

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Canonical Correlation Analysis between Organizational Culture and
Organizational Commitment of Supporting Staffs of Rajamangala University of
Technology Krungthep

ศักดิ์ชัย จันทะแสง*

Sakchai Jantasang*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร และ 2) เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 210 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามสะดวก ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล

ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอล เท่ากับ .811 โดยภาพรวมนั้นชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายร่วมกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 69.90 และ 2) ชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีค่าน้ำหนักคานอนิคอลระหว่าง $|.562| - |.723|$ โดยมีวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ ตามลำดับ และชุดตัวแปรพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าน้ำหนักคานอนิคอลระหว่าง $|.701| - |.744|$ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความรู้สึกสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

ดังนั้นองค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; ความผูกพันต่อองค์กร; สหสัมพันธ์คานอนิคอล

สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 10120

Office of Educational Quality Assurance, Rajamangala University of Technology Krungthep, 10120

* Corresponding author: e-mail: Sakchai.j@mail.rmutk.ac.th

Abstract

This study aimed 1) to study organizational culture and organizational commitment and 2) to study the canonical correlation between organizational culture and organizational commitment of supporting staffs Rajamangala University of Technology Krungthep. The sample group consisted of 210 supporting staff, using a convenient sampling method. Data collection was conducted by using questionnaires for online research with Google Form and the data were analyzed using statistics, namely percentage, means, standard deviation and canonical correlation analysis.

The research results were as follows: 1) The canonical correlation analysis showed that the organizational culture correlated with the organizational commitment, the canonical correlation coefficient was .811 that explained the correlation between canonical variables at 69.90% and 2) The canonical loading of organizational culture was between [.562] - [.723] consisted of involvement, consistency, adaptability, mission, respectively. The canonical loading of organizational commitment was between [.701] - [.744] consisted of Affective Commitment, Continuous Commitment, Normative Commitment, respectively.

Therefore, the results can be applied to reinforce the organizational culture for supporting organizational commitment of personnel that is vital characteristics for driving the organization.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Canonical Correlation Analysis

บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีการกิจในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ บริหารจัดการตาม หลักธรรมภิบาล ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมุ่งเน้น จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ที่มุ่งให้การศึกษาและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ ควบคู่ วัฒนธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่ง ศิลปวัฒนธรรม โดยมีบุคลากรหลักในการปฏิบัติภารกิจ สำคัญในมหาวิทยาลัย คือ คณาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ดังนั้นทรัพยากร มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการ บริหารงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานด้านธุรกิจ หน่วยงานราชการ บุคลากรย่อมมีบทบาทที่สำคัญที่สุด

เพราะในปัจจุบันยังไม่มีสิ่งใดที่สามารถทำงานแทน มนุษย์ได้อย่างเต็มรูปแบบ ทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้กิจกรรมและทุกหน้าที่ใน องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจาก มนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ หรือไม่นั้นจำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจางง, 2557) ซึ่งการได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีความ ผูกพันต่อองค์กรจึงถือเป็นการสร้างศักยภาพและ ความยั่งยืนต่อองค์กร ซึ่งองค์กรยุคใหม่ต่างเสาะ แสวงหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคคลนั้น ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ซึ่งแต่ละองค์กรต้อง ให้ความสำคัญในการสร้างบุคลากรของตนเองให้มี

ความรู้สึที่ดี และแสดงพฤติกรรมที่ต้องการทำงานเพื่อองค์กร หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แนวคิดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรมีความพยายาม มีความเต็มใจและตั้งใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคลากรแต่ละคนนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2562)

นอกจากปัจจัยดังกล่าวมาข้างต้น ยังพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นกรอบที่คนในองค์กร ประพฤติปฏิบัติเป็นสิ่งที่คนในองค์กรยอมรับ องค์กรควรที่จะสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมในงานและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของงาน ว่างานของบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร และทำงานสอดคล้องกับเป้าหมาย เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (มณฑิตา ศรีนคร, 2563) อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรยังมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึที่ดีของบุคลากรให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กรวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป นั่นก็แสดงว่าบุคลากรได้เกิดความผูกพันกับองค์กรพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าร่วมกับองค์กร ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใดและจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะเป็นตัวนำไปสู่ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงก็คือจะอย่างไร

เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรควรที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะใดเพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และพนักงานเองก็ต้องพยายามปรับค่านิยมส่วนบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่ทั้งตัวองค์กรและบุคลากรจะต้องตอบสนองซึ่งกันและกันได้ (กัญญา รอดพิทักษ์, 2551)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่านิยมระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นตัวแปรต้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการศึกษาศิลปะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ศึกษาเรื่องนี้โดยมุ่งเน้นศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อนำมาพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

บททวนวรรณกรรม

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

Armstrong and Taylor (2014) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบของค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) ความเชื่อ (Beliefs) ทศคติ (Attitudes) และสมมติฐาน (Assumptions) ที่อาจไม่ได้รับการพูดถึงอย่างชัดแจ้ง แต่จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบที่ผู้คนในองค์กรประพฤติ และกระทำในสิ่งต่าง ๆ ซึ่ง Denison et al. (2004) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability) เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตามลูกค้า มีความพร้อมที่จะเสียเรียนรู้ออกจากความผิดพลาดในอดีต อีกทั้งยังสามารถที่จะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง

ต่อองค์กร โดยองค์กรลักษณะนี้จะมีการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรร่วมกันปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการที่จะสร้างมูลค่าให้แก่ลูกค้า 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Involvement) เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาความสามารถของพนักงานในทุกระดับขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความขยันมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (Mission) เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์และทิศทางเป้าหมายขององค์กร โดยทำเพื่ออนาคตขององค์กร เมื่อพันธกิจมีการเปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร และ 4) วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (Consistency) เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแข็งแกร่งและสอดคล้องในการประสานงานและการบูรณาการอยู่ในระดับที่สูง โดยพฤติกรรมจะมีรากฐานมาจากค่านิยมหลัก ผู้นำและผู้ตามจึงสามารถบรรลุข้อตกลงต่าง ๆ แม้จะมีทัศนคติหรือมุมมองที่หลากหลายไม่สอดคล้องกัน

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment: OC)

Mowday et al. (1979) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์บุคคลกับการมีส่วนร่วมที่เหนียวแน่นในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และ Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่และตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่าตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร 2)

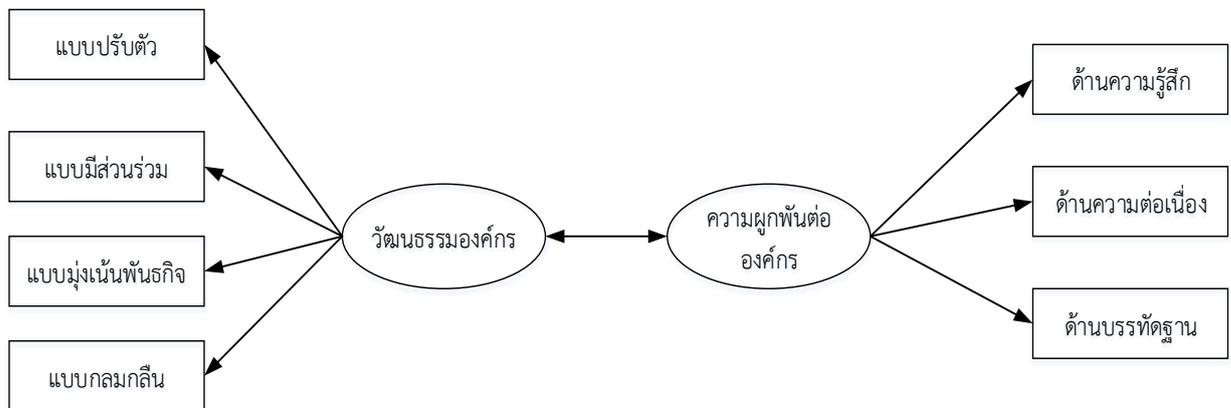
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากผลที่ปฏิบัติงานรับรู้ถึงสิ่งที่จะสูญเสียอันเนื่องมาจากการออกจากงานที่ตนกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เขาต้องการที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึงความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากบรรทัดฐาน วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรที่พนักงานมีความคุ้นเคย และยอมรับ ทำให้มีความผูกพันและความจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคลากรมีความเต็มใจและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาโดยใช้ตัวแปรที่คล้ายคลึงกัน เช่น งานวิจัยของ Aranki et al. (2019) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ บริษัท เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ในประเทศจอร์แดน ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jufrizen et al., (2021); Sarhan et al., (2020); Kawiana et al., (2018); อัจฉรา ภาณุศานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค (2565); ชฎาภรณ์ เพ็ญระ และคณะ (2565); ปญุชร์สมิ์ ตุงคง และ ถิตรีตัน พินาพากรณ์ (2564); ธัญญรัตน์ ดอกกลิ่น และคณะ (2564); แทวนเพชร ไชยะวง และจิตติมา ไชยะกุล (2563); มนินยา แก้วมงคล และคณะ (2561) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ยงยุทธ รักษาพล และคณะ (2565)

พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะเสี่ยงเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต อีกทั้งยังสามารถที่จะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้

ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาความสามารถของพนักงานในทุกระดับขององค์กร

จากการศึกษาและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ศึกษาการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถแสดงได้ดังแผนรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (ผู้นิพนธ์วาดเอง)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 364 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2563 ได้พิจารณาเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลของ Stevens (1986) ซึ่งได้เสนอว่าขนาดของตัวอย่างที่มีความเหมาะสม คือ อย่างต่ำ 20 เท่าของจำนวนตัวแปร โดยการวิจัยนี้มีตัวแปรที่ศึกษาทั้งสิ้น 7 ตัวแปร จึงควรมีขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ 140 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) สำหรับการเก็บตัวอย่างในครั้งนี้หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยออนไลน์ด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2564 เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง

แล้ว มีจำนวนข้อมูลที่ใช้ได้จริงในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 210 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1) ชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability: X_1) วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Involvement: X_2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (Mission: X_3) และ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (Consistency: X_4)

2) ชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment: Y_1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment: Y_2) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment: Y_3)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Denison et al., (2004) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งเป็นการนำนิยามเชิงทฤษฎีและ โครงสร้างในการสร้างข้อคำถามมาใช้พิจารณาควบคู่กับแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตามที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม และกรอกแบบฟอร์มการประเมิน ข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์

(Item-Objective Congruence Index: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 มากกว่า .50 (Rovinelli & Hambleton, 1976) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .22 ถึง .78 ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ .20 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าอยู่ระหว่าง .82 - .85 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .70 จึงถือแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (Nunnally, 1978)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้การวิจัย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรแต่ละชุด การตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปร และการตรวจสอบค่าที่เป็น Outlier และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสหสัมพันธ์คาโนนิคอลโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าประมาณความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปร ค่า Wilks' lambda ค่า Canonical Loading และ ค่า Canonical Cross-Loading เป็นต้น

โดยอาศัยเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น และแปลความหมายของ Best and Kahn (1998) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเห็นใน
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเห็นใน
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเห็นใน
ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ
แบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น

เพศหญิง จำนวน 145 คน (ร้อยละ 69.05) อายุของ
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-40 ปี
จำนวน 90 คน (ร้อยละ 42.86) สถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน
103 คน (ร้อยละ 49.05) ระดับการศึกษาของผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ
ปริญญาตรี จำนวน 137 คน (ร้อยละ 65.24) ระยะเวลา
ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี
ระยะเวลาในการทำงานอยู่ในระดับ 10-15 ปี จำนวน
96 คน (ร้อยละ 45.71) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการ ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปร

ตัวแปรสังเกต	ค่าสถิติพื้นฐาน			ค่าความเบ้ ความโด่งของตัวแปรในโมเดล			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	SK	KU	Var	แปลผล
วัฒนธรรมองค์กร	4.24	.42	มาก	-.38	.58	.41	ปกติ
แบบปรับตัว (X_1)	4.24	.43	มาก	-.35	.52	.39	ปกติ
แบบมีส่วนร่วม (X_2)	4.34	.42	มาก	-.37	.49	.51	ปกติ
แบบมุ่งเน้นพันธกิจ (X_3)	4.18	.44	มาก	-.29	.44	.39	ปกติ
แบบกลมกลืน (X_4)	4.19	.39	มาก	-.30	.63	.37	ปกติ
ความผูกพันต่อองค์กร	4.11	.52	มาก	-.50	.62	.48	ปกติ
ด้านความรู้สึกรู้สึก (Y_1)	4.18	.47	มาก	-.48	.70	.36	ปกติ
ด้านความต่อเนื่อง (Y_2)	4.06	.53	มาก	-.40	.62	.41	ปกติ
ด้านบรรทัดฐาน (Y_3)	4.10	.55	มาก	-.42	.78	.44	ปกติ

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง
ของตัวแปร มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความ
คิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก (\bar{X} = 4.24, S.D. = .42) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.42)
รองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.24, S.D. = .43) ด้าน

วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก (\bar{X} = 4.19, S.D. = .39) และด้านวัฒนธรรมองค์กร
แบบมุ่งเน้นพันธกิจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =
4.18, S.D. = .44) ตามลำดับ ส่วนค่าความเบ้ พบว่า ทุก
ตัวแปรในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเป็นลบ
แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ด้านวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งมีค่า
เป็นบวกทุกตัวแปร แสดงว่ารูปร่างการแจกแจงเป็นโค้ง
สูงกว่าโค้งปกติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D.= .52) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18, S.D.= .47) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10, S.D.= .55) และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 4.06, S.D.= .53) ตามลำดับ ส่วนค่าความเบ้ พบว่า ทุกตัวแปรในปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเป็นลบ แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความโด่งมีค่าเป็นบวกทุกตัวแปร แสดงว่ารูปร่างการแจกแจงเป็นโค้งสูงกว่าโค้งปกติ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X ₁	1.00						
X ₂	.744**	1.00					
X ₃	.718**	.729**	1.00				
X ₄	.632**	.638**	.672**	1.00			
Y ₁	.677**	.528**	.595**	.716**	1.00		
Y ₂	.644**	.545**	.489**	.661**	.762**	1.00	
Y ₃	.604**	.492**	.598**	.685**	.728**	.734**	1.00

**p < .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรชุดวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง .492 - .762 ซึ่งมีค่าทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยค่าสหสัมพันธ์ภายในตัวแปรในชุดวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง .638 - .744 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์ภายในตัวแปร

ในชุดความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง .661 - .762 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า .80 (Cooper et al., 2006) ซึ่งแสดงว่าไม่ก่อให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปร (Multicollinearity) สามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปได้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

Canonical Function	Canonical Correlation (R _c)	Canonical R ² (R _c ²)	Wilk's Lambda	χ^2	p-value
1	.811**	.658	.301	419.24	.000
2	.275	.076	.910	30.27	.000
3	.100	.102	.990	3.67	.154

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ฟังก์ชันคาโนนิคัล 3 ฟังก์ชัน โดยฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล เท่ากับ .811 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยชุดตัวแปรทั้งสองชุด มีค่าความแปรปรวนรวมกัน ร้อยละ 65.80 ($R_c = .658$) สำหรับฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล เท่ากับ .275 มีค่า p-value เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยชุดตัวแปรทั้งสองชุด มีค่าความแปรปรวนรวมกัน ร้อยละ 7.60 ($R_c = .076$) และฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัล

เท่ากับ .108 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงไม่นำมาพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคัล ส่งผลให้มีฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ 2 ฟังก์ชัน คือ ฟังก์ชันที่ 1 และ 2 สำหรับการเลือกฟังก์ชันในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ควรเลือกใช้ฟังก์ชันที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลสูงกว่าในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Cheanchana, 2015) จากผลที่ได้นั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1 ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลที่สูงที่สุดในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคัลมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์โครงสร้างระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	ฟังก์ชันที่ 1				
	Coefficients	Structure Coefficients	Square Structure Coefficients (%)	Canonical Loading	Canonical Cross-Loading
วัฒนธรรมองค์กร					
แบบปรับตัว (X_1)	-0.166	-0.751	55.04	-0.751	-0.612
แบบมีส่วนร่วม (X_2)	-0.509	-0.914	81.45	-0.914	-0.723
แบบมุ่งเน้นพันธกิจ (X_3)	-0.007	-0.679	44.68	-0.679	-0.562
แบบกลมกลืน (X_4)	-0.425	-0.851	73.56	-0.851	-0.702
ความผูกพันต่อองค์กร					
ด้านความรู้สึก (Y_1)	-0.644	-0.926	88.39	-0.926	-0.744
ด้านความต่อเนื่อง (Y_2)	-0.202	-0.863	77.57	-0.863	-0.708
ด้านบรรทัดฐาน (Y_3)	-0.312	-0.848	77.04	-0.848	-0.701

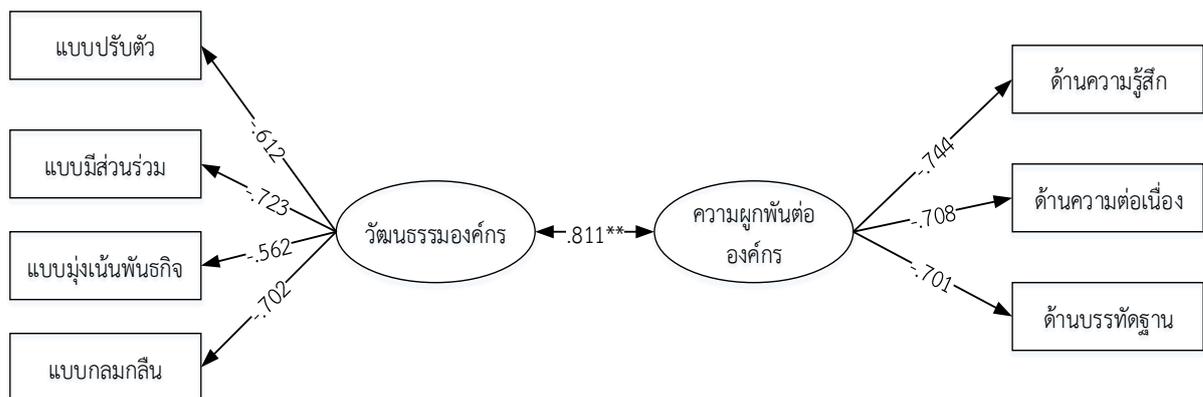
จากตารางที่ 4 พบว่า ฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1 ตัวแปรชุดวัฒนธรรมองค์กร และชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมบูรณ์ของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างสูงกว่าหรือเท่ากับ .30 ทุกตัว โดยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบทุกตัว และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ถ้าบุคลากรสายสนับสนุนมีวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กรกลมกลืนอยู่ในระดับต่ำจะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานต่ำด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคัลอยู่ในระดับสูง โดยมีวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมสูงที่สุด (-0.723) รองลงมาได้แก่วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน (-0.702) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (-0.612) และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ (-0.562) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัว

แปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความแปรปรวนร่วมกันในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักคานอนิโคลอยู่ในระดับสูง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสูงสุด (-.744) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (-.708) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (-.701) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร มีความแปรปรวนร่วมกันในระดับสูงเช่นกัน และเมื่อพิจารณาเครื่องหมายของค่าน้ำหนักคานอนิโคลของทั้งสองชุดตัวแปร พบว่า มีเครื่องหมายเหมือนกันแสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิโคลฟังก์ชันที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลซึ่งกันและกันในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ตัวแปรต่าง ๆ ในการทำนายความสำเร็จของความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยภาพรวมนั้นชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายร่วมกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 69.9 ซึ่งอยู่ในระดับสูง (คำนวณจาก $(1 - \text{Wilks Lamda}) \times 100 = (1 - .301) \times 100 = 69.9$) สามารถเขียนเป็นภาพความสัมพันธ์ของคานอนิโคลฟังก์ชันที่ 1 ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร (ผู้นิพนธ์วาดเอง)

จากภาพที่ 2 กล่าวได้ว่า ตัวแปรคานอนิโคลของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรคานอนิโคลของวัฒนธรรมองค์กรสูงสุดคือวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ ตามลำดับ และตัวแปรคานอนิโคลของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ ดังนั้น ตัวแปรทุกตัวนั้นมีความสัมพันธ์กัน หากขาดตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งไปจะส่งผลกระทบต่อตัวแปรอื่น ๆ

การอภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ ตามลำดับ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ สิ่งที่ส่งผลทำให้วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไป อาจเป็นไปได้ในทิศทางที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ และได้มีผู้กล่าวถึงผลของวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมาย อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อการบริหาร

หลายประการ ซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลกระทบต่อกระบวนการโครงสร้างขององค์กรอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนันยา แก้วมงคล และคณะ (2561) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารจะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นแนวคิดที่สำคัญเนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมาจะมีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหาร และการปฏิบัติงานขององค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้น ให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเข้าออกได้

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ สอดคล้องกับ Hofstede (1997) ที่ว่าองค์กรที่มีบุคลากรให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตนเองให้ความสนใจเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าเป้าหมายของตนเองมีการพึ่งพาอาศัยกันมีความร่วมมือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากร โดยสะท้อนการทำงานเป็นกลุ่ม การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในเรื่องที่สามารถให้การช่วยเหลือได้ตามความ

เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้การแข่งขันกันระหว่างบุคลากรมีไม่มากนัก การทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันจะทำให้ บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนันยา แก้วมงคล และคณะ (2561) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่จะดำรงสมาชิกภาพไว้ เป็นลักษณะของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมมีทัศนคติและค่านิยมที่มีความสอดคล้องกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กรสามารถเชื่อมโยงเอาลักษณะทางบุคลิกภาพ และความสนใจของบุคคลให้สอดคล้องกับองค์กร มีผลทำให้บุคคลมีความจงรักภักดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบความพยายามเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเสียสละเวลา และแรงงาน และความยินดีที่ทุ่มเทหลังการทำงานเพื่อองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aranki et al. (2019) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ในประเทศจอร์แดน ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jufrizen et al., (2021); Sarhan et al., (2020); Kawiana et al.,

(2018); อัจฉรา ภาณุศานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค (2565); ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ และคณะ (2565); ปุณฺณศรีสมิตุงคง และ ถิตรีตัน พิมหาพารณ์ (2564); ธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นทม และคณะ (2564); แหวนเพชร ไชยะวง และฐิติมา ไชยะกุล (2563); มนินยา แก้วมงคล และคณะ (2561) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ยงยุทธ รักษาพล และคณะ (2565) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะเสี่ยงเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต อีกทั้งยังสามารถที่จะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาความสามารถของพนักงานในทุกระดับขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายเน้นการทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรในทุกระดับ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการทำงานแก่บุคลากรให้มีการบริการจัดการด้วยตนเอง มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารและบุคลากรมีความผูกพันกับงานและรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าขององค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่องานของพวกเขาและมีการวางแผนองค์กรโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรการทำงานเป็นทีม ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมีส่วนร่วมในองค์กร และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ควรส่งเสริมให้แสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือทำให้บุคลากรเกิดการยึดเหนี่ยวกัน เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรทุ่มเทพลังกายและพลังใจให้ความ

จงรักภักดีต่อองค์กรหรือสังกัดที่ตนเองอยู่มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีคุณภาพและความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จริ้วก้าหน้าขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ .811 โดยภาพรวมนั้นชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายร่วมกับชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 69.9 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

2. ชุดตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลระหว่าง $|.562| - |.723|$ โดยมีวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบกลมกลืน วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจตามลำดับ

3. ชุดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลระหว่าง $|.701| - |.744|$ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวเพื่อการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับให้มากขึ้น และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นพันธกิจ โดยการปลูกฝังและการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กร

เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานบริหารฯ รวมทั้งให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนี้จะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะมีความรู้สึกร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

2. ผู้บริหารควรเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยสร้างความรู้สึให้กับบุคลากรว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง และให้บุคลากรได้รับโอกาสเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน การเปิดโอกาสให้ได้ลองทำงานต่างแผนก เพื่อเรียนรู้งานในด้านอื่น ๆ การส่งเสริมการเรียนรู้บนอกมหาวิทยาลัยผ่านสื่อออนไลน์ รวมทั้งสร้างโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงความสัมพันธ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางให้องค์กรเห็นถึงความสัมพันธ์เท่านั้น หากต้องการศึกษาต่อในอนาคต นำข้อมูลงานวิจัยไปต่อยอด เพื่อศึกษาทัศนคติและความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้น โดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กัญญา รอดพิทักษ์. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี)
ชฎาภรณ์ เพ็ญระ, สามารถ อัยการ, และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน

และวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิมิ จังหวัดสกลนคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(5), 75-96.

ชญารัตน์ ดอกกลิ่น, กัลย์ ปิ่นเกษร, และภาวิน ชินะโชติ. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(3), 329-342.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สุวีริยาสาส์น.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 13(2), 493-504.

บุญศรีสมิ์ ตุงคง และ ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และ แรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 130-147.

มนันยา แก้วมงคล, ชาติชัย อุดมกิจมงคล, และ สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 15(71), 107-118.

มณฑิตา ศรีนคร. (2563). ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันยึดมั่นในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

- ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.
วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพา
ปริทัศน์, 15(1), 120-133.
- ยงยุทธ รักษาพล, สุมาลี รามัญญ์, และ ฉัญฉันท
บุญอยู่. (2565). ความผูกพันในองค์กรใน
ฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรม
องค์กรและการบริการทรัพยากรมนุษย์สู่
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ใน บริษัทอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กแห่ง
หนึ่งในจังหวัดระยอง. วารสารวิจัย
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และ
สังคมศาสตร์, 8(1), 31-46.
- แหวนเพชร ไชยะวง และ จิตติมา ไชยะกุล. (2563).
วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนคร
หลวงเวียงจันทน์ สปป. ลาว. วารสารวิจัย
มห. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ฉบับบัณฑิตศึกษา), 8(1), 127-139.
- อัจฉรา ภาณุศานต์ และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค (2565).
คุณภาพชีวิตในการทำงานและ วัฒนธรรม
องค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม
โรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลม-
ฉบัง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 42(1), 132-149.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). หลักการจัดการ.
นำศิลป์โฆษณา.
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement
and antecedents of affective,
continuance, and normative
commitment to the organization. *The
Journal of Occupational Psychology*,
63 (1), 1-18.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019).
The relationship between
organizational culture and
organizational commitment. *Modern
Applied Science*, 13(4), 137-154.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's
handbook of human resource
management practice*. Kogan Page.
- Cheanchana, C. (2015). *Using multivariate
statistics for research: Designing,
analyzing, and interpreting*. King
Mongkut's University of Technology
North Bangkok.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006).
Business research methods (9th Ed.).
McGraw-hill.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P.
(2004). Corporate culture and
organizational effectiveness: Is Asia
different from the rest of the world?.
Organizational Dynamics, 33(1), 98-
109.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.008>
- Hofstede, G. H. (1997). *Culture and
Organizations: Software of the Mind*.
McGraw Hill.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin,
H. (2021). Effect of Moderation of
Work Motivation on the Influence of
Organizational Culture On
Organizational Commitment and
Employee Performance. *International
Journal of Business Economics
(IJB), 2(2)*, 86-98.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B.,
& Suardana, I. B. R. (2018). The
influence of organizational culture,

employee satisfaction, personality,
and organizational commitment
towards employee
performance. *International research
journal of management, IT and social
sciences*, 5(3), 35-45.

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Noori, N., & Sargolzaei, A. (2017). Studying the relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior among justice employees in Zahedan. *World Journal of Environmental Biosciences*, 6, 21-26.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Rovinelli, R., & Hambleton, R. K. (1976). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. ERIC.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhusban, M. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*, 10(1), 183-196.
- Stevens, J. (1986). *Applied multivariate statistics for the social science*. Erlbaum.