นิตยา บ้านโก๋ (2558 : 14) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงสิ่ง que แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยจะเห็นได้จากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่

อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ยิ่งถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปน้อยลงเท่านั้น

วณิชยา คินนิมาน (2559: 27) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การทำงานให้กับองค์กรของสมาชิกในองค์กร ความทุ่มเทของสมาชิกในองค์กรจะเกิดขึ้น เมื่อมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรก็จะแตกต่างจากสมาชิกในองค์กรที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันน้อย ซึ่งมักจะไม่อยากมีส่วนร่วมกับองค์กรในการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน

จันทรา อิมโนบุญ (2559: 22) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละ ยอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Luthans 1995 (อ้างถึงใน พิบูล ทิปะปาล, 2550: 29) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจำแนกพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้แก่ 1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) มีความตั้งใจ และใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Charles 2006 (อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2559: 8) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความพยายามที่จะอุทิศเวลา แรงงาน สติปัญญา และความละเอียดรอบคอบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

Griffin (2011: 332) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือทัศนคติที่สะท้อนถึงการที่พนักงานแสดงให้เห็นว่าเขายินดีที่จะสนับสนุนและอยู่เคียงข้างกับองค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กร มองข้ามเรื่องที่ไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในองค์กร ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยมักแสดงออกให้เห็นความไม่พึงพอใจในระดับที่เกินควร ทั้งยังไม่คิดว่าตนเองจะเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรย่อมมีความคงเส้นคงวามีแผนที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยบุคลากรมีความเข้าใจในโครงสร้างและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร มีการทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการ



ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีความเชื่อมั่น จงรักภักดีและภาคภูมิใจต่อองค์การ โดยไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ตลอดไป

## 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Mowday, Steers, & Porter (1982) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นความรู้สึกของสมาชิกภายในองค์การที่แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีค่านิยมเดียวกันกับค่านิยมขององค์การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อการดำเนินงานให้ภารกิจขององค์การประสบผลสำเร็จ มีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

2. ความเต็มใจ ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์การ โดยสมาชิกขององค์การมีความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ มีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วยความเต็มใจ โดยมุ่งให้องค์การมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ซึ่งสมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานในการทุ่มเทเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นความรู้สึกของสมาชิกขององค์การที่จะยืนหยัดอยู่ในองค์การเพื่อมุ่งให้องค์การบรรลุตามเป้าประสงค์ โดยไม่มีความคิดที่จะออกจากกรเป็นสมาชิกขององค์การแม้จะมีแรงจูงใจจากภายนอก ซึ่งสมาชิกขององค์การจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์การ โดยมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป

Allen & Meyer (1990) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกันระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นจากทัศนคติทางบวกของสมาชิกภายในองค์การ เกิดเป็นความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง โดยสมาชิกขององค์การจะมีความเชื่อมั่นอย่างสูงต่อการทำงานร่วมกับองค์การ มีความรักและความทุ่มเทกับองค์การ โดยได้กำหนดโครงสร้างที่เป็นปัจจัยในการสร้างความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกที่มีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกว่าตนมีบทบาทและเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจขององค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดวิเคราะห์ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรโดยมีพื้นฐานในการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานจะวัดถึงสถานะของสมาชิกในองค์กรว่าจะมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหรือจะยังคงยึดมั่นที่จะคงอยู่กับองค์กร

3. ความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐานทางสังคม หรืออาจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือแม้กระทั่งกับหัวหน้างาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่สมาชิกขององค์กรได้รับจากองค์กร ซึ่งความผูกพันดังกล่าวจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1990) โดยผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรกับองค์กร โดยบุคลากรมีความเข้าใจในโครงสร้างขององค์กรอย่างลึกซึ้ง มีการทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรมีความเชื่อมั่น จงรักภักดี และความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยพยายามรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้ตลอดเวลา

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัมพร จันทวิบูลย์ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการประยุกต์วัฒนธรรมองค์กรในการสร้างความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 12 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนในฐานะผู้ใช้ชีวิตในองค์กร จำนวน 245 คน ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Market Culture) และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสายบังคับบัญชา (Hierarchical Culture) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน

ปรีชญา ดาดี (2557: 61-62) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป จำนวน 284 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง ด้านความสอดคล้องต้องกัน ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ มีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กนต์สุตา โกญจนาท (2558: 53-54) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 235 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน และด้านการรับรู้ในกระบวนการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

วิระยุทธ วงศ์รักษา (2558 : 170-189) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรการประปาส่วนภูมิภาค จำนวน 1,463 คน ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมระบบการบริหาร ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ในระดับย่อยระบบการบริหารส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานระดับองค์กร แต่ส่งผลทางลบต่อผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ระบบการบริหารกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

อารีย์ โพธิ์ขวัญ (2558 : 139-145) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร 11 แห่ง จำนวน 201 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ศึกษาทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความพึงพอใจในการทำงานคือวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย

วณิชชา คินิมาน (2559 : 120-122) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรม

องค์การระดับมากที่สุดคือวัฒนธรรมองค์การแบบราชการซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ระดับปานกลางคือวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และระดับน้อยที่สุดคือวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ สำหรับระดับความคิดเห็นที่มีต่อธรรมาภิบาลระดับมากที่สุด คือธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมจริยธรรม และระดับน้อยที่สุดคือธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ส่วนระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว รวมทั้งธรรมาภิบาลต่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สุลธิวัลย์ หมีแรตรี (2559 : 24-25) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจในงานและด้านความพึงพอใจในชีวิตส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพด้านผลตอบแทนทางการเงินและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำภีร์ ศรีหาจักร (2560 : 99-100) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสະຫວັນນະເຂດ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยสະຫວັນນະເຂດ จำนวน 284 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสະຫວັນນະເຂດภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาดหรือแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์หรือแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบลำดับขั้นหรือแบบราชการไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความภูมิใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร

คุณัญญาฐ์ กงนาวัง (2561 : 40-45) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จัดตั้งขึ้นในปี 2540 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จัดตั้งขึ้นในปี 2540 จำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จัดตั้งขึ้นในปี 2540 ในด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ปัจจัยการมีส่วนร่วมการบริหาร ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ในงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ปัจจัยทัศนคติของบุคคลที่มีเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้ ด้านลักษณะของงานควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสังคม และมอบนโยบายให้บุคลากรได้มีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบที่ชัดเจน สำหรับด้านประสบการณ์ในงาน ผู้บริหารควรมีการศึกษาถึงความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Manetje and Martins (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันในองค์กรขององค์กรผลิตรถยนต์ในแอฟริกาใต้ โดยมีการทดสอบจากพนักงานในองค์กรจำนวน 371 คน ผลการทดสอบพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะให้องค์กรมีการริเริ่มเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จกว่าเดิม

Shoab, Zainab and Maqsood (2013) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐและเอกชนในมาเลเซีย โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 371 ชุด ผลการทดสอบพบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวมีความสำคัญต่อพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่เป็นเพศพบว่าเพศหญิงมีความผูกพันทางด้านจิตใจมากกว่าเพศชาย ส่วนความผูกพันด้านต่อเนื่องไม่มีความแตกต่างกัน ในทางตรงข้ามเพศชายมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากกว่าเพศหญิง

Ghorbsanhosseini (2013) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือการกำหนดโมเดลเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาองค์กรต่อความผูกพันในองค์กรกับความสำคัญของบทบาทการเป็นสื่อกลางของทูนมนุษย์ พนักงานทั้งหมดในกลุ่มอุตสาหกรรมมี 266 คน โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อตอบสนองเครื่องมือการวิจัย และการ

วิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์การ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาองค์การ มีผลกระทบโดยตรงและมีความสำคัญกับทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์มีความผูกพันในองค์การในทางบวก วัฒนธรรมองค์การ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาองค์การมีผลกระทบโดยตรง และมีความสำคัญ ต่อความผูกพันในองค์การ





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งมีระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้สำหรับการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งประกอบด้วย 4 ศูนย์พื้นที่ ได้แก่ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา, ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี, ศูนย์นนทบุรี และศูนย์สุพรรณบุรี โดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล ผู้วิจัยใช้ข้อมูลรายชื่อจากฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีบุคลากรจำนวน 1,138 คน ข้อมูล ณ วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2563 (กองบริหารงานบุคคล, 2563)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร (ศูนย์พื้นที่)	จำนวนประชากร (คน)
ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	447
ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี	183
ศูนย์นนทบุรี	259
ศูนย์สุพรรณบุรี	249
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>1,138</b>

### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 1,138 คน ข้อมูล ณ วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนแน่นอน และใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 (วิชิต อ้วน, 2554) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 296 คน โดยมีวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
 N แทน ขนาดของประชากรทั้งหมด  
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ร้อยละ)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1,138}{1 + 1,138(0.05)^2} \\ &= \frac{1,138}{3.845} \\ &= 295.97 \\ &= 296 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 296 คน โดยทำการแบ่งสัดส่วนในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามศูนย์พื้นที่ทั้ง 4 ศูนย์ ซึ่งมีวิธีการแบ่งสัดส่วนดังนี้



ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา มีจำนวนบุคลากร 447 คน จากบุคลากรทั้งหมด 1,138 คน

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{447 \times 296}{1,138}$$

$$= 116.27$$

$$= 116 \text{ คน}$$

ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี มีจำนวนบุคลากร 183 คน จากบุคลากรทั้งหมด 1,138 คน

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{183 \times 296}{1,138}$$

$$= 47.60$$

$$= 48 \text{ คน}$$

ศูนย์นนทบุรี มีจำนวนบุคลากร 259 คน จากบุคลากรทั้งหมด 1,138 คน

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{259 \times 296}{1,138}$$

$$= 67.37$$

$$= 67 \text{ คน}$$

ศูนย์สุพรรณบุรี มีจำนวนบุคลากร 249 คน จากบุคลากรทั้งหมด 1,138 คน

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{249 \times 296}{1,138}$$

$$= 64.77$$

$$= 65 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง (ศูนย์พื้นที่)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	116
ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกกรี	48
ศูนย์นนทบุรี	67
ศูนย์สุพรรณบุรี	65
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>296</b>

การวิจัยครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบมีระบบ (Systematic Sampling) เป็นวิธีสุ่มที่จะนำมาใช้เมื่อประชากรการวิจัยแต่ละหน่วยมีการเรียงลำดับอย่างเป็นระบบอยู่แล้ว (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2561 : 113) โดยนำรายชื่อของประชากรทั้งหมดมาเรียงเป็นระบบตามบัญชีเรียกชื่อ ซึ่งการสุ่มจะแบ่งประชากรออกเป็นช่วง ๆ ที่เท่ากัน โดยใช้ช่วงจากสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและประชากร แล้วสุ่มประชากรหน่วยแรก ส่วนหน่วยต่อ ๆ ไป นับจากช่วงสัดส่วนที่คำนวณไว้

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยสร้างตามนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน จำนวนรวม 37 ข้อ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) จำนวน 7 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว จำนวน 6 ข้อ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 6 ข้อ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย จำนวน 6 ข้อ และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 24 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

**ตอนที่ 3** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 6 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

**ตอนที่ 4** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

## 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ สำราญ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
4. อาจารย์ ดร.ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
5. นางสาววิยะดา นุชพันธุ์ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

## 2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) =  $\sum R/N$  แล้วจึงทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายชื่อ โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Rovinelli and Hambleton, 1976: 49) จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 (ภาคผนวก ข)

**2.3.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)** เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามต้องมีตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป

(Hair and others, 2006) จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่าข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.544-0.795 (ภาคผนวก ข)

**2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)** เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม แล้วทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984 : 161) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง 0.895-0.964 (ภาคผนวก ข)

**2.3.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination)** เพื่อพิจารณาข้อคำถามว่าสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) ต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป จึงจะเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Christina, 2009: 49) จากการตรวจสอบพบว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.405-0.768 (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	0.556-0.736	0.908	0.595-0.751
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.557-0.747	0.917	0.466-0.768
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	0.616-0.767	0.964	0.691-0.765
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	0.596-0.739	0.934	0.501-0.703
ความผูกพันต่อองค์การ	0.544-0.795	0.895	0.405-0.528

เมื่อทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยมาตรฐานและจริยธรรมงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อขอการรับรองจริยธรรมงานวิจัย โดยแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้ออกเอกสารรับรองการยกเว้น

พิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย เลขที่ IRB-RUS-2563-011 (ภาคผนวก จ) จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ที่ออกโดยสาขาวิชาวิทยาการจัดการ โดยการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้ง 4 ศูนย์พื้นที่ตอบแบบสอบถาม โดยแยกเป็นศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา จำนวน 116 ฉบับ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกีรี จำนวน 48 ฉบับ ศูนย์นนทบุรี จำนวน 67 ฉบับ และศูนย์สุพรรณบุรี จำนวน 65 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 296 ฉบับ หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประมวลผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 ประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการประมวลผลและวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ

ตารางควบคู่กับการบรรยาย และการสรุปผลการดำเนินการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

หลังจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อยที่สุด

**4.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ**  
โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) และการทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานและพยากรณ์ตัวแปร ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ใช้เกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (Bartz, 1999) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ระหว่าง 0.81 – 1.00	หมายถึง สูงมาก
ระหว่าง 0.61 - 0.80	หมายถึง สูง
ระหว่าง 0.41 - 0.60	หมายถึง ปานกลาง
ระหว่าง 0.21 - 0.40	หมายถึง ต่ำ
ระหว่าง 0.00 - 0.20	หมายถึง ต่ำมาก



**4.4 การทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร** แบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือญาติ และแบบราชการที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย และมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (วารางคณา จันทรัง, 2561: 18) ดังนี้

**4.4.1 การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality)** ซึ่งตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สามารถทำการตรวจสอบได้โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual จะต้องเป็นเส้นตรง (วารางคณา จันทรัง, 2561: 18) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

**4.4.2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship)** ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ Curve Estimate หรือ Significant จากตาราง ANOVA ที่มีนัยสำคัญ จากการตรวจสอบพบว่าทุกการทดสอบมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นคือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (วารางคณา จันทรัง, 2561 : 20) และจากการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน พบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

**4.4.3 การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)** เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Bartz, 1999) จากการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.373-0.827 แล้วจึงทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ โดยค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2559) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 3.256-4.466 นั้นหมายความว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.5)

**4.4.4 การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)** โดยสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot ต้องไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ (วารางคณา จันทรัง, 2561 : 19) จากการทดสอบ พบว่า แผนภาพการกระจาย Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.2)



**4.4.5 การทดสอบความคลาดเคลื่อน โดยต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์** ซึ่งตรวจสอบได้จากตาราง Residuals Statistics โดยค่า Residual ในคอลัมน์ Mean ต้องมีค่าเท่ากับ 0.000 จากการทดสอบพบว่าค่า Residual เท่ากับ 0.000 แล้วจึงทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งต้องเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ Durbin-Watson จะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 (วารางคณา จันทร์คง, 2561: 18) จากการทดสอบพบว่าค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.734 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันไม่เกิด Auto Correlation (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.6)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

#### 1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

##### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

## ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=296)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	119	40.20
1.2 หญิง	177	59.80
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	30	10.14
2.2 31-40 ปี	132	44.59
2.3 41-50 ปี	96	32.43
2.4 51-60 ปี	38	12.84
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.69
3.2 ปริญญาตรี	115	38.85
3.3 ปริญญาโท	137	46.28
3.4 ปริญญาเอก	39	13.18
4. ตำแหน่งงาน		
4.1 ข้าราชการ	49	16.55
4.2 ลูกจ้างประจำ	5	1.69
4.3 พนักงานราชการ	23	7.77
4.4 พนักงานมหาวิทยาลัย	219	73.99
5. สถานที่ปฏิบัติงาน		
5.1 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	116	39.18
5.2 ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกีรี	48	16.22
5.3 ศูนย์นนทบุรี	67	22.64
5.4 ศูนย์สุพรรณบุรี	65	21.96

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
6.1 น้อยกว่า 1 ปี	2	0.68
6.2 1-5 ปี	63	21.28
6.3 6-10 ปี	93	31.42
6.4 11-15 ปี	67	22.64
6.5 16 ปีขึ้นไป	71	23.98
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
7.1 น้อยกว่า 20,000 บาท	11	3.72
7.2 20,001-30,000 บาท	84	28.38
7.3 30,001-40,000 บาท	107	36.15
7.4 40,001-50,000 บาท	63	21.28
7.5 มากกว่า 50,000 บาท	31	10.47

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 296 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน (ร้อยละ 59.80) และเพศชาย จำนวน 119 คน (ร้อยละ 40.20) ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 132 คน (ร้อยละ 44.60) รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 32.40) ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 137 คน (ร้อยละ 46.30) รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน (ร้อยละ 38.90) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 219 คน (ร้อยละ 74.00) รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 49 คน (ร้อยละ 16.60) ด้านสถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา จำนวน 116 คน (ร้อยละ 39.20) รองลงมาปฏิบัติงานที่ศูนย์นันทบุรี จำนวน 67 คน (ร้อยละ 22.60) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 31.40) รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน (ร้อยละ 24.00) ด้านรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 107 คน (ร้อยละ 36.10) รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท จำนวน 84 คน (ร้อยละ 28.40)

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

(n=296)				
วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
แบบปรับตัว	3.75	0.73	มาก	4
แบบมุ่งผลสำเร็จ	3.95	0.61	มาก	1
แบบเครือข่าย	3.80	0.76	มาก	3
แบบราชการ	3.93	0.61	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$  S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.95$  S.D. = 0.61) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ( $\bar{X} = 3.93$  S.D. = 0.61) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ( $\bar{X} = 3.80$  S.D. = 0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ( $\bar{X} = 3.75$  S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

(n=296)

วัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านมีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	59 (19.93)	128 (43.24)	91 (30.74)	17 (5.75)	1 (0.34)	3.77	0.85	มาก
2. มหาวิทยาลัยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวาง และครอบคลุมหลายทางเลือก	46 (15.54)	138 (46.62)	90 (30.41)	19 (6.42)	3 (1.01)	3.69	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	71 (23.99)	132 (44.60)	63 (21.28)	22 (7.43)	8 (2.70)	3.80	0.98	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ	65 (21.96)	147 (49.66)	59 (19.93)	16 (5.41)	9 (3.04)	3.82	0.94	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ท่านกล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูก	44 (14.86)	135 (45.61)	84 (28.38)	22 (7.43)	11 (3.72)	3.60	0.95	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร แบบปรับตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ผู้บังคับบัญชา ของท่านมุ่งให้ท่าน กล้าเสี่ยง และลงผิด ลองถูก	44 (14.86)	135 (45.61)	84 (28.38)	22 (7.43)	11 (3.72)	3.60	0.95	มาก
6. มหาวิทยาลัย สนับสนุนให้บุคลากร ระดมความคิดและ ทำงานเป็นทีม เพื่อ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน	63 (21.28)	136 (45.95)	75 (25.34)	17 (5.74)	5 (1.69)	3.79	0.90	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.75</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$  S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ( $\bar{X} = 3.82$  S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.80$  S.D. = 0.98) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิด และทำงานเป็นทีม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = 0.90) มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านมีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{x} = 3.77$  S.D. = 0.85) มหาวิทยาลัยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวางและครอบคลุมหลายทางเลือก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ท่านกล้าเสี่ยงและลงผิดลองถูก ( $\bar{X} = 3.60$  S.D. = 0.95) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม  
องค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

(n=296)

วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มหาวิทยาลัยมี เป้าหมายให้องค์กร ประสบความสำเร็จ และ มีประสิทธิภาพ สูงสุด	88 (29.73)	151 (51.01)	49 (16.55)	6 (2.03)	2 (0.68)	4.07	0.78	มาก
2. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากร แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและแสวงหา แนวทางในการทำงาน ร่วมกัน เพื่อบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน	59 (19.93)	140 (47.30)	82 (27.70)	12 (4.06)	3 (1.01)	3.81	0.83	มาก
3. มหาวิทยาลัยให้การ ยกย่องบุคลากรที่มี ผลการปฏิบัติงานดี และมีความสามารถสูง ในการทำงาน	70 (23.65)	151 (51.01)	57 (19.26)	10 (3.38)	8 (2.70)	3.90	0.89	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ ชัดเจนในอนาคต	62 (20.95)	157 (53.04)	56 (18.92)	14 (4.73)	7 (2.36)	3.85	0.88	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการมอบหมายงานที่มี ความท้าทายให้ท่าน	61 (20.61)	160 (54.05)	59 (19.93)	11 (3.72)	5 (1.69)	3.88	0.83	มาก
6. ท่านมีความ กระตือรือร้นในการ ทำงาน เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ	106 (35.81)	155 (52.36)	29 (9.80)	4 (1.35)	2 (0.68)	4.21	0.73	มาก ที่สุด
<b>รวม</b>						<b>3.95</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$  S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.21$  S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด ( $\bar{X} = 4.07$  S.D. = 0.78) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยให้การยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีความสามารถสูงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.90$  S.D. = 0.89) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ท่าน ( $\bar{X} = 3.88$  S.D. = 0.83) ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนในอนาคต ( $\bar{X} = 3.85$  S.D. = 0.88) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.81$  S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

(n=296)

วัฒนธรรมองค์กร แบบเครือข่าย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย มุ่งให้เกิดความเป็น ธรรมในองค์กร	45 (15.20)	145 (48.99)	75 (25.34)	16 (5.41)	15 (5.06)	3.64	0.98	มาก
2. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิด ความร่วมมือและความ สามัคคีในการทำงาน	60 (20.27)	149 (50.34)	64 (21.62)	16 (5.41)	7 (2.36)	3.81	0.90	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	74 (25)	150 (50.68)	52 (17.57)	13 (4.39)	7 (2.36)	3.92	0.90	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีลักษณะเป็นผู้ให้การ ส่งเสริม สนับสนุน ดูแล และเป็นที่ปรึกษา ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	73 (24.66)	124 (41.89)	72 (24.33)	18 (6.08)	9 (3.04)	3.79	0.98	มาก
5. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร และยอมรับฟังความ ความเห็นของบุคลากร	62 (20.95)	144 (48.65)	63 (21.28)	20 (6.76)	7 (2.36)	3.79	0.93	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร แบบเครือข่าย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	5. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร และยอมรับ ฟังความคิดเห็นของ บุคลากร	62 (20.95)	144 (48.65)	63 (21.28)	20 (6.76)			
6. ท่านได้รับการให้ความ ช่วยเหลือและ สนับสนุนในการ ทำงานจากบุคลากร ในมหาวิทยาลัยอย่าง สม่ำเสมอ	59 (19.93)	161 (54.39)	60 (20.27)	11 (3.72)	5 (1.69)	3.87	0.83	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.80</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$  S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.92$  S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ท่านได้รับการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.87$  S.D. = 0.83) ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.81$  S.D. = 0.90) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุน ดูแล และเป็น ที่ปรึกษาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = 0.98) ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยอมรับ

พึงความคิดเห็นของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.79$  S.D. = 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร ( $\bar{X} = 3.64$  S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

(n=296)

วัฒนธรรมองค์กร แบบราชการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มหาวิทยาลัยยึดวิธี ทำงานที่เป็นระเบียบ แบบแผน บุคลากรทุก คนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผน ของมหาวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด	77 (26.02)	161 (54.39)	54 (18.24)	3 (1.01)	1 (0.34)	4.05	0.72	มาก
2. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย มุ่งให้มีการทำงานที่ มั่นคงและปลอดภัย	51 (17.23)	153 (51.69)	64 (21.62)	17 (5.74)	11 (3.72)	3.73	0.94	มาก
3. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของท่าน เน้นความสำเร็จอย่าง สมบูรณ์แบบ	69 (23.31)	162 (54.73)	55 (18.58)	8 (2.70)	2 (0.68)	3.97	0.77	มาก
4. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาของท่าน เน้นการปฏิบัติตาม คำสั่งอย่างเคร่งครัด	85 (28.72)	156 (52.70)	48 (16.22)	6 (2.03)	1 (0.34)	4.07	0.75	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร แบบราชการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการมี สภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน	66 (22.30)	149 (50.34)	54 (18.24)	22 (7.43)	5 (1.69)	3.84	0.91	มาก
6. ท่านคิดว่าบุคลากรใน มหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานด้วยความ สุภาพและเป็น ทางการ	64 (21.62)	169 (57.10)	47 (15.88)	12 (4.05)	4 (1.35)	3.94	0.81	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.93</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$  S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.07$  S.D. = 0.75) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยยึดวิธีทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแบบแผนของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.05$  S.D. = 0.72) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ ( $\bar{X} = 3.97$  S.D. = 0.77) ท่านคิดว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ และเป็นทางการ ( $\bar{X} = 3.94$  S.D. = 0.81) ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.84$  S.D. = 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.73$  S.D. = 0.94) ตามลำดับ



### 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

(n=296)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ มหาวิทยาลัย	96 (32.43)	150 (50.68)	45 (15.20)	4 (1.35)	1 (0.34)	4.14	0.74	มาก
2. ท่านอุทิศแรงกาย แรงใจในการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ มหาวิทยาลัย	130 (43.92)	143 (48.31)	20 (6.76)	3 (1.01)	0 (0)	4.35	0.65	มากที่สุด
3. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย	160 (54.05)	123 (41.56)	13 (4.39)	0 (0)	0 (0)	4.50	0.58	มากที่สุด
4. ท่านระลึกเสมอว่าความ สำเร็จของมหาวิทยาลัย ก็คือความสำเร็จของท่าน ด้วยเช่นกัน	139 (46.96)	138 (46.62)	18 (6.08)	0 (0)	1 (0.34)	4.40	0.64	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ท่านระลึกเสมอว่า ความสำเร็จของ มหาวิทยาลัยก็คือ ความสำเร็จของท่าน ด้วยเช่นกัน	139 (46.96)	138 (46.62)	18 (6.08)	0 (0)	1 (0.34)	4.40	0.64	มากที่สุด
5. ท่านมีความตั้งใจที่จะ อยู่กับมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ ที่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว	133 (44.93)	134 (45.27)	26 (8.78)	1 (0.34)	2 (0.68)	4.33	0.71	มากที่สุด
6. ท่านมีความรู้สึกรัก และภาคภูมิใจใน มหาวิทยาลัย และยินดี ที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านทำงานอยู่ใน มหาวิทยาลัยแห่งนี้	166 (56.08)	109 (36.82)	20 (6.76)	0 (0)	1 (0.34)	4.48	0.65	มากที่สุด
รวม						4.37	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$  S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.50$  S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.48$  S.D. = 0.65) ท่านระลึกเสมอว่าความสำเร็จ

ของมหาวิทยาลัยก็คือความสำเร็จของท่านด้วยเช่นกัน ( $\bar{X} = 4.40$  S.D. = 0.64) ท่านอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 4.35$  S.D. = 0.65) ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ( $\bar{X} = 4.33$  S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ( $\bar{X} = 4.14$  S.D. = 0.74) ตามลำดับ

#### 2.4 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด โดยการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	วัฒนธรรม องค์การ แบบปรับตัว	วัฒนธรรม องค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ	วัฒนธรรม องค์การ แบบเครือข่าย	วัฒนธรรม องค์การ แบบราชการ	ความ ผูกพันต่อ องค์การ
$\bar{X}$	3.75	3.95	3.80	3.93	4.37
S.D.	0.73	0.61	0.76	0.61	0.51
วัฒนธรรม องค์การ แบบปรับตัว					
วัฒนธรรม องค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ	0.827**				
วัฒนธรรม องค์การ แบบเครือข่าย	0.807**	0.803**			
วัฒนธรรม องค์การ แบบราชการ	0.712**	0.762**	0.812**		
ความผูกพันต่อ องค์การ	0.373**	0.481**	0.398**	0.468**	

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.373-0.827 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Bartz, 1999) นอกจากนี้จากการทดสอบค่า Variance Infection Factor: VIF กับตัวแปรอิสระพบว่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 3.256-4.466 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคือ ค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 และค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.224-0.307 เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2559) แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระอื่น ๆ จึงไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง (Multicollinearity) ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-4 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปรอิสระ วัฒนธรรมองค์การ	ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	-0.116 (0.069)
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.416** (0.086)
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	-0.094 (0.071)
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	0.310* (0.076)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.255
Maximum VIF	4.466

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-4

ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = -0.116$  S.E. = 0.069  $p > 0.05$ ) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ( $\beta = 0.416$  S.E. = 0.086  $p < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 สำหรับวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ( $\beta = -0.094$  S.E. = 0.071  $p > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ( $\beta = 0.310$  S.E. = 0.076  $p < 0.05$ ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

$$OC = 2.503 + 0.349(ACC) + 0.261(BC)$$

## 2.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4.10

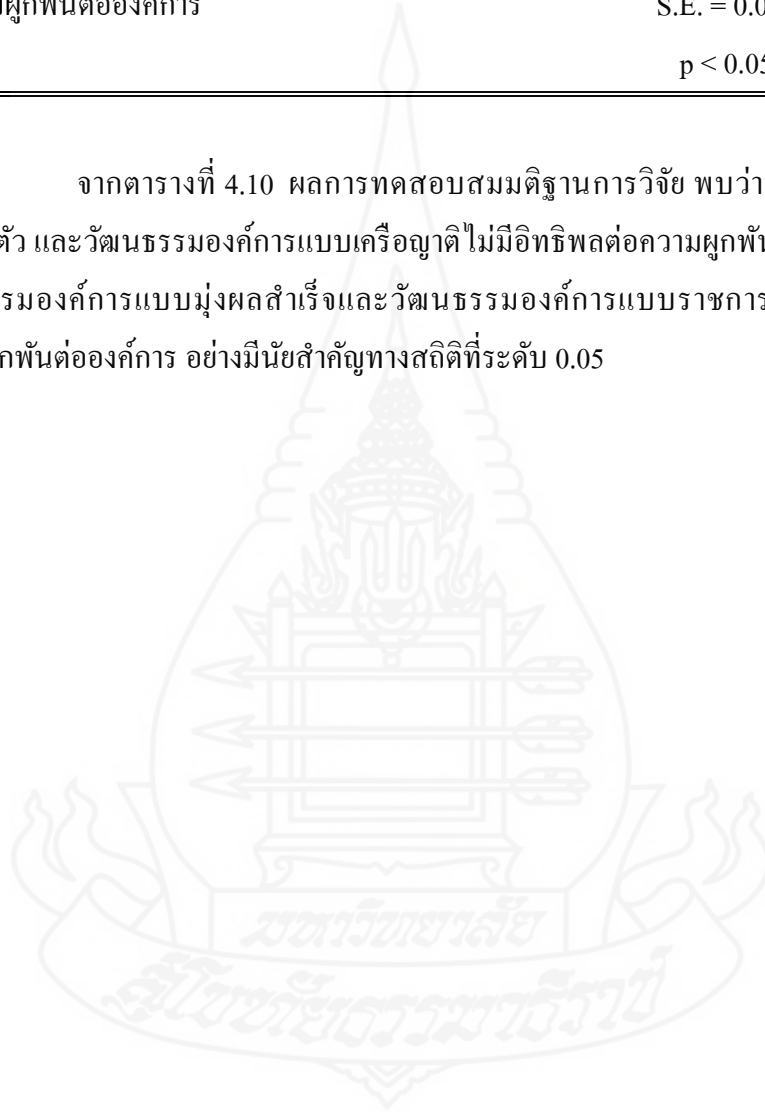
ตารางที่ 4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
1. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = -0.116$ S.E. = 0.069 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน
2. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = 0.416$ S.E. = 0.086 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
3. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = -0.094$ S.E. = 0.071 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
4. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีอิทธิพลทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = 0.310$ S.E. = 0.076 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จและวัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และ 3) เพื่อทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### 1. สรุปการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 296 คน พบว่า

**1.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท**

**1.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายให้องค์การประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สำหรับ**

วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน เน้นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยเน้นวิธีทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ท่านได้รับการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์การ และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และเปลี่ยนแปลงได้เสมอ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ท่านกล้าเสี่ยงและลองผิดลองถูก

**1.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยและยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

**1.4 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ** โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1.4.1 องค์การจะประสบความสำเร็จได้** ส่วนหนึ่งมาจากความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์การ ซึ่งการที่จะทำให้คนในองค์การเกิดความร่วมมือร่วมใจ ต้องมีการวางเป้าหมายที่ชัดเจน มีแผนการดำเนินการที่จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสเข้ามาลงมือปฏิบัติโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยสนับสนุน ประคับประคอง และให้คำแนะนำที่ถูกต้อง มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ

**1.4.2 เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร** ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาส และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาองค์กร มีการปรับปรุงระบบงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการให้ผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้านมาร่วมกันสร้างองค์ความรู้ และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้องค์กรได้มีแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากร ที่เป็นมาตรฐาน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านงานวิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นพันธกิจขององค์กร เมื่อองค์กรมีความก้าวหน้า บุคลากรก็จะเกิดความรู้สึกมั่นคง อบอุ่นใจ จนกลายเป็นความผูกพัน ที่มีต่อองค์กร

**1.4.3 ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา** เป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความ ักดิ์และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนั้นในการบริหารองค์กรและการบริหารงาน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักธรรมมาภิบาลเป็นสำคัญ เพื่อสร้างศรัทธาและความภักดี ให้กับบุคลากรภายในองค์กร

**1.5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร** พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมากแต่ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ตัวแปรอิสระ แต่ละตัวไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระอื่น ๆ จึงไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

#### **1.6 การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน** สรุปผลได้ดังนี้

**1.6.1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว** ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**1.6.2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ** ที่มีต่อความผูกพันต่อ องค์กร ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อ องค์กร

**1.6.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย** ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**1.6.4 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ** ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**2.1 การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ** โดยใช้แนวคิดของ Daft (2002) ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์การ

**2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด** ซึ่งมาจากการที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ให้การทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

**2.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย และแบบราชการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ** อภิปรายผลได้ดังนี้

**2.3.1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ** ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีลักษณะทางความคิดที่แสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์เช่นใดก็จะยังคงรักษามาตรฐานการทำงานและยังคงเชื่อมั่นในองค์การ เป็นไปตามแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Allen & Meyer (1990) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดวิเคราะห์ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยมีพื้นฐานในการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานจะวัดถึงสภาวะของสมาชิกในองค์การว่าจะมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหรือจะยังคงยึดมั่นที่จะคงอยู่กับองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจกร (2560) ที่ได้ศึกษา

วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยพะเยา สหพันธ์รัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์หรือแบบปรับตัวไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การเนื่องจากบุคลากรในสหพันธ์เขตส่วนใหญ่มีแนวคิดที่จะสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปรัชญา ดาดี (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัวส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากหน่วยงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.3.2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ เป็นไปตามแนวคิดของ Daft (2002) กล่าวไว้ว่า องค์การมุ่งเน้นค่านิยมการแข่งขันเชิงรุกและความพึงพอใจต่อการทำงานหนัก เพื่อสร้างผลงานให้สมบูรณ์แบบและดีที่สุดเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ที่วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาด หรือแบบมุ่งผลสำเร็จส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ เนื่องจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยพะเยาให้ความสำคัญกับการประเมินบุคลากรด้วยการวัดจากผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ดาดี (2557) ที่วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นพันธกิจหรือแบบมุ่งผลสำเร็จส่งผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากพนักงานส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

2.3.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีความเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานและพึงระลึกเสมอว่าความสำเร็จ



ของมหาวิทยาลัยก็คือความสำเร็จของตนด้วยเช่นกัน เป็นไปตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกที่มีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนมีบทบาทและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปัจจัยความผูกพันจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานทางสังคม หรืออาจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่สมาชิกขององค์กร ได้รับจากองค์กร ซึ่งความผูกพันดังกล่าวจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ที่วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวหรือแบบเครือญาติไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย สะหวันนะเขต เนื่องจากมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขตมุ่งเน้นความเป็นกันเองในรูปแบบของครอบครัว ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เน้นการทำงานเป็นทีมและการยอมรับมติที่เป็นเอกฉันท์ และยังได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวหรือแบบเครือญาติไม่มีความสำคัญในการกำหนดเป็นตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กร

2.3.4 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีลักษณะการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2002) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการเป็นวัฒนธรรมที่เน้นกฎระเบียบ ความมีเสถียรภาพ ความมั่นคง และให้ความสำคัญต่อสถานะแวดล้อมภายใน เน้นความคงเส้นคงวาในปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความมั่นคงขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชยา คินิมาน (2559) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีลักษณะรูปแบบวัฒนธรรมแบบราชการ มีการปฏิบัติงานที่เน้นเสถียรภาพ และการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องของความมั่นคง การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ที่วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้น หรือแบบราชการไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสะหวันนะเขต ปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมาย และระเบียบแบบแผนในการบริหารบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้

### 3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กร

#### 3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้

3.1.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ทั้งในเรื่องของการให้โอกาสทางความคิด การสร้างสรรค์ผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อเป็นแรงเสริมในการร่วมกันขับเคลื่อนของสมาชิกภายในองค์กร ให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ

3.1.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากรูปแบบและนโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เน้นการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด โดยยึดตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ซึ่งบุคลากรยึดการปฏิบัติงานตามรูปแบบและนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อความถูกต้องและความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย แม้จะมีระเบียบแบบแผนเป็นแนวทางในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วก็ตาม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาก็ควรยึดถือคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมสร้างและพัฒนาองค์กรบนพื้นฐานของความถูกต้องเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของสมาชิกภายในองค์กร

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยควรมีการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านอื่นๆ นอกเหนือจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสุขในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

3.2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงอย่างเดียว ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มวิธีดำเนินการ



วิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและผลการวิจัยเชิงคุณภาพ  
ที่สนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะทำให้การศึกษามีทั้งข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ และเชิง  
คุณภาพ เพื่อความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นของผลการศึกษาวิจัย





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสกลนคร

สืบช่วยธรรมสารีรวาส

## บรรณานุกรม

- กันต์สุดา โกญจนาท. (2558). *วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2559). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 16*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คุณัญญาฐ์ กงนางวัง. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จัดตั้งขึ้นในปี 2540*. (รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ)
- คัมภีร์ ศรีหาจักร. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสหวันนะเขต” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.*
- จิราภรณ์ หมอชาติ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- จันทร์ อิ่มบุญ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จันทร์แรม เรือนแป้น. (2561). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เสมอธรรม.
- ณัฐนิชา โคทังคะ (2561). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). *วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐวุฒิ สุริวารณ์. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไตรภพ เรืองแก้ว. (2559). *อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร* ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). การจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ธนู ทดแทนคุณ. (2560). *การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร: กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- นิตยา บ้านโก้. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นนุช ลาวรรณา. (2559). *การประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมา ว่าพัฒน์วงศ์และปราโมทย์ ประสาทกุล. (2563). *ประชากรไทยในอนาคต*.  
จาก <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/ConferenceII>.
- ปรัชญา ดาดี. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2561). *แนวคิด หลักการ และกระบวนการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2560-2564

[http://plan.rmutsb.ac.th/plan/data\\_information/file/plan\\_rmutsb\\_7.pdf](http://plan.rmutsb.ac.th/plan/data_information/file/plan_rmutsb_7.pdf).

พิเชษฐ ทองอยู่. (2552). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

ปิบลีย์ ทีปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

โยธิตา กฤตพรพนิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ราชนทร์ แก้วพิทักษ์. (2557). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วณิชยา คินีมาน. (2559). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.

วิจิต อุ่ออัน. (2554). การวิจัยและสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วีระยุทธ วงศ์รักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการดำเนินงาน ของการประปาส่วนภูมิภาค. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.

วรางคณา จันทร์คง. (2561). “การวิเคราะห์ความสัมพันธ์” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2559). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

- สามารถ อัยกร. (2561). อิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลัก  
 ธรรมาภิบาล ต่อผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค  
 ตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
 มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุลิวัดย์ หิมิเรตร์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ  
 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
 กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2563)  
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)  
<http://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan12.pdf>
- อารีย์ โพธิ์ขวัญ (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน  
 ของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร.  
 (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance,  
 And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational  
 Psychology*, 63(10), pp. 1-18.
- Bartz, A. E. (1999). *Basic statistical concepts. (4th ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Christina, J.-C. D. (2009). “Using community-based participatory research in the development of  
 a consumer-driven cultural competency tool”. (Ph.D. dissertation, School of  
 Nursing). University of Washington.
- Cook, C. W. and P. L. Hunsaker. (2001) *Management and Organizational Behavior. 3rd ed.* .  
 New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Testing (4th ed.)*. New York: Harper &  
 Row Publishers.
- Daft, Richard L. (2002). *The Leadership Experience. 2nded. Florida: Harcourt College.*
- Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York : John  
 Wiley & Sons.

- Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr., Richard W. Woodman. (2001). *Organization Behavior*. South-Western College Publishing.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). "The effect of organizational culture, Teamwork and organizational development on organizational commitment: The mediating role of human capital." *Technical Gazette*, 20, 6. 1019-1025.
- Griffin, Ricky W. (2011). *Management : Principle and Practices. 10th ed.* OH : South-Western Cengage learning.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatha, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis (6th ed.)*. Upper Saddle River, N. J.: Pearson Prentice Hall.
- Hofstede, G. H. (1997). *Cultures and Organizational: Software of the Mine*. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Manetje, O. and Martins, N. (2009). "The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment." *Southren African Business*, 13, 1. 87-111.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). "On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity" Paper presented at the meeting of AERA, San Francisco.
- Shoaih, A. Zninab, N, and Maqsood, H. (2013). *Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment*. Faculty of Management and Human Resource Development. University Teknologi Malasia.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามการวิจัย

**แบบสอบถาม****เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่สะดวกใจ หรือมีความไม่สบายใจในการตอบแบบสอบถาม สามารถข้ามคำถามในข้อนั้น ๆ ได้ โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางชญารัตน์ ดอกกลิ่น

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> 1.1) ชาย	<input type="checkbox"/> 1.2) หญิง
-----------------------------------	------------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> 2.1) ต่ำกว่า 31 ปี	<input type="checkbox"/> 2.2) 31 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 2.3) 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 2.4) 51 - 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 3.2) ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3.3) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 3.4) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงาน
 

<input type="checkbox"/> 4.1) ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> 4.2) ลูกจ้างประจำ
<input type="checkbox"/> 4.3) พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> 4.4) พนักงานมหาวิทยาลัย
5. สถานที่ปฏิบัติงาน
 

<input type="checkbox"/> 5.1) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	<input type="checkbox"/> 5.2) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสுகีรี
<input type="checkbox"/> 5.3) ศูนย์นนทบุรี	<input type="checkbox"/> 5.4) ศูนย์สุพรรณบุรี
6. ประสบการณ์ในการทำงาน
 

<input type="checkbox"/> 6.1) น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 6.2) 1 - 5 ปี
<input type="checkbox"/> 6.3) 6 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 6.4) 11 - 15 ปี
<input type="checkbox"/> 6.5) 16 ปีขึ้นไป	
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> 7.1) น้อยกว่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.2) 20,001 – 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7.3) 30,001 – 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.4) 40,001 – 50,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7.5) มากกว่า 50,000 บาท	

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์  
การพิจารณา ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (Adaptability Culture)</b>						
1	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านมีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
2	มหาวิทยาลัยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวางและครอบคลุมหลายทางเลือก					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ท่านกล้าเสี่ยง และลองผิดลองถูก					
6	มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิด และทำงานเป็นทีม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)</b>						
7	มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในองค์กร ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด					
8	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสวงหาแนวทาง ในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
9	มหาวิทยาลัยให้การยกย่องบุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานดี และมีความสามารถสูงในการทำงาน					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมาย ที่ชัดเจนในอนาคต					
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงาน ที่มีความท้าทายให้ท่าน					
12	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
<b>วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ (Clan Culture)</b>						
13	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งให้เกิดความเป็นธรรม ในองค์กร					
14	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากร เกิดความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน					
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนา ความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้ให้การ ส่งเสริม สนับสนุน ดูแล และเป็นที่ยปรึกษาให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan Culture) (ต่อ)</b>						
17	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากร และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
18	ท่านได้รับการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ					
<b>วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Culture)</b>						
19	มหาวิทยาลัยยึดวิธีทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด					
20	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย					
21	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ					
22	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด					
23	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน					
24	ท่านคิดว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานด้วยความสุภาพและเป็นทางการ					



**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
25	ท่านเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย					
26	ท่านอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย					
27	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
28	ท่านระลึกเสมอว่าความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ก็คือความสำเร็จของท่านด้วยเช่นกัน					
29	ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะ อยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว					
30	ท่านมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย และยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ใน มหาวิทยาลัยแห่งนี้					

**ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและ ความผูกพันต่อองค์กร**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**ภาคผนวก ข**

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ**  
**การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC)**  
**เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร**  
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**

- ผู้ศึกษา**      นางธัญญรัตน์ ดอกกลิ่นทม  
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วัตถุประสงค์การวิจัย**
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
  2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
  3. เพื่อทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- คำชี้แจง**      แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ  
 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ  
 ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> 1.1) ชาย	<input type="checkbox"/> 1.2) หญิง
-----------------------------------	------------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> 2.1) ต่ำกว่า 31 ปี	<input type="checkbox"/> 2.2) 31 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 2.3) 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 2.4) 51 - 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 3.2) ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3.3) ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 3.4) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งงาน
 

<input type="checkbox"/> 4.1) ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> 4.2) ลูกจ้างประจำ
<input type="checkbox"/> 4.3) พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> 4.4) พนักงานมหาวิทยาลัย
5. สถานที่ปฏิบัติงาน
 

<input type="checkbox"/> 5.1) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	<input type="checkbox"/> 5.2) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกีรี
<input type="checkbox"/> 5.3) ศูนย์นนทบุรี	<input type="checkbox"/> 5.4) ศูนย์สุพรรณบุรี
6. ประสบการณ์ในการทำงาน
 

<input type="checkbox"/> 6.1) น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 6.2) 1 - 5 ปี
<input type="checkbox"/> 6.3) 6 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 6.4) 11 - 15 ปี
<input type="checkbox"/> 6.5) 16 ปีขึ้นไป	
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> 7.1) น้อยกว่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.2) 20,001 – 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7.3) 30,001 – 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 7.4) 40,001 – 50,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7.5) มากกว่า 50,000 บาท	

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร**

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้  
 คะแนน +1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด  
 คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด  
 คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<b>วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)</b>						
1. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้ท่านมีการทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. มหาวิทยาลัยใช้ข้อมูลอย่างกว้างขวางและครอบคลุมหลายทางเลือก	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งให้ท่านกล้าเสี่ยง และลองผิดลองถูก	+1	+1	+1	+1	+1	1
6. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิดและทำงานเป็นทีมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
<b>วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)</b>						
7. มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายในองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<b>วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) (ต่อ)</b>						
8. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
9. มหาวิทยาลัยให้การยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีความสามารถสูงในการทำงาน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งแสวงหาเป้าหมายที่ชัดเจนในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1
12. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
<b>วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan Culture)</b>						
13. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร	+1	-1	+1	+1	+1	0.6
14. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะเป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุน ดูแลและเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
<b>วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan Culture) (ต่อ)</b>						
17. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1
18. ท่านได้รับการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.8
<b>วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Culture)</b>						
19. มหาวิทยาลัยยึดวิธีทำงานที่เป็นระเบียบแบบแผน บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด	0	+1	+1	+1	+1	0.8
20. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งให้มีการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
21. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.8
22. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด	0	+1	+1	+1	+1	0.8
23. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
24. ท่านคิดว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานด้วยความสุภาพและเป็นทางการ	+1	+1	+1	+1	+1	1



**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้  
 คะแนน +1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด  
 คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด  
 คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
25. ท่านเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของ มหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
26. ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการ ปฏิบัติงานตามนโยบายของ มหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
27. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1
28. ท่านระลึกเสมอว่าความสำเร็จของ มหาวิทยาลัย ก็คือความสำเร็จของ ท่านด้วยเช่นกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
29. ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับ มหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ ที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว	+1	+1	+1	+1	+1	1
30. ท่านมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจ ในมหาวิทยาลัย และยินดีที่จะบอก กับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ใน มหาวิทยาลัยแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตารางที่ 3.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ)

ตัวแปรและข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
1. วัฒนธรรมองค์การ			
1.1 แบบปรับตัว			
ข้อ 1	0.609	0.908	0.656
ข้อ 2	0.609		0.706
ข้อ 3	0.730		0.731
ข้อ 4	0.736		0.751
ข้อ 5	0.683		0.595
ข้อ 6	0.556		0.725
1.2 แบบมุ่งผลสำเร็จ			
ข้อ 7	0.642	0.917	0.661
ข้อ 8	0.557		0.720
ข้อ 9	0.675		0.688
ข้อ 10	0.747		0.768
ข้อ 11	0.701		0.658
ข้อ 12	0.723		0.466

ตารางที่ 3.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ) (ต่อ)

ตัวแปรและข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
1. วัฒนธรรมองค์กร			
1.3 แบบเครือข่าย			
ข้อ 13	0.767	0.964	0.725
ข้อ 14	0.712		0.764
ข้อ 15	0.616		0.739
ข้อ 16	0.710		0.738
ข้อ 17	0.697		0.765
ข้อ 18	0.714		0.691
1.4 แบบราชการ			
ข้อ 19	0.615	0.934	0.501
ข้อ 20	0.739		0.682
ข้อ 21	0.653		0.640
ข้อ 22	0.708		0.612
ข้อ 23	0.596		0.703
ข้อ 24	0.654		0.640

ตารางที่ 3.4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ) (ต่อ)

ตัวแปรและข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
2. ความผูกพันต่อองค์กร			
ข้อ 25	0.544	0.895	0.528
ข้อ 26	0.741		0.422
ข้อ 27	0.795		0.407
ข้อ 28	0.790		0.424
ข้อ 29	0.788		0.405
ข้อ 30	0.747		0.408



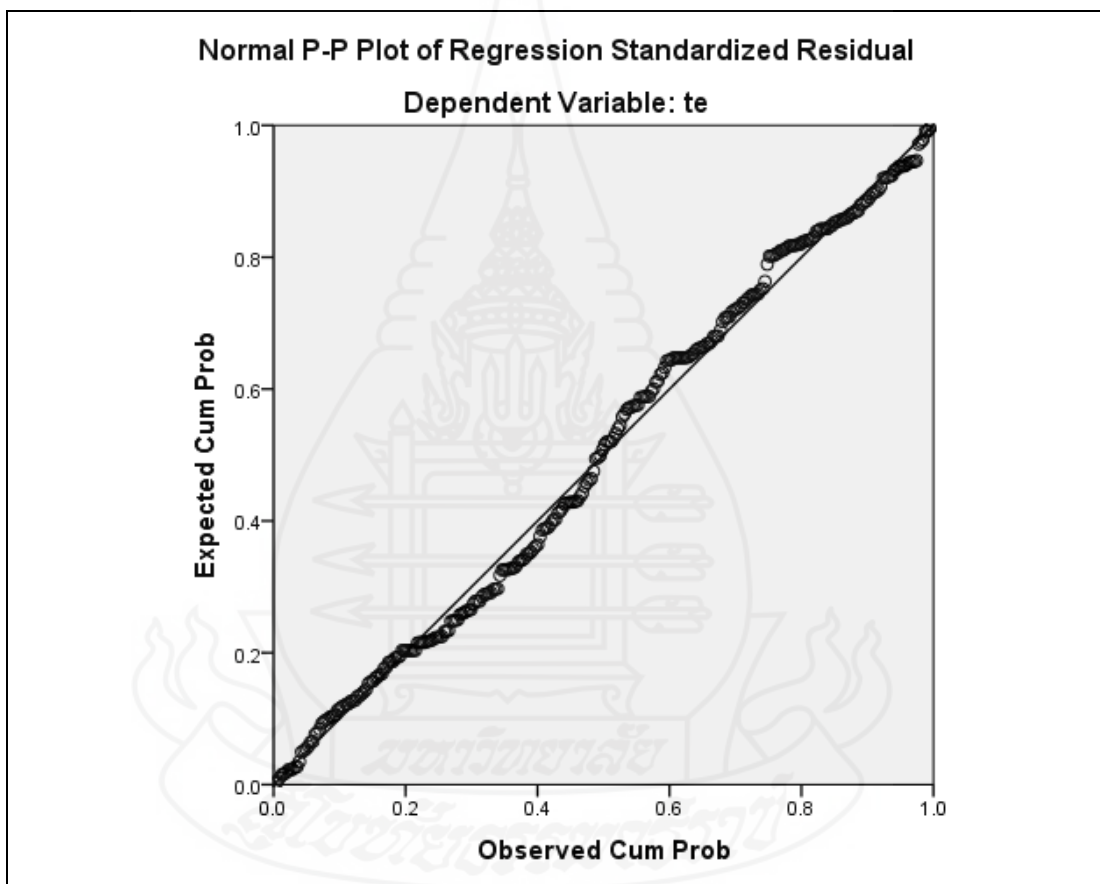
**ภาคผนวก ก**

การทดสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ



## 1. การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship)

การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีแนวโน้มเป็นเส้นตรง



ภาพที่ 3.1 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรอิสระ

ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย และแบบราชการ กับตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์การ

## 2. การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

การทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ พบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 3.5 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือญาติ และแบบราชการ กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ

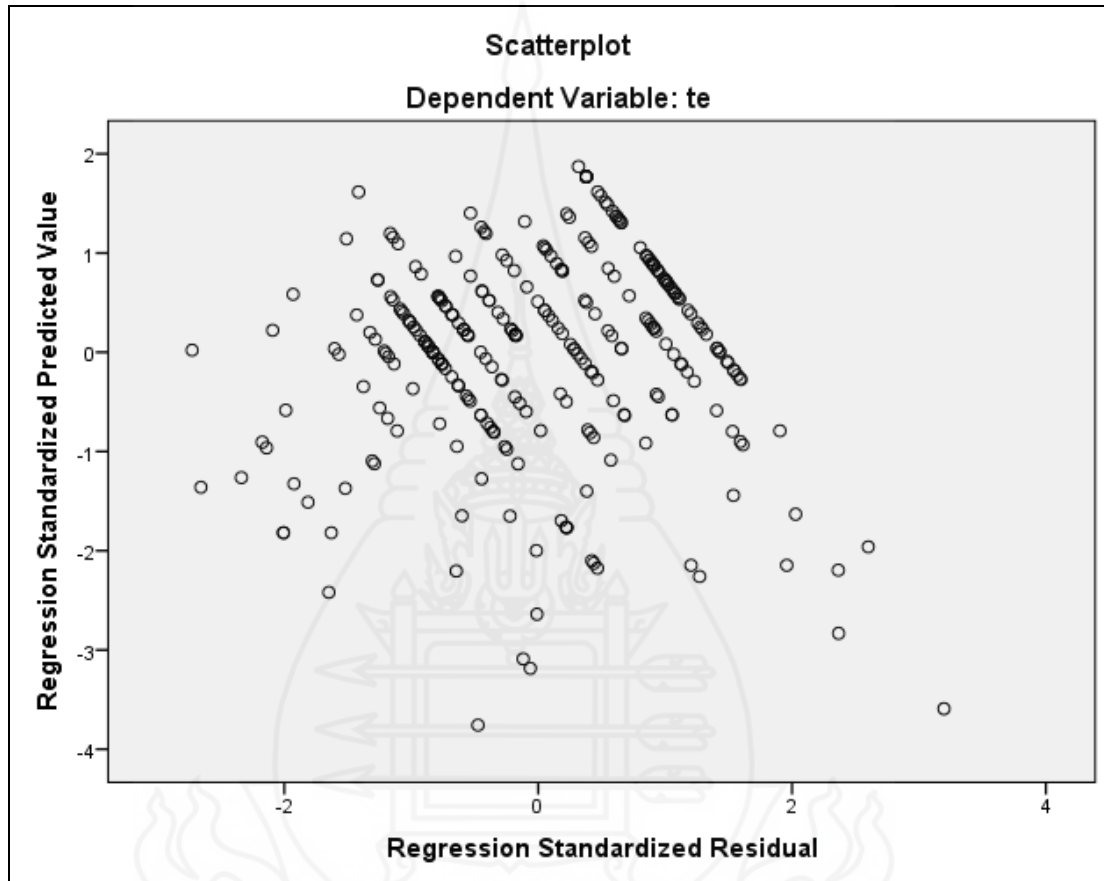
Variance Infection Factor : VIF	ความผูกพันต่อองค์การ
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	3.864
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.107
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ	4.466
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	3.256





### 3. การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)

การทดสอบความแปรปรวนคงที่ โดยการสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot พบว่าแผนภาพ Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ



ภาพที่ 3.2 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรอิสระ

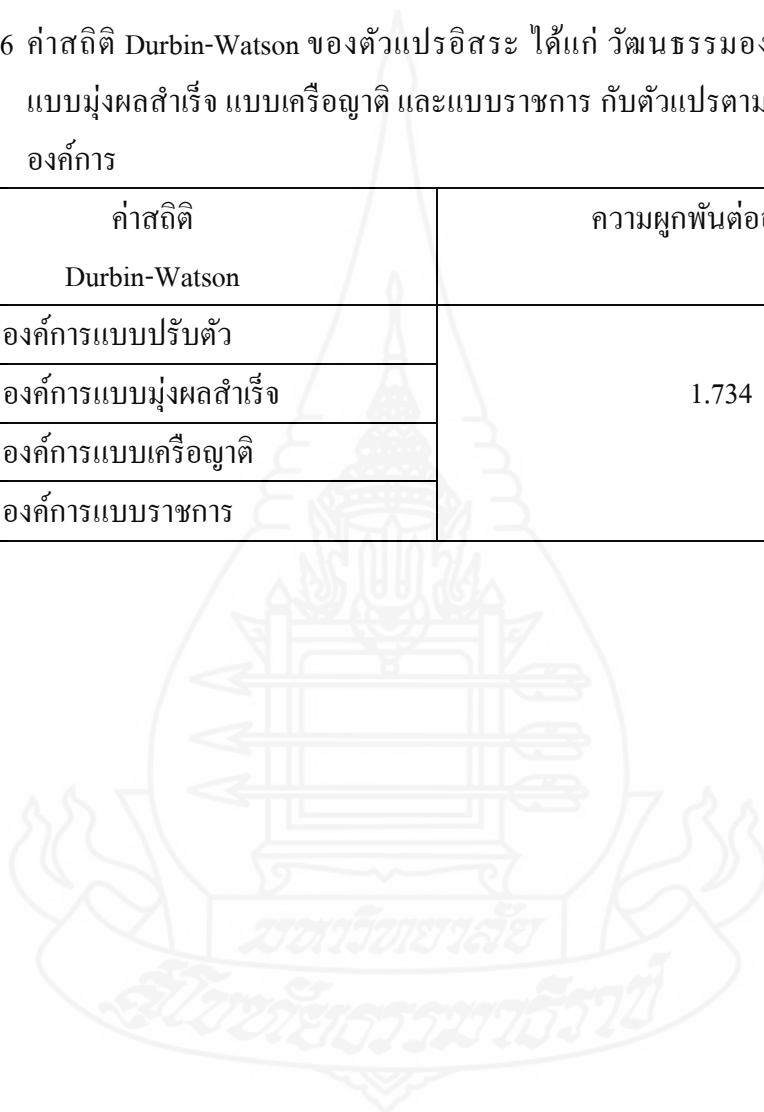
ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือญาติ และแบบราชการ กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ

#### 4. การทดสอบความคลาดเคลื่อน

การทดสอบความคลาดเคลื่อน พบว่าค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 3.6 ค่าสถิติ Durbin-Watson ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย และแบบราชการ กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ

ค่าสถิติ Durbin-Watson	ความผูกพันต่อองค์การ
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	1.734
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	



ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๗๒๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นทม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์  
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับ  
ความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้  
เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณา  
ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ  
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๙๕

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๘๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๗๖๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นหม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์  
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับ  
ความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้  
เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณา  
ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ  
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๘๕

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๓/บ ๓๗๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
(คุณวิยะดา นุชพันธ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นทม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์  
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับ  
ความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้  
เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณา  
ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ  
นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๘๙๕

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๗๖๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.สุวรรณภูมิ ศูนย์สุวรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นทม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์  
ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้  
เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา  
เครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการ  
รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๙๕

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๗๒๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.สุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นทม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ดร.ปฐมพงศ์ กุกแก้ว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๘๙๕

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์



COE No. IRB-RUS-2563-011

REC No. IRB-RUS-2563-011

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เลขที่ 60 หมู่ 3 ถ.สายเอเชีย (กรุงเทพฯ-นครสวรรค์) ต.หันตรา อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000

โทรศัพท์ : 035-709101 โทรสาร : 035-709105

## เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101 (b)

ชื่อโครงการ : อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เลขที่โครงการ : IRB-RUS-2563-011

ผู้วิจัยหลัก : นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นหอม

สังกัดหน่วยงาน : กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เอกสารรับรอง : โครงการวิจัย เลขที่ IRB-RUS-2563-011-V.02 (ฉบับแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงร่างการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องตามคำแนะนำของคณะกรรมการ ลงวันที่ 14 กันยายน 2563)

ลงนาม :  ..... ลงนาม :  .....

( นายอำนาจ สุขแจ่ม ) ( นางสาวจิตภา เร่งมีศรีสุข )

ประธาน

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง ..... 16 ก.ย. 2563 .....

วันหมดอายุการรับรอง ..... 15 ก.ย. 2564 .....

หมายเหตุ ไม่ต้องทบทวนต่อเนื่อง (การแก้ไขเปลี่ยนแปลง, รายงานความก้าวหน้า, รายงานเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย, อื่นๆ)



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๘๙๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นหม นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ซึ่งมี อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของท่าน หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๒๕๕๘๘๙๕

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖  
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อสกุล	นางธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นหอม
วัน เดือน ปีเกิด	25 ตุลาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี (บธ.บ. การบัญชี) สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชี

