

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

ธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นทม
นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
E-mail: thunyarut.doklanthom@gmail.com

กัลย์ ปิ่นเกษร
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
E-mail: kal.pinkesorn@gmail.com

ภาวิน ชินะโชติ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
E-mail: pavinstou@gmail.com

Thunyarut Doklanthom
Master of Business Administration Students
School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University
Kal Pinkesorn
School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University
Pavin Chinachoti
School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

รับเข้า: 4 ธันวาคม 2563 แก้ไข: 17 ธันวาคม 2563 ตอรับ: 24 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และ 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 1,138 คน และใช้

สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน โดยใช้ความน่าจะเป็นแบบมีระบบในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ภาพรวมเป็นแบบมุ่งผลสำเร็จโดยอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จและวัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of opinion on organizational culture of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi personnel, 2) to study the level of opinion on organizational commitment of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi personnel, and 3) to study the organizational culture that influences to the organizational commitment of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi personnel. The population in this research was 1,138 personnel of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. Using the formula for calculating the sample size of Taro Yamane, the sample size of 296 people was obtained. Using a systematic probability for randomization sampling. A questionnaire with 5-level scale was used as a research tool for data collection. The data were then analyzed by descriptive statistics which were frequency, percentage, mean, and standard deviation and using inferential statistics such as multiple regression analysis for hypothesis testing.

The research results revealed that organizational culture of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi is an achievement organizational culture at a high level in overall, and the organizational commitment is at the highest level in overall. The results of hypothesis testing on the influence of organizational culture on the organizational commitment found that achievement organization culture and bureaucratic organizational culture have a positive influence on organizational commitment with

statistically significant at .05 level. However, the adaptability of organizational culture and clan organizational culture have no influence on organizational commitment.

Keywords: organizational culture, organizational commitment

บทนำ

“คน” ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาประเทศ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น คือคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้องค์การต่าง ๆ จึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางการพัฒนาการปรับเปลี่ยนค่านิยมของมนุษย์ให้มี คุณธรรม มีจริยธรรม มีวินัย มีจิตสาธารณะ และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้มีการประพฤติปฏิบัติในการทำงานจนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในสังคมไทย เช่น การทำงานที่ตรงต่อเวลา ความมีวินัยและความสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การทำงานเป็นทีม การเคารพและการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานที่แตกต่างกัน และการทำงานอย่างกระตือรือร้น เพื่อสร้างและส่งเสริม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในองค์การ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2563)

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นสิ่งสะท้อนค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ นอกจากนั้นยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์การจะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์การมีความภาคภูมิใจ มีความมุ่งมั่น กล้าคิดกล้าทำ รักและผูกพันต่อองค์การ เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์การ เกิดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การและการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จ องค์การทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีนิยามของวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลาย ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ (ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555: 2) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่กระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรและองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรทั้งด้านคุณภาพชีวิต การทำงาน ความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความทุ่มเทและความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย ด้วยความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกทางบวกกับ้องค์การ มีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างชัดเจนว่าเกิดความ รักและความภาคภูมิใจใน้องค์การของตนเอง และยอมรับค่านิยมของ้องค์การ รวมถึงการเข้าใจ

วัฒนธรรมขององค์กร ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่และต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร และไม่มี ความคิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังมีผลต่อการรักษา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข (ไตรภพ เรืองแก้ว, 2559: 3) ซึ่งทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณค่าจะร่วมกันขับเคลื่อนให้องค์กรมีความเข้มแข็งไม่ว่าจะประสบกับปัญหาใด ๆ องค์กรก็ จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

สำหรับในโลกของการแข่งขัน สถาบันการศึกษาก็ไม่พ้นที่ต้องเผชิญกับปัจจัยการแข่งขันใน รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นอีกหนึ่งมหาวิทยาลัยที่ได้รับ ผลกระทบจากจำนวนนักศึกษาที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา ๆ มา ทั้งจากอัตราการเกิดของประชากรใน ประเทศไทยที่ลดลง (ปัทมา ว่าพัฒนางศ์ และ ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2563) และจากปัจจัยอื่น ๆ ซึ่ง จำนวนนักศึกษาที่ลดลงนั้นมีผลกระทบต่อนโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย การพัฒนา คุณภาพของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่กำลังตัดสินใจเข้ามา ศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยได้ ดังนั้น นโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามยุทธศาสตร์ที่ 5: บริหาร จัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความมั่นคงและบริหารจัดการตนเองได้ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, 2563) อาจไม่ส่งผลในทิศทางที่เป็นบวกเพียงด้านเดียว แต่อาจมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความวิตกกังวล ความไม่มั่นคง ความไม่ มุ่งมั่นในการทำงาน และอาจนำไปสู่การลดระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งหาก มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ชัดเจน ก็จะทำให้บุคลากรเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน เข้าใจกระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถนำมาพิจารณา เมื่อเกิดปัญหาในองค์กรได้ อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้ดียิ่งขึ้นจากการที่บุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกใน องค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง และมี ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเสริมสร้างให้องค์กรได้รับความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอกและผู้ที่ กำลังตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อให้สามารถตัดสินใจเลือกที่จะเข้ามาศึกษาต่อกับมหาวิทยาลัยได้อย่าง มั่นใจ

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร สร้างคุณภาพทางการศึกษาให้กับมหาวิทยาลัย บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต อันจะ ส่งผลต่อการสร้างและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

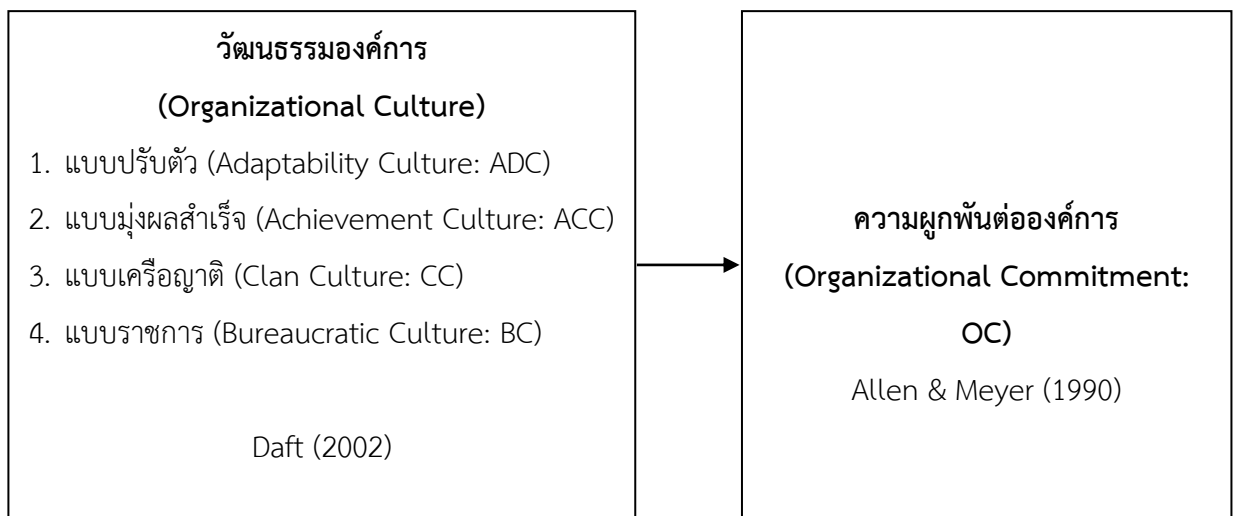
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้พัฒนากลอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ระดับบุคคล ประชากร คือ บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทั้ง 4 ศูนย์พื้นที่ ได้แก่ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา, ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกี, ศูนย์นนทบุรี และศูนย์สุพรรณบุรี จากข้อมูลรายชื่อจากฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ณ วันที่ 6 มีนาคม

พ.ศ.2563 (กองบริหารงานบุคคล, 2563) มีบุคลากรรวมจำนวน 1,138 คน และใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 (วิชิต อุ๋อัน, 2554) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม จำแนกตามศูนย์พื้นที่ทั้ง 4 ศูนย์ ดังนี้ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา 116 คน ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกี 48 คน ศูนย์นนทบุรี 67 คน และศูนย์สุพรรณบุรี 65 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างตามกรอบแนวคิดและนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1976: 49) ซึ่งพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 2) ทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้น จำนวน 30 ชุด โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Hair et al., 2006) ซึ่งพบว่าข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.544-0.795 3) ทดสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของ ครอนบาค โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984: 161) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.895-0.964 และ 4) ทดสอบค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Christina, 2009: 49) โดยพบว่ามีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.405-0.768

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 ศูนย์พื้นที่ แบ่งเป็นศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา จำนวน 116 ฉบับ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสูกี จำนวน 48 ฉบับ ศูนย์นนทบุรี จำนวน 67 ฉบับ และศูนย์สุพรรณบุรี จำนวน 65 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 296 ฉบับ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประมวลผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการประมวลผลและวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้และการนำเสนอข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.80) มีอายุ ตั้งแต่ 31-40 ปี (ร้อยละ 44.60) จบการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 46.30) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 74.00) ปฏิบัติงานที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา (ร้อยละ 39.20) มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 31.40) และมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 36.10)
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $SD=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X}=3.95$, $SD=0.61$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ($\bar{X}=3.93$, $SD=0.61$) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ($\bar{X}=3.80$, $SD=0.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ($\bar{X}=3.75$, $SD=0.73$) ตามลำดับ
3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.51$)
4. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือญาติ และแบบราชการ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=-0.116$, $S.E.=0.069$, $p>0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=0.416$, $S.E.=0.086$, $p<0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน สำหรับวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=-0.094$, $S.E.=0.071$, $p>0.05$) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=0.310$, $S.E.=0.076$, $p < 0.05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

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

ตารางที่ 1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

(n=296)

วัฒนธรรมองค์การ	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std.Error	Beta				
1 (constant)	2.503	.186		13.483	.000		
แบบปรับตัว (ADC)	-0.81	.069	-.116	-1.177	.240	.259	3.864
แบบมุ่งผลสำเร็จ (ACC)	.349	.086	.416**	4.081	.000	.243	4.107
แบบเครือข่าย (CC)	-.063	.071	-.094	-.882	.378	.224	4.466
แบบราชการ (BC)	.261	.076	.310*	3.422	.001	.307	3.256
n = 296							
R= .514 R2 = .265 Adj R2 = .255 S.E. = .442 F = 26.190							
Df = 4 P-value = .000 Durbin-Watson = 1.976							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 296 คน พบว่า

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สำหรับวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้

ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่าอากาศยานที่มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังนี้

4.1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4.2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

4.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4.4 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์การ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมาจากการที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

3. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว แบบมุ่งผลสำเร็จ แบบเครือข่าย และแบบราชการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีลักษณะทางความคิดที่แสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์เช่นใดก็จะยังคงรักษามาตรฐานการทำงานและยังคงเชื่อมั่นในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสวรินทร์เขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์หรือแบบปรับตัวไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีแนวคิดที่จะสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปรัชญา ดาดี (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการปรับตัวส่งผลกระทบบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากหน่วยงานมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3.2 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับการวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ที่วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาดหรือแบบมุ่งผลสำเร็จส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินบุคลากรด้วยการวัดจากผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ดาดี (2557) ที่วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นพันธกิจหรือแบบมุ่งผลสำเร็จส่งผลกระทบบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากพนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

3.3 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานและพึงระลึกเสมอว่าความสำเร็จของมหาวิทยาลัยก็คือความสำเร็จของตนด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ที่วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวหรือแบบเครือญาติไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสว่นะเขต เนื่องจากมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นความเป็นกันเองในรูปแบบของครอบครัว ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เน้นการทำงานเป็นทีมและการยอมรับมติที่เป็นเอกฉันท์ และยังได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวหรือแบบเครือญาติ ไม่มีความสำคัญในการกำหนดเป็นตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Shoaib, Zainab and Maqsood (2013) พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวหรือแบบเครือญาติมีความสำคัญต่อพนักงาน

3.4 อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบราชการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีลักษณะการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบและแบบแผนของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชยา คินิมาน (2559) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีลักษณะรูปแบบวัฒนธรรมแบบราชการ มีการปฏิบัติงานที่เน้นเสถียรภาพ และการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์การ ผู้บริหารมุ่งเน้นในเรื่องของความมั่นคง การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ที่วัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้นหรือแบบราชการไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ เนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติตามข้อกำหนด และระเบียบแบบแผนในการบริหารบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์การ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ทั้งในเรื่องของการให้โอกาสทางความคิด การสร้างสรรค์ผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อเป็นแรงเสริมในการร่วมกันขับเคลื่อนของสมาชิกภายในองค์การ ให้องค์การประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบ

2. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากรูปแบบและนโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เน้นการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด โดยยึดตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ซึ่งบุคลากรยึดการปฏิบัติงานตามรูปแบบและนโยบายของมหาวิทยาลัย เพื่อความถูกต้องและความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย แม้จะมีระเบียบแบบแผนเป็นแนวทางในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วก็ตาม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาก็ควรยึดถือคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมสร้างและพัฒนาองค์การบนพื้นฐานของความถูกต้องเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของสมาชิกภายในองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยควรมีการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากความผูกพันต่อองค์การ เช่น ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสุขในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงอย่างเดียว ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มวิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่สนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะทำให้การศึกษามีทั้งข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นของผลการศึกษาวิจัย

เอกสารอ้างอิง

คำภีร์ ศรีหาจักร. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสว่นนระเขต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). **วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไทรภาพ เรืองแก้ว. (2559). **อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปรัชญา ดาดี. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ปัทมา ว่าพัฒน์วงศ์ และ ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2563). **ประชากรไทยในอนาคต**. ค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2563, จาก http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/Conferencell/Article/Article02.htm#_ftn2
- วณิชยา คินิมาน. (2559). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและธรรมาภิบาลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วิชิต อุ๋อัน. (2554). **การวิจัยและสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- 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): 1-18.
- 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.
- Cronbach, L. J. (1984). **Essentials of Psychological Testing**. 4th ed. New York: Harper & Row Publishers.
- Daft, Richard L. (2002). **The Leadership Experience**. 2nd ed. Florida: Harcourt College.
- 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.
- 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.

Shoaib, A. Zainab, N. and Maqsood, H. (2013). **Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment.** Faculty of Management and Human Resource Development. University Teknologi Malaysia.