

วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
Organizational Culture and Commitment to their Organization of the
Supporting Staff under Dhonburi Rajabhat University.

สุชีลา ศักดิ์เทวิน¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ ของ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีและ 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กลุ่มประชากรคือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อ วัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมมีระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่ามีระดับมากในทุกด้าน โดยในด้านความเป็นกลุ่มนิยมสูงสุดรองลงมา คือ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจกับความเป็นปัจเจกนิยม เท่ากัน 2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อความผูกพันกับองค์การในภาพรวมมีระดับมากเมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่ามีระดับมากในทุกด้าน โดยใน ด้านความผูกพันสูงสุด

¹ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

รองลงมา คือด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ เท่ากัน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับว่าวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r = .771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความผูกพัน วัฒนธรรม องค์การ

Abstract

The objective of this study were to 1. study the level of the organizational culture of supporting staff under Dhonburi Rajabhat University, 2. study the level of organizational commitment supporting staff under Dhonburi Rajabhat University 3. study the level of the relationship between organizational culture and organizational commitment, of supporting staff under Dhonburi Rajabhat University. The population consisted of 209 staff under Dhonburi Rajabhat University. Data were collected by questionnaires, and analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

The research revealed that 1. Organizational culture of staff was at high level. Considered aspect by aspect, found that, all aspects also were at high level, ordering from the highest to the lowest as follows: collectivism, uncertainty avoidance, individualism, and power distance. 2. Organizational commitment of staff was at high level. Considered aspect by aspect, found that, all aspect were also at high level, ordering from the highest to the lowest as follows: commitment, behavior, attitude, and 3. The correlation between organizational culture and

organizational commitment were at high level ($r = .771$), at the statistically significance 0.01.

Keyword Commitment, Organization culture

บทนำ

องค์การเป็นที่ ที่มนุษย์มาทำงานร่วมกัน มาปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน และในการทำงานที่เกินกำลังความสามารถ และสติปัญญาที่มนุษย์เพียงคนเดียวจะสามารถปฏิบัติได้สมบูรณ์จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้อื่น มนุษย์ก็ใช้สติปัญญาในการกำหนดความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง ตลอดจนเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ โดยการจัดระบบการทำงานขึ้น เพื่อให้บุคคลที่มีความแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันและนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการร่วมกัน การที่บุคคลไม่อาจได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยลำพังพวกเขาเชื่อว่าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและสามารถตอบสนองความต้องการด้านวัตถุ ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ (สุนันทา เลานันท์, 2541 อ้างถึงใน ชลธิชา หวังรายนาม, 2542: 1)

การทำงานร่วมกันในสังคมมนุษย์จะมีการกำหนดแบบแผนการทำงานระหว่างกัน มีการกำหนดลักษณะร่วมของกลุ่มเพื่อเป็นเอกลักษณ์เฉพาะกลุ่ม ด้วยเหตุที่มนุษย์รู้จักคิดและเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตของตนเองทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ จึงเป็นผลทำให้มนุษย์พัฒนาตนเองตามลำดับกาลเวลา มีการจดจำ ถ่ายทอด สืบสาน และกลายมาเป็นมรดกตกทอดอันเป็นต้นกำเนิดของขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา ภาษา วรรณคดี และศิลปะทุกชนิด ลักษณะเฉพาะของมนุษย์ที่มีความเจริญทางสติปัญญานี้เอง จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์รู้จักสร้าง วัฒนธรรม ดังนั้น วัฒนธรรมจึงหมายถึงวิถีการดำรงชีวิตที่คนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดถือปฏิบัติวัฒนธรรมจึงประกอบไปด้วย นิสัย หรือความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงภาษาและวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมของสังคมจะซึมซาบเข้าไปในตัวบุคคลนับตั้งแต่เกิดจนตาย

ไปจากสังคม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ
ดังนั้นในการเรียนรู้เรื่องราวของวัฒนธรรม จึงช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์
ที่อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างลึกซึ้ง (พิจิก พรหมแก้ว, 2547: 1) มนุษย์นับเป็นทรัพยากร
สำคัญที่สุดของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารองค์การเนื่องจากในการวางแผน
(planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดหาด้านบุคลากร (staffing)
การอำนวยการ (directing) หรือการควบคุม (control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากร
เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประสิทธิผล
สูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (ศิริพงศ์ อินทวดี, 2541: 15) ดังนั้น
ภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การ จึงขึ้นกับคุณภาพของบุคลากร
เป็นสำคัญ

บุคลากรในองค์การจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” อันมีค่ามหาศาลที่องค์การ
ควรจะต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่าง
เหมาะสมแก่องค์การในระยะยาว ถึงแม้ว่าองค์การจะมีเครื่องมือที่ดี หรือมีทุนมหาศาล
แต่หากขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญแล้ว ย่อมต้อง
ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างแน่นอน ทรัพยากรบุคคล
จึงเป็นหัวใจของทุกเรื่องของการทำงานในองค์การสมัยใหม่ และเป็นปัจจัยหลักพื้นฐานที่
ส่งผลให้ปัจจัยอื่น ๆ มีคุณค่าต่อไปได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540: 157) การที่แต่ละองค์การ
ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับ
องค์การต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ขณะเดียวกัน
กลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนา
บุคลากรเข้ามาทดแทน อันทำให้้องค์การต้องเสียเวลา และผลประโยชน์มากพอสมควร
(กรกฎ พลพานิช, 2540: 17) ความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์การ
แบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การและเป็นสิ่งพึงประสงค์ของ
องค์การทั่วไปโดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์การนั้น จะแสดง
ออกมาในรูปแบบของความปรารถนาจะอยู่ในองค์การ (desire to remain) ความตั้งใจ

จะอยู่ในองค์การ (intent to remain) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพของ องค์การไว้ (retention) การมาทำงานเสมอ (attendance) และการมีความพยายาม ในการทำงาน (job effort) (Mowday, Porter & Steers, 1982 อ้างถึงใน ชลธิชา หวังรายนาม, 2542: 3)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นองค์การหนึ่งที่มีวัฒนธรรมและสร้างความผูกพัน เช่นเดียวกับองค์กรอื่นที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งมั่นภายในองค์การ เป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความมั่นคง แต่ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีก็ยังมีบุคลากรที่มาทำงาน สาย ขาดงาน และลางาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ซึ่งอาจจะเกิดจาก วัฒนธรรมองค์กรหรือความผูกพันของคนในองค์กรขาดความพอใจการปฏิบัติงานทำให้ ประสบปัญหาด้านบุคลากรจาก การลาออก การขาดงานและการมาทำงาน สายบุคลากรใช้วันลาเกินที่กำหนด การลาออก ของบุคลากรทำให้องค์การต้องจัดการ สรรหาบุคลากร อบรมบุคลากร ซึ่งทำให้เสียเวลาและเสียทั้งทรัพยากร

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน กับองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ของบุคลากร ว่าจะเป็นไปได้ในลักษณะใด เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาและ ส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์การ โดยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การที่ ทำการศึกษา คือวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การตามแนวคิดของ Hofstede (1997: 182-187) , Steers (1977: 132) และภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 86) ประกอบด้วย ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความผูกพัน ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการ วิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ จำนวน 7 ข้อ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน จำนวน 4 ข้อ ความเป็นปัจเจกนิยม จำนวน 3 ข้อ ความเป็นกลุ่มนิยม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความผูกพันกับองค์กร

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับองค์กร จำนวน 7 ข้อ ด้านพฤติกรรม จำนวน 6 ข้อ ด้านทัศนคติ จำนวน 5 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 37 ข้อ นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้คำถามชัดเจน สามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็น และเหมาะสมยิ่งขึ้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและ
นियามศัพท์ด้านการวิจัย

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและ
นियามศัพท์ด้านการวิจัย

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและ
นियามศัพท์ด้านการวิจัย

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อมูลที่ได้รับจากการให้ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยจำนวน 25

คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach ' s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .969 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยการขอความร่วมมือจากประชากรที่เป็นบุคลากร สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง และขอรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุดและนำมาลงรหัส ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การของบุคลากร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ (r) ค่าเป็นลบ (-) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม
4. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ μ แทนค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากร σ แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร N แทนกลุ่มประชากร % แทน ค่าร้อยละ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

องค์ประกอบของวัฒนธรรม องค์การ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ความหมาย
ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	3.55	.65	มาก
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.60	.67	มาก
ความเป็นปัจเจกนิยม	3.55	.72	มาก
ความเป็นกลุ่มนิยม	3.64	.81	มาก
รวม	3.59	.71	มาก

จากตาราง 1 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 3.58$) และเมื่อพิจารณาตามรายองค์ประกอบพบว่า ความเป็นกลุ่มนิยม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\mu = 3.64$) รองลงมา คือ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เท่ากับ ($\mu = 3.60$) และ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจกับความเป็นปัจเจกนิยมมีค่าเท่ากันคือเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 3.55$)

ตาราง 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันกับองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

องค์ประกอบของความผูกพันกับ องค์การ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ความหมาย
ด้านความผูกพัน	3.83	.63	มาก
ด้านพฤติกรรม	3.82	.71	มาก
ด้านทัศนคติ	3.74	.73	มาก
รวม	3.79	.69	มาก

จากตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันขององค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ในภาพรวมค่าเฉลี่ยความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า พบว่า ด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\mu = 3.83$) รองลงมาคือด้านพฤติกรรม เท่ากับ ($\mu = 3.82$) และด้านทัศนคติ เท่ากับ ($\mu = 3.74$)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	1								
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	.561**	1							
3.ความเป็นปัจเจกนิยม	.650**	.752**	1						
4. ความเป็นกลุ่มนิยม	.474**	.638**	.732**	1					
5. ด้านความผูกพัน	.560**	.647**	.680**	.526**	1				
6. ด้านพฤติกรรม	.523**	.689**	.724**	.547**	.799**	1			
7. ด้านทัศนคติ	.614**	.617**	.751**	.542**	.799**	.803**	1		

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับ
องค์การ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.รวมทุกด้าน ของวัฒนธรรม องค์การ	.838**	.837**	.905**	.815**	.703**	.715**	.740**	1	
9. รวมทุกด้าน ของ ความผูกพัน องค์การ	.605**	.701**	.769**	.578**	.935**	.934**	.924**	.771**	1
จำนวน ประชากร	209	209	209	209	209	209	209	209	209

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหลื่อมล้ำอำนาจกับด้านอื่น ๆ พบว่า ความเป็นปัจเจกนิยมสูงสุด ($r=.650$) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ($r=.617$) และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r=.561$) ความเป็นปัจเจกนิยมสูงสุด ($r=.752$) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม ($r=.689$) และ ความผูกพัน ($r=.647$) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงสุด ($r=.752$) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ($r=.751$) และ ความเป็นกลุ่มนิยม ($r=.732$) ด้านทัศนคติสูงสุด ($r=.751$) รองลงมาคือ ความเป็นปัจเจกนิยม ($r=.732$) และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r=.638$) ด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมสูงสุด ($r=.799$) รองลงมาคือ ความเป็นปัจเจกนิยม ($r=.680$) และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ($r=.647$) ด้านทัศนคติสูงสุด ($r=.803$) รองลงมาคือ ความผูกพัน ($r=.799$) และ ความเป็นปัจเจกนิยม ($r=.724$) ด้านพฤติกรรมสูงสุด ($r=.803$) รองลงมาคือ ความผูกพัน

($r=.799$) และ ความเป็นปัจเจกนิยม และความเป็นกลุ่มนิยม เท่ากัน คือ ($r=.724$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

สรุป

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน ร้อยละ 59.8 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 84 คน ร้อยละ 40.2 ด้านอายุ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด 20–30 ปี จำนวน 82 คน ร้อยละ 39.2 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 79 คน ร้อยละ 37.8 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน ร้อยละ 15.8 และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน ร้อยละ 7.2 ด้านระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จบปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 62.7 จำนวน 47 คน รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 131 คน ร้อยละ 22.5 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน ร้อยละ 14.8 ด้านรายได้ พบว่ารายได้ต่อเดือน มากที่สุดคือ 7,500–15,000 บาท จำนวน 37 คน ร้อยละ 62.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 7,500 บาท จำนวน 37 คน และ 15,001–20,000 บาท จำนวน 37 คน ร้อยละ 17.7 เท่ากัน และ มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.9 ด้านสถานภาพ พบว่า สถานภาพโสด จำนวน 150 คน ร้อยละ 71.8 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 52 คน ร้อยละ 24.9 และ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.3 ด้านระยะเวลาพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุดคือ 1-5 ปี จำนวน 97 คน ร้อยละ 46.4 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 36 คน ร้อยละ 17.2 และ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 34 ซึ่งใกล้เคียงกับ 11- 20 ปี ร้อยละ 16.3 และ 15.8 ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อวัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมมีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu=3.58$) และเมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่ามีระดับมากในทุกด้าน โดยในด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\mu=3.64$) รองลงมา คือ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

เท่ากับ ($\mu=3.60$) และ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กับความเป็นปัจเจกนิยม มีค่าเท่ากันคือเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu=3.55$)

3. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อ ความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมมีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu=3.79$) และ เมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่ามีระดับมากในทุกด้าน โดยใน ด้านความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\mu=3.83$) รองลงมา คือด้านพฤติกรรม เท่ากับ ($\mu=3.82$) และ ด้านทัศนคติ เท่ากับ ($\mu=3.74$)

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและ ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r=.771^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อ วัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมมีระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ดำเนินการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของการทำงานร่วมกันเหมือนคนในครอบครัว เดียวกันและบุคลากรมีการทำงานแบบพึ่งพากัน ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ พิจิกร พรหมแก้ว (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การพบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านกลุ่มและด้านบุคคล อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด ด้านกลุ่มในเรื่อง การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และด้านบุคคลในเรื่องคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ กว่าสิ่งอื่นใด และเมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่ามีระดับมากในทุกด้าน โดยในด้าน ความเป็นกลุ่มนิยม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\mu = 3.64$) รองลงมา คือ การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน เท่ากับ ($\mu = 3.60$) และ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กับความเป็น ปัจเจกนิยม มีค่าเท่ากันคือเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu= 3.55$) ทั้งนี้เพราะว่า บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีส่วนใหญ่ ทำงานกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานในระเดียวกันมากกว่า การทำงานกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ระดับความคิดเห็นในด้านความเป็นกลุ่มนิยมสูงกว่าด้านอื่น

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต่อความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมมีระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีได้ดำเนินการในการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรโดยให้ขวัญและกำลังใจ ด้วยการ ให้ขวัญและกำลังใจ เช่น จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา มีโบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน ทำให้บุคลากรส่วนมากคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนดรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมาดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญญา รอดพิทักษ์ (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราชมการว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และเมื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu=3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า พบว่า ด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\mu=3.83$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม เท่ากับ ($\mu=3.82$) และด้านทัศนคติ เท่ากับ ($\mu=3.74$) ทั้งนี้เพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีส่วนใหญ่ ที่ระยะเวลาปฏิบัติงานนานจึงทำให้เกิดความผูกพันและห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กรและปรารถนาที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ตลอดไปจึงทำให้ระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันสูงกว่าด้านอื่น

3. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r=.771^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านพฤติกรรม กับด้านทัศนคติ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะบุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมีความสำคัญมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้หน่วยงาน มีความตั้งใจและมีความเต็มใจอย่างมากที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะในการทำงานจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน จึงต้องมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่าง กันนอกจากนี้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้มีทัศนคติที่ดีกับองค์การ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีต่อองค์การ เมื่อบรรยากาศในองค์การดีย่อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977: 132) พบว่า 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ 2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อองค์การ 3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งลักษณะ 3 ประการ บอกให้รู้ว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่ใช่เพียงแค่ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสดงความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อองค์การโดยมีความเต็มใจที่จะอยู่และเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในที่ทำงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และพบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลมองเห็นว่า

สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือ ความเป็นมิตร จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความผูกพันต่อ องค์การโดยรวม และพนักงานเห็นว่ามีความสำคัญและความจำเป็นคือสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานควรได้รับนอกจากประกันสังคม เงินค่ารักษาพยาบาลที่ให้เบิกในแต่ละปี ถ้าผู้ นั้นไม่ได้เบิกใช้เลยควรจะสะสมทบยอดในปีถัดไปไม่ควรตัดทิ้งเลย เพราะมีพนักงาน หลายคนที่ไม่ได้เบิกที่จะเบิกค่าเล่าเรียนบุตร และไม่ได้เจ็บป่วยที่จะเบิกค่ารักษาพยาบาล เพราะบางคนใช้สวัสดิการประกันสังคมอยู่แล้ว เงินกองทุนด้านอื่น ๆ เป็นการออมให้กับ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อดำรงชีพในวัยสูงอายุและเป็นการสะสมเงินออมเพื่อใช้หลัง เกษียณอายุราชการด้วยและควรมีช่องทางของการสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสาร ได้มากที่สุดและเร็วที่สุดด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิธร เทียมถนอม (2560: บทคัดย่อ) การเปิดรับข่าวสาร การรับรู้โครงการออมเงินเพื่อดำรงชีพ ในวัยสูงอายุของ ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏฉะเชิงเทราบุรี ว่าลักษณะของการออมเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เปิดบัญชีเงินฝากกับธนาคาร รองลงมาปริมาณลดลงอย่างเห็นได้ชัดคือ สลากออมสิน ประกันชีวิต สหกรณ์ ออมทรัพย์ ตามลำดับ โดยในกลุ่มผู้ที่เปิดบัญชีเงิน ฝากกับธนาคารนั้น ได้รับข่าวสารด้านการออมเงินจากอินเทอร์เน็ตมากที่สุด รองลงมา คือทางโทรทัศน์/เคเบิล ในขณะที่การออมเงินทางการสะสมทองคำ การลงทุนในหุ้น สหกรณ์ และการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นได้รับอิทธิพลจากสื่อ

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรทำนุบำรุงต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นไป และควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมให้มีลักษณะ การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ให้มีมากยิ่งขึ้นในด้านผลงานและความก้าวหน้า มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่ ให้เสรีและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน ความสนใจ ความเอาใจใส่ ความห่วงใยต่อบุคลากรในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กรพร้อมทั้งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้นซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านความเหลื่อมล้ำอำนาจ ผู้บริหารควร ดำเนินการในการกระจายอำนาจในการบริหาร ให้เกิดความรู้สึกที่บุคลากรได้รับโอกาสต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับรู้ถึงการดำเนินการดังกล่าวด้านปัจเจกนิยมผู้บริหารควรจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มบุคลากรอันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและการยึดเป้าหมายของส่วนรวมเป็นหลักมากกว่าปัจเจกบุคคลสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กรพร้อมทั้งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น

2. จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากแสดงว่าบุคลากรมีคุณค่าแก่องค์กร เพื่อนำเอาผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในวางแผน ทำอย่างไรให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กรและการกำหนดทิศทางในการบริหารองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ

ด้านความผูกพันเกี่ยวกับการนำงานที่ไม่เสร็จกลับไปทำที่บ้านมีค่าน้อยที่สุด ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรในการมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ ด้วยการประกาศเกียรติคุณ หรือยกย่องผู้ที่สามารถทำตัวเป็นแบบอย่างได้

ด้านพฤติกรรม เกี่ยวกับนโยบายโอนย้ายเป็นเรื่องปกติภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ผู้บริหารควรพิจารณาในการกำหนดนโยบายให้มีการเปิดโอกาสใน
การโอนย้ายภายในหน่วยงาน

ด้านทัศนคติเกี่ยวกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะทำเข้าใจ และทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อ
นโยบาย ด้วยการ ขอความคิดเห็น จากบุคลากรในการกำหนดนโยบาย และเปิดโอกาส
ให้บุคลากรเสนอแนะความคิดเห็นในการการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารควรสร้าง
ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งความ
พึงพอใจนี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตของตนในองค์กรมีคุณค่า ยังช่วยลดการเป็น
ปฏิปักษ์ต่องานที่ทำอีกด้วย เนื่องจากความเป็นจริง ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับ
องค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ ซึ่งความขัดแย้งนี้จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ
ความผูกพันต่อองค์กร และยิ่งส่งผลเสียต่อบุคลากรทำให้เกิดพฤติกรรมในทางลบต่าง ๆ
เช่น การขาดงาน การละทิ้งหน้าที่ และนำไปสู่การลาออกจากการงาน

3. จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้
จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ปรากฏให้
เห็นหรือไม่ปรากฏให้เห็นก็ได้ แต่มีอิทธิพลต่อการผลักดันองค์กรให้เป็นไปในทิศทางใด
ทิศทางหนึ่งสุดแต่ว่าเป็นบวกหรือลบ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่
ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม
นั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นมากในการบริหารและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กรโดยเฉพาะ
การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้เข้มแข็ง ก็จะต้องสร้างความผูกพันกับองค์กรของ
ผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย อันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานยังคงเต็มใจและพร้อมที่
จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
ของแต่ละคนอย่างเต็มที่ นำไปสู่การสร้างสรรคผลงานที่ดีมีคุณภาพ องค์กรก็จะได้รับ

การยอมรับและเชื่อถือจากบุคคลตลอดจนหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะนำความภาคภูมิใจ มาสู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัญญา รอดพิทักษ์. (2551). **วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช**. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชลธิชา หวังรวยนาม. (2542). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สีนติวงศ์. (2540). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- พิจิกร พรหมแก้ว. (2547). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ศศิธร เทียมถนอม. (2560). การเปิดรับข่าวสาร การรับรู้โครงการออมเงินเพื่อดำรงชีพ
ในวัยสูงอายุของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยราชภัฏฝ่งธนบุรี. วารสารวิจัยราชภัฏ
ธนบุรี รัชใช้สังคม. 3 (1): 31- 43.

ศิริพงศ์ อินทวดี. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผล
การปฏิบัติงานที่ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา
บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนันทา เลานันท์. (2541). การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร: ดี.ดี.

บุคคลไตร์. Hofstade, Greet. (1997). **Culture and Organizations: Software
of the Mind** New York: Mcgraw – Hill.

Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). **Employee –
Organization Linkages: The Psychology of Commitment,
Adsenteesim and Turnover.** New York: Academic Press.

Robbins, S.P. (1996). **Organization Behavior: Concepts, Controversies
and Application.** 7 th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Steers, Richard M. (1977). **Introduction to Organization Behavior.** 4 th
ed. New York: Harper Collins.