


ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

พลอยนิศา สกฤตคุณสนอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ พลอยนิตา สกุลคุณสนอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)

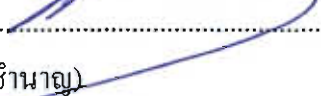

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

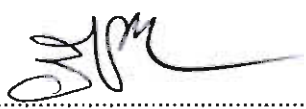

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์Charin มณีศรี)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)


.....กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้แนวคิด ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำศูนย์วัฒนธรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ทำให้สามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทพร ชำนาญ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ดร.ชัยพจน์ รักรงาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า กิติญาณสันต์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณ คุณพ่อนิคมและคุณแม่อนงค์ คุณสนอง และเด็กชายสิริเชษฐ์ สกุลคุณสนอง (บุตรชาย) ที่คอยเป็นกำลังใจและเป็นแรงผลักดันอันสำคัญยิ่ง ที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ มาได้ด้วยดี พร้อมทั้งขอขอบคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด

คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิต์แต่บิดามารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน

พลอยนิศา สกุลคุณสนอง

53921260: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร/ ความผูกพันต่อองค์กร/ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ/
มหาวิทยาลัยบูรพา

พลอยนิศา สกุกคุณสนอง: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา (THE RELATIONSHIP
BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATION COMMITMENT
OF THE SUPPORTING STAFFS OF BURAPHA UNIVERSITY) คณะกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์: สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, Ed.D., ไพรัตน์ วงษ์นาม, Ph.D. 156 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 226 คน เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (*t-test*) การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's
method) การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. วัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร (X_1) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ร้อยละ 50.20 และสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.621 + 3.84 (X_4) + 0.145 (X_{10}) + 0.106 (X_1)$$

และในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.467_{zx4} + 0.183_{zx10} + 0.135_{zx1}$$

53921260: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE/ ORGANIZATION COMMITMENT/ SUPPORTING PERSONNEL/ BURAPHA UNIVEISITY

PLOYNISA SAKULKHUNSANONG: THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATION COMMITMENT OF THE SUPPORTING STAFFS OF BURAPHA UNIVERSITY) ADVISORY COMMITTEE: SITTIPORN NIYOMSRISOMSAK, Ed.D., PAIRAT WONGNAM, Ph.D. 156 P. 2015.

This research aimed at the studying of relationship between the organizational culture and the organizational commitment of academic and professional supporting staffs of Burapha University. The sample of this study was a group of 226 supporting personnels. The research instruments used to collect data were 5 rating scales questionnaires. The statistical devices were mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t-test, one-way ANOVA, Scheff's method, simple correlation and stepwise multiple regression.

The results were as follows:

1. The organizational culture of supporting staffs, as a whole and by dimension was at moderate level with priority for from high to low were; sense of belonging, as part of an organization, empowerment and trust, respectively.
2. The organizational culture, classified by types of staffs, education level and working experiences as a whole were not significant differences.
3. The organization commitment of supporting staffs of Burapha University, as a whole and by dimension, was at high level with priority from high to low were, a willingness to devote effort to the benefit of an organization, a strong belief in goals and values of an organization and a desire to maintain membership of organization, respectively.
4. The organizational commitment classified by types of staffs, and education as a whole was not significant differences, however when classified by working experiences there was a significant at the level of 0.05.
5. The relationship between organizational culture and organization commitment of the supporting staffs of Burapha University showed a positive relationship with statistically significant at the level of 0.01.

6. The organization culture in terms of a sense of community (X_4), diversity (X_{10}) and goal focus (X_1) could predicted an organization commitment of the supporting staffs of Burapha University up to 50.20 percent. A prediction equation of an organization commitment of supporting staffs of Burapha University in term of a raw score equation was;

$$\hat{Y} = 1.621 + 3.84 (X_4) + .145 (X_{10}) + .106 (X_1)$$

And in term of a standard score was;

$$\hat{Z}_y = .467_{zX_4} + .183_{zX_{10}} + .135_{zX_1}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
การบริหารงานของมหาวิทยาลัยบูรพา.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	40
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ	54
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	112
สรุปผลการวิจัย	112
อภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก.....	139
ภาคผนวก ก	140
ภาคผนวก ข	144
ภาคผนวก ค	153
ประวัติย่อของผู้วิจัย	156

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	64
2	จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
3	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม	73
4	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ	74
5	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการมอบอำนาจ	75
6	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการตัดสินใจ	76
7	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	77
8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความไว้วางใจ	78
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมีคุณภาพ	79
10	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการยอมรับ	80
11	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเอื้ออาทร	81
12	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	82
13	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความหลากหลายของบุคลากร	83
14	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา..... 86
16	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 88
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร..... 89
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา..... 91
19	การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ 93
20	การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความไว้วางใจ..... 93
21	การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการยอมรับ..... 94
22	การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเอื้ออาทร 94
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 95
24	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม..... 96
25	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ..... 97
26	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ..... 98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
27	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	99
28	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร	100
29	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา	102
30	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน...	104
31	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	105
32	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	106
33	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	107
34	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	108
35	อำนาจพยากรณ์จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา	109
36	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	110
37	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	110
38	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	154
39	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	155

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แผนที่กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ. 2554-2563)	22
3 แบบจำลองของสตีเวิร์สเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์กรและผลของ ความรู้สึผูกพันต่อองค์กร.....	48
4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของของเมาว์เคย์ และคณะ	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญคือ การผลิตทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูงที่มีคุณภาพทัดเทียมนานาชาติและเป็นแหล่งรวมของผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถชี้นำ ผลักดันและสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนฐานความรู้ (Knowledge-based economy) (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543, หน้า 2) ดังนั้น มหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งในด้านการสอนและการวิจัย สร้างสรรค์ความรู้ในสาขาต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการแสดงออกมามีคุณธรรมต่อสังคม มหาวิทยาลัยจึงต้องเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในระดับบริหารให้สามารถบริหารงานเพื่อการแข่งขันในระดับนานาชาติได้ โดยการจัดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานในโลกยุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญในการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติการกิจในด้านเรียนการสอน และการวิจัย มีการบริหารงานชัดเจน โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ เน้นด้านอุตสาหกรรมและบริการ มีความสามารถในการแข่งขันภายใต้คุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมการวิจัยเชิงบูรณาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและมุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ทั้งยังให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม เพื่อให้กำเนิดสังคมฐานความรู้ที่สามารถพึ่งพาตนเอง มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้สังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติให้ดำรงอยู่ต่อไป และการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านหลักสูตร ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการจัดบริการทางวิชาการ (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2552)

ทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในระบบเศรษฐกิจของโลกยุคใหม่ที่เป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรว่า เขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร และมีความเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์การมาน้อยเพียงใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารมืออาชีพจำเป็นต้องมี ทั้งนี้ปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปรัชญาในการดำเนินธุรกิจขององค์การ (บรรยงค์ โตจินดา, 2554, หน้า 186)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงองค์การ องค์การเป็นเช่นใด วัฒนธรรมองค์การนั้นจะเป็นเครื่องชี้วัด เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดแนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น “วัฒนธรรม” ประกอบด้วย วัฒนธรรมทางวัตถุ วัฒนธรรมทางการปฏิบัติ และวัฒนธรรมทางความเชื่อ หรืออาจเรียกว่าประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลธรรม กฎหมาย จารีตประเพณี ลักษณะนิสัย ความสามารถและสมรรถนะ อื่น ๆ ของคนในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของสังคม หมายถึง ชีวิต (Way of Life) ของกลุ่มคน กลุ่มหนึ่งซึ่งเป็นแบบแผนของชีวิตที่มักเป็นแบบเดียวกันหรือคล้ายกัน เป็นแบบแผนที่มีการเรียนรู้ และถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง (นฤมล สุนสวัสดิ์, 2549, หน้า 5) วัฒนธรรม องค์การจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่น่าสนใจเพื่อการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้กับองค์การ ประโยชน์ของวัฒนธรรมองค์การมีหลายประการ อาทิเช่น วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวบ่งบอกขอบเขตการกำหนดบทบาทที่สร้างความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งและองค์การอื่น เป็นสิ่งที่นำความรู้สึกของความเป็นเอกลักษณ์หรือความเป็นหนึ่งเดียวของสมาชิกในองค์การ อีกทั้งช่วยสร้างความผูกพันและช่วยส่งเสริมความมั่นคงของระบบสังคม (ไพสิน สัญญาพันธ์, 2549, หน้า 2) ดังนั้น จึงมองได้ว่าวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งสามารถผลักดันให้องค์การมีความสามารถ ในด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งสร้างความเป็นหนึ่งเดียวแก่คนในองค์การ ให้ร่วมรับรู้ต่อ เป้าหมาย พันธกิจขององค์การ การมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อ องค์การ ตลอดจนการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในเชิงกลยุทธ์

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลในฐานะที่เป็นตัวควบคุม เป็นตัวจัดระเบียบขององค์การและ เป็นตัวการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงแล้ว วัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนา ความรู้สึกของบุคลากรให้มีความผูกพันและเสียสละให้กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซท (Sathe, 1985, pp. 25-31) ได้กล่าวว่า หน้าที่หลักของวัฒนธรรมองค์การประการหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่ พัฒนาความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เสียสละให้กับองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นคุณสมบัติสำคัญในตัวบุคลากรที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เฉลียว ภากะสัย (2550, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัย หลักที่จะส่งเสริมให้คนในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

จะส่งผลต่อการประพฤติกฎปฏิบัติร่วมของคนในองค์กร และหากผู้บริหารทำความเข้าใจในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ภายในองค์กรจะสามารถวางแผนทางในการประพฤติกฎปฏิบัติให้คนในองค์กรได้ตรงตามความต้องการ สามารถกำหนดให้คนในองค์กรมีแนวทางการประพฤติกฎปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละและตั้งใจทำงานให้กับองค์กรอย่างแท้จริง

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้คนอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้คนปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับทั้ง 2 ฝ่าย คือ คนและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ทำให้คนพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสำเร็จต่อองค์กร ทำให้คนมีความรู้สึกว่าตนเองและองค์กรสอดคล้องกัน สิ่งเหล่านี้แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือคนในองค์กร ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ศุภกร วชิราภรณ์, 2546, หน้า 1) และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในหมู่บุคลากรในองค์กร จึงถือเป็นวิธีการหนึ่งของผู้บริหารในอันที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้นาน ทั้งนี้ด้วยความเชื่อที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งขององค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ และอาจคาดหวังต่อไปได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรทุก ๆ องค์กรจะต้องให้ความสนใจ เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงความผูกพันองค์กรจะสามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความผูกพันเป็นความรู้สึกที่บุคลากรได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังที่ แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1983) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรย่อมแสดงพฤติกรรมที่เกื้อหนุนต่อประสิทธิผลขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่บั่นทอนประสิทธิผลขององค์กร เช่น การไม่ใส่ใจงานที่ปฏิบัติอยู่ การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาออก เป็นต้น

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกถึงการยึดเหนี่ยวระหว่างคนในองค์กร ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังที่ เซท (Sathe, 1985, pp. 25-31) ได้กล่าวเกี่ยวกับ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรว่า การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะทำให้บุคคลเกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การควบคุม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูง ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ยังผลให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมาร์ช และไซมอน (March & Simon, 1958) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรและสมาชิกที่ทำงานให้องค์กรจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยน การผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและบุคลากรทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงจังต่อกัน เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่องค์กรก็หวังที่จะได้พบสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และองค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจพื้นฐานได้ หากองค์กรใดก็ตามสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะหลอมบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียว และสามารถเป็นบันไดที่จะทำให้อุบลกุลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นย่อมต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้นต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นอีกองค์กรหนึ่งในระดับอุดมศึกษาที่มีบุคลากรหลาย ๆ สายงานที่มีความรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อมาอยู่รวมกันในองค์กรเดียวกัน และบุคลากรต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งจะส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ถ้าหากว่าบุคลากรสามารถปรับตัวในด้านบวกได้ก็จะเกิดผลดีขึ้นต่อองค์กร แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปก็อาจจะส่งผลในด้านลบแก่บุคลากร คือ บุคลากรจะปฏิบัติงานโดยที่ไม่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรก็อาจจะลาออกหรือโยกย้ายไปทำงานในองค์กรใหม่ที่สามารถให้ความก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน รายได้ การยอมรับ และสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่าองค์กรเดิม ดังนั้น มหาวิทยาลัยบูรพาจึงควรให้ความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรเหล่านี้ เพื่อสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่ทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น การทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรในหลายตำแหน่งอาจไม่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีการแสดงหรือกำหนดเส้นทางชีวิตการทำงานที่ชัดเจน หรือไม่มีตำแหน่งที่มีระดับ

สูงขึ้นไปที่สามารถเลื่อนระดับขึ้นไปได้ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อถอยในการทำงาน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานของตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในที่สุด และการเกิดความเหลื่อมล้ำค่าสูงของบุคลากรสายงานเดียวกันที่บรรจุเข้าทำงานต่างเวลากัน โดยมหาวิทยาลัยได้มีการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างให้กับบุคลากรบางตำแหน่งจนค่าจ้างสำหรับบุคลากรใหม่สูง หรือใกล้เคียงกับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน แต่มีประสบการณ์และผลงานมากกว่า ตลอดจนการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับสาขาขาดแคลนไม่เหมือนกัน จะเห็นได้ว่าเกิดความไม่เป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการทำงาน (สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนต่างกันไม่เท่ากัน จัดได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรอ่อนแอ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้น การกระจายทรัพยากรต้องทั่วถึงและเป็นธรรม ความรู้สึกของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์กร ถ้าความรู้สึกไม่ดีย่อมเป็นอุปสรรคในด้านความสามัคคีในหมู่พนักงาน ตรงข้ามวัฒนธรรมที่ดีเป็นสาเหตุให้คนผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในองค์กรในลักษณะที่ต่างกัน (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาเป็นดังกล่าว จึงควรวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา และทราบว่าปัจจัยแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร ผลการศึกษาที่ได้นี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่
3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับใด
4. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่
5. วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
6. วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้หรือไม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ได้รับทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารต่อไป
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้หมดไป และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็งเป็นประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร และในด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยให้มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

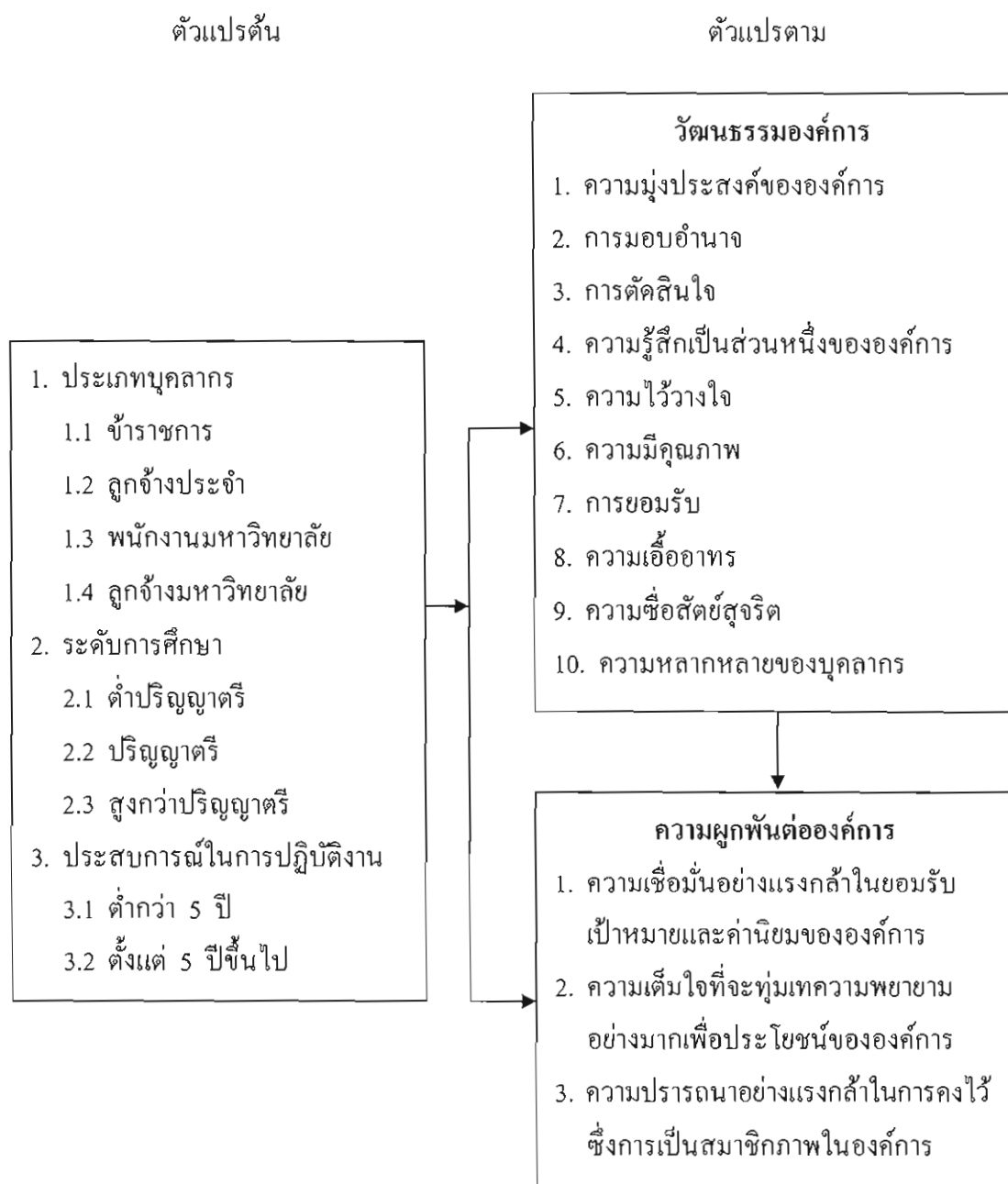
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 107-109) ซึ่งมีองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

ส่วนความผูกพันต่อองค์การได้อาศัยแนวคิดของมอว์เดย์, พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 83-90) คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

จากแนวคิดของเซท (Sathe, 1985) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร สะท้อนให้เห็นขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางปฏิบัติที่กระทำจนกลายเป็นนิสัยและผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การ โดยการสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานคาดหวัง เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่บุคลากรในองค์กรยอมรับ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกของบุคลากรให้มีความผูกพันและเสียสละให้กับองค์การ และจากผลการวิจัยของเฉลียว ภากะสัย (2550) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากแนวคิดดังกล่าวจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 107-109) 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การได้อาศัยแนวคิดของมาวเคย์, พอร์ตเตอร์ และสตีเวิร์ต (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 83-90) คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวนทั้งสิ้น 557 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของบุคลากร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ประเภทบุคลากร

3.1.1.1 ข้าราชการ

3.1.1.2 ลูกจ้างประจำ

3.1.1.3 พนักงานมหาวิทยาลัย

3.1.1.4 ลูกจ้างมหาวิทยาลัย

3.1.2 ระดับการศึกษา

3.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 ปริญญาตรี

3.1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 10 ด้าน คือ

- 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร
- 2) การมอบอำนาจ
- 3) การตัดสินใจ
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 5) ความไว้วางใจ
- 6) ความมีคุณภาพ
- 7) การยอมรับ
- 8) ความเอื้ออาทร
- 9) ความซื่อสัตย์สุจริต
- 10) ความหลากหลายของบุคลากร

3.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา ที่แสดงถึงวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานร่วมกันภายในมหาวิทยาลัย ตามการรับรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 10 ด้าน ดังนี้

1.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร หมายถึง การประชาสัมพันธ์ ซึ่งเจงถึงจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคคลในองค์กร จะต้องเข้าใจจุดหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

1.2 การเสริมพลัง หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจตัดสินใจแก่บุคคลในองค์กรในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสบุคลากรในการรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

1.4 ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ผู้บริหารดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารได้ให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร

1.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์กรมีคุณภาพมากขึ้น

1.7 การยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารองค์กรยอมรับและเพิ่มคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลในองค์กร

1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง องค์กรควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร

1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง องค์กรเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรพร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสาน ความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ ห่วงใย และหวังดีของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งวัดได้จากการแสดงพฤติกรรม 3 ประการ คือ

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีความเชื่อใจในการกำหนดเป้าหมายของมหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อทุ่มเทให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มใจตั้งใจ เสียสละ และเต็มความรู้ความสามารถ

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน โอนย้ายหรือลาออกจากงาน

4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก การให้บริการต่าง ๆ และการประสานงานในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยบูรพา

5. ประเภทของบุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในคณะวิชาทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย

5.1 ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

5.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการเป็นลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

5.4 ลูกจ้างมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2556

6. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มี 3 ระดับ ดังนี้

6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

6.2 ปริญญาตรี หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

6.3 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มี 2 กลุ่ม ดังนี้

7.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ต่ำกว่า 5 ปี

7.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

8. มหาวิทยาลัยบูรพา หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งแรกที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตั้งอยู่ที่ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และมีวิทยาเขต 2 แห่ง คือ วิทยาเขตจันทบุรี และวิทยาเขตสระแก้ว เป็นสถาบันการศึกษาวิจัยที่มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ดำเนินการส่งเสริมงานวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการ ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา รวมทั้งการสนับสนุนกิจกรรมของรัฐและท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยบูรพา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 647 ไร่ 35 ตารางวา เป็นมหาวิทยาลัยประจำภาคตะวันออก ซึ่งได้รับการยกฐานะจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน โดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533 ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533

ความเป็นมาก่อนที่จะก่อตั้งเป็น มหาวิทยาลัยบูรพานั้น ได้เริ่มในปี พ.ศ. 2492 โดยมีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงขึ้น ณ ซอยประสานมิตร อำเภอพระโขนง จังหวัดพระนคร ต่อมาในปี พ.ศ. 2497 ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น วิทยาลัยวิชาการศึกษาในปี พ.ศ. 2498 ได้ขยายวิทยาเขตออกไปอีก 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน และวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 ได้ก่อตั้ง วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน ขึ้น ซึ่งชาววิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนถือว่า วันที่ 8 กรกฎาคม หรือเรียกว่า "แปดกรกฎ" ของทุกปีเป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัย จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศ ที่ตั้งอยู่ส่วนภูมิภาค กำหนดหลักสูตร 4 ปี ผู้เรียนสำเร็จตามหลักสูตรได้รับปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) ต่อมาในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2499 ได้รับโอนโรงเรียนพิบูลบำเพ็ญ ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อปรับปรุงให้เป็นโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย โดยใช้ชื่อโรงเรียนใหม่ว่า โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน ในปี พ.ศ. 2501 บัณฑิตรุ่นแรก จำนวน 35 คน สำเร็จการศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 ได้เปิดรับนักศึกษานอกคณาภิวนอก ผู้มีวุฒิป.ม. หรือ พ.ม. หรือ อ.กศ. ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาภาคสมทบในหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)

ในปี พ.ศ. 2512 ได้มีการจัดตั้งพิพิธภัณฑสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็มขึ้น และเปิดให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไปเข้าชมเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2515 กรมสามัญศึกษาได้โอนอาคารเรียน ที่ดินและสิ่งก่อสร้างของวิทยาลัยบางแสนให้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนั้น วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จึงมีฐานะเป็น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน และได้มีการปรับปรุงกิจการดำเนินการของมหาวิทยาลัย ขึ้นตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2531 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ยกฐานะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน เป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2532 คณะรัฐมนตรีรับหลักการร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา สถาปนาราษฎรได้ประชุมพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา ลงมติรับหลักการและส่งให้คณะกรรมการการศึกษาสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการจนกระทั่ง ในวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 จึงได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา โดยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 107 ตอนที่ 131 ปัจจุบันมหาวิทยาลัยบูรพาได้ลดองวาระการสถาปนามหาวิทยาลัย ด้วยการเปิดการจัดการเรียนการสอนในสาขาต่าง ๆ อันเป็นเครื่องมือพัฒนาภาคตะวันออก

ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 โดยได้กำหนดสถานภาพของมหาวิทยาลัยบูรพา ว่ามีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมและ ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น

ในส่วนขององค์กรบงค์กรนั้น มหาวิทยาลัยบูรพา มีการบริหารจัดการองค์กร คล้ายกับภาคธุรกิจ กล่าวคือ มีการแบ่งส่วนงานออกเป็นฝ่าย ๆ ได้อย่างเป็นระบบ โดยมีอยู่ 2 ส่วนหลัก ๆ คือ คณะและหน่วยงาน ซึ่งจะแยกย่อยออกมาอีกได้แก่ สำนักงานอธิการบดี คณะ ศูนย์ สำนัก และสถาบัน เป็นต้น โดยแต่ละส่วนงานที่กล่าวมาก็แบ่งย่อยลงไปอีก โดยส่วนงานทั้งหมดที่กล่าวมาจะขึ้นตรงต่อสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารจัดการและวางแผน ซึ่งก็เปรียบเสมือนประธานอาวุโสบริษัท ของภาคส่วนธุรกิจ ที่คอยกำกับดูแลการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจในการวางแผนนโยบายขององค์กรให้ขับเคลื่อนไปได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือได้ว่าเป็นจุดพลังที่สำคัญที่สุดก็ได้ ทั้งวิสัยทัศน์และคุณวิสัย และที่สำคัญที่สุดคือ มีเป้าหมายที่เหมือนกัน กล่าวคือ มหาวิทยาลัยบูรพา มีเป้าหมายที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และควมมีคุณธรรม บวกกับสร้างองค์ความรู้หรือส่งเสริมแหล่งความรู้ต่าง ๆ สู่ชุมชน

ไปพร้อม ๆ กัน ส่วนภาคธุรกิจ ก็มีการบริการสำหรับลูกค้าให้ลูกค้าพึงพอใจในสินค้าและบริการ สร้างจุดสนใจให้ลูกค้ามาใช้บริการ เช่น มีบริการหลังการขาย ความมีมิตรไมตรีเสมือนพี่น้อง เป็นต้น (กองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 2552)

วิสัยทัศน์ (Vission)

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ จัดการเรียนรู้และการวิจัย ที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่สังคม โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย

พันธกิจ (Mission) มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีพันธกิจหลัก ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ มีความสามารถในการแข่งขัน มีคุณธรรม จริยธรรม
2. ส่งเสริมการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. ให้บริการวิชาการที่หลากหลายและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม
4. สนับสนุนให้มีการวิจัยและกิจกรรมที่สร้างสรรค์ วัฒนธรรม
5. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย (Goals) มีดังนี้

1. มุ่งผลิตบัณฑิต โดยเน้นความต้องการกำลังคนด้านอุตสาหกรรมและบริการ ตลอดจนสาขาที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการ
3. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม ให้สังคมมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดสังคม ฐานความรู้ (Knowledge-based Society) สามารถพึ่งพาตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
4. มุ่งให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา (ปีงบประมาณ 2554-2563)

มหาวิทยาลัยบูรพาได้บริหารภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2548-2557 สามารถสร้างรายได้เปรียบและความเป็นเลิศทางวิชาการได้ในระดับที่ตีพอสมควร พิจารณาได้จากภารกิจในทุกด้านที่เพิ่มมากขึ้น การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การประกันคุณภาพการศึกษา การสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่และนอกพื้นที่ การร่วมมือทางวิชาการ ทั้งในประเทศ

และต่างประเทศ ผลงานวิจัยและบริการวิชาการที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพในแต่ละปี แต่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2548-2557 ขาดกลไกหรือแนวทางในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2548-2557 ใหม่ เพื่อให้เกิดกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติที่สมบูรณ์ เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยได้วางทิศทางในการพัฒนาใหม่ ดังนี้ (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554)

1. ทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา

1.1 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์เป็นภาพฝัน และเส้นทางที่มหาวิทยาลัยจะใช้เข็มทิศนำทางสู่ความสำเร็จในอนาคต ซึ่งจากการวิเคราะห์ภารกิจ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยได้ดังนี้

“สร้างคนคุณภาพ สร้างปัญญาให้แผ่นดิน ด้วยคุณภาพการศึกษาระดับสากล เพื่อนำพาสังคมไทยสู่สังคมอุดมปัญญาที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน”

สร้างคนคุณภาพ หมายถึง มหาวิทยาลัยมุ่งเพิ่มจำนวนบัณฑิตและผู้ผ่านการพัฒนาให้มีจำนวน และคุณภาพที่เพิ่มขึ้น สามารถขยายศักยภาพในการผลิตและการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลายทั้งประเทศ และระดับภูมิภาคอาเซียนทั้งในระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษามุ่งสร้างผลผลิตของมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีคุณธรรม เชี่ยวชาญในศาสตร์ มีความสามารถทางการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของสังคม สามารถสร้างสรรค์คุณค่า และคุณประโยชน์แก่สังคม

บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในศาสตร์นั้น ๆ และมีบทบาทนำทางสังคมและการพัฒนาประเทศ มีความเป็นไทย เทิดทูนชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ร่วมตระหนัก ร่วมสืบสาน ร่วมพัฒนาอัตลักษณ์แห่งความเป็นไทยให้ยั่งยืน

สร้างปัญญาให้แผ่นดิน หมายถึง มหาวิทยาลัยมีความสมบูรณ์ในการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยที่มีผลงานทางวิชาการ องค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษาในศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และการพัฒนาความเข้มแข็งแก่ประเทศ มีผลงานทางวิชาการ ข้อเสนอแนะ การพัฒนาที่จะเป็นทางเลือก ทางออกที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาชาติ

1) มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางทางความรู้ และการให้บริการของภาคตะวันออก และประเทศที่มีความเป็นเลิศในศาสตร์ทะเล ศาสตร์ผู้สูงอายุ ศาสตร์ทางการศึกษา และศาสตร์ที่เกี่ยวกับแรงงานและการทำงาน และศาสตร์เกี่ยวกับภาษาตะวันออก และศาสตร์ด้านโลจิสติกส์ โดยมีองค์ประกอบของการเป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศ ดังนี้

- มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- มีองค์ความรู้ และนวัตกรรมในด้านนั้น ๆ
- มีการให้บริการวิชาการในด้านนั้น ๆ อย่างครบวงจร
- เป็นศูนย์กลางขององค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านนั้น ๆ ในลักษณะของคลังความรู้ที่เป็นแหล่งอ้างอิง ทุกภาคส่วนให้การยอมรับ

- สามารถสร้างคุณค่าจากองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศ จนเป็นที่ประจักษ์

2) มหาวิทยาลัยมีผลงานที่เป็นการริเริ่ม สร้างสรรค์ นวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ และปัญญา ที่ได้รับการยอมรับในเวทีระดับนานาชาติ

3) องค์ความรู้ของชาติ ปัญญาของแผ่นดิน ได้รับการทำนุ บำรุง รักษา พัฒนา และสร้างให้มีมูลค่าเพิ่ม

คุณภาพการศึกษาระดับสากล หมายถึง มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยที่มีผลงานและบุกเบิกองค์ความรู้ใหม่ สามารถบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาสังคมไทยให้เข้มแข็งและมีบทบาทนำในประชาคมโลก มีผลงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสังคมที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมไทยและสากล

ระบบการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ มีความคล่องตัวสูง มีภาพลักษณ์ในการเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายทั้งในและระดับนานาชาติ

มหาวิทยาลัยเป็นอุทยานการศึกษาที่มีความสมบูรณ์ด้วยสภาพแวดล้อมทางการศึกษา และสวัสดิการ การบริการที่มีคุณภาพที่นิสิต บุคลากรทุกระดับมีความสุขในบรรยากาศการศึกษาที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

ในด้านการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาระบบการเรียนการสอน และกระบวนการสร้างบัณฑิตให้ประสิทธิภาพสูงและมีคุณภาพระดับสากล และมีผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ มีศักยภาพในการถ่ายทอด ความรู้ และมหาวิทยาลัยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านครบทุกศาสตร์

ในด้านระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายวิชาการที่แพร่หลายทั้งในประเทศ และครอบคลุมทั่วทุกทวีป

มหาวิทยาลัยบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า เอื้อต่อการเรียน การสอนและวิจัย และเป็นมหาวิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน เป็นมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นยุทธศาสตร์มีสมรรถนะสูงระดับสากล และเป็นองค์กรอัจฉริยะ

นำสังคมไทยสู่สังคมอุดมปัญญาที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน หมายถึง มหาวิทยาลัยมีระบบบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพสูงครบวงจร ทันสมัย สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางด้านความรู้ของสังคม สามารถนำสังคมสู่ความอยู่ดีมีสุขบนฐานความรู้และปัญญา

มหาวิทยาลัยร่วมขับเคลื่อนทางนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศ ชี้นำความเป็นไปทางสังคม นำองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อการสร้างความเข้มแข็งแก่สังคม และการพัฒนาประเทศ

มหาวิทยาลัยร่วมสร้างมูลค่าทางด้านความรู้ และปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของประเทศ

1.2 พันธกิจ

พันธกิจ คือ ภารกิจโดยหน้าที่ และภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรให้พันธสัญญาว่าจะใช้เป็นกรอบดำเนินงานมี 5 พันธกิจ ดังนี้

1.2.1 สร้างความรู้ปัญญาและบริหารจัดการให้เกิดคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม

1.2.2 จัดการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับสากล สร้างบัณฑิตให้มีคุณธรรม เชี่ยวชาญในศาสตร์เป็นผู้นำที่มีทักษะสากล

1.2.3 บริการวิชาการสู่สังคม ร่วมสร้างสังคมอุดมปัญญาที่พึงตนเอง

1.2.4 ส่งเสริม สนับสนุนและธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พัฒนามหาวิทยาลัยให้เข้มแข็ง มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงและพึงตนเองได้

1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์เป็นประเด็นหลักของการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้ภารกิจโดยหน้าที่ และภารกิจของวิสัยทัศน์บรรลุผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้มี 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.3.1 การสร้างความรู้ปัญญาและบริหารจัดการให้เกิดคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม

1.3.2 จัดการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับสากล สร้างบัณฑิตให้มีคุณธรรม เชี่ยวชาญในศาสตร์ เป็นผู้นำที่มีทักษะสากล

1.3.3 การบริการวิชาการสู่สังคม ร่วมสร้างสังคมอุดมปัญญาที่พึงตนเอง

1.3.4 การส่งเสริม สนับสนุนและธำรงไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรมความเป็นไทย และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

1.3.5 การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เข้มแข็ง มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง และพึงตนเองได้

1.4 เป้าประสงค์

เป้าประสงค์เป็นผลสัมฤทธิ์ในอนาคตที่องค์กรมุ่งหวังจะให้บรรลุผลตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นผลสัมฤทธิ์สำคัญที่บ่งบอกว่าพันธกิจบรรลุผลสัมฤทธิ์ และมหาวิทยาลัยได้พัฒนาไปในทิศทางของวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยเป้าประสงค์ ดังนี้

1.4.1 มหาวิทยาลัยเป็นอุดมศึกษาชั้นนำที่เป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิต และการวิจัย และมีผลงานโดดเด่นในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ ดังนี้

1.4.1.1 เสริมสร้างประสิทธิภาพการวิจัย ในการสร้างผลงานและบุกเบิกองค์ความรู้ใหม่ สามารถบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาสังคมไทยให้เข้มแข็ง และมีบทบาทนำในประชาคมโลก

1.4.1.2 ปฏิรูประบบการสร้างและพัฒนาสมรรถนะบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีคุณธรรม เชี่ยวชาญในศาสตร์ มีความสามารถทางการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของสังคม สามารถสร้างสรรคคุณค่าและคุณประโยชน์แก่สังคม

1.4.1.3 ปรับระบบการเรียนการสอน และกระบวนการสร้างบัณฑิต ประสิทธิภาพสูงและมีคุณภาพระดับสากล

1.4.1.4 พัฒนาคณาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ มีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้ และสร้างความพร้อมให้มหาวิทยาลัยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านครบทุกศาสตร์

1.4.1.5 สร้างความสุขในบรรยากาศการศึกษาที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

1.4.2 มหาวิทยาลัยเป็นคลังความรู้ และแหล่งอ้างอิงทางวิชาการของประเทศ และระดับนานาชาติ เป็นที่พึ่งทางวิชาการของสังคม นำพาสังคมสู่สังคมอุดมปัญญา ประกอบด้วยกลยุทธ์ ดังนี้

1.4.2.1 สร้างและพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางความรู้ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประเทศที่มีความเป็นเลิศในศาสตร์ทะเล ศาสตร์ผู้สูงอายุ ศาสตร์ทางการศึกษาและศาสตร์ที่เกี่ยวกับแรงงานและการทำงาน ศาสตร์เกี่ยวกับภาษาตะวันออกเฉียงเหนือ และศาสตร์ด้าน โลจิสติกส์

1.4.2.2 บูรณาการทรัพยากรทั้งระบบเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสังคมที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมไทยและสากล

1.4.2.3 สร้างเครือข่ายวิชาการที่แพร่หลายทั้งในประเทศและครอบคลุมทั่วโลกทุกทวีป เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาองค์ความรู้ระดับโลก

1.4.2.4 ส่งเสริมให้นิสิต บัณฑิต บุคลากรทุกระดับและทุกภาคส่วนในสังคมร่วมตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ร่วมพัฒนาอัตลักษณ์แห่งความเป็นไทยให้ยั่งยืน

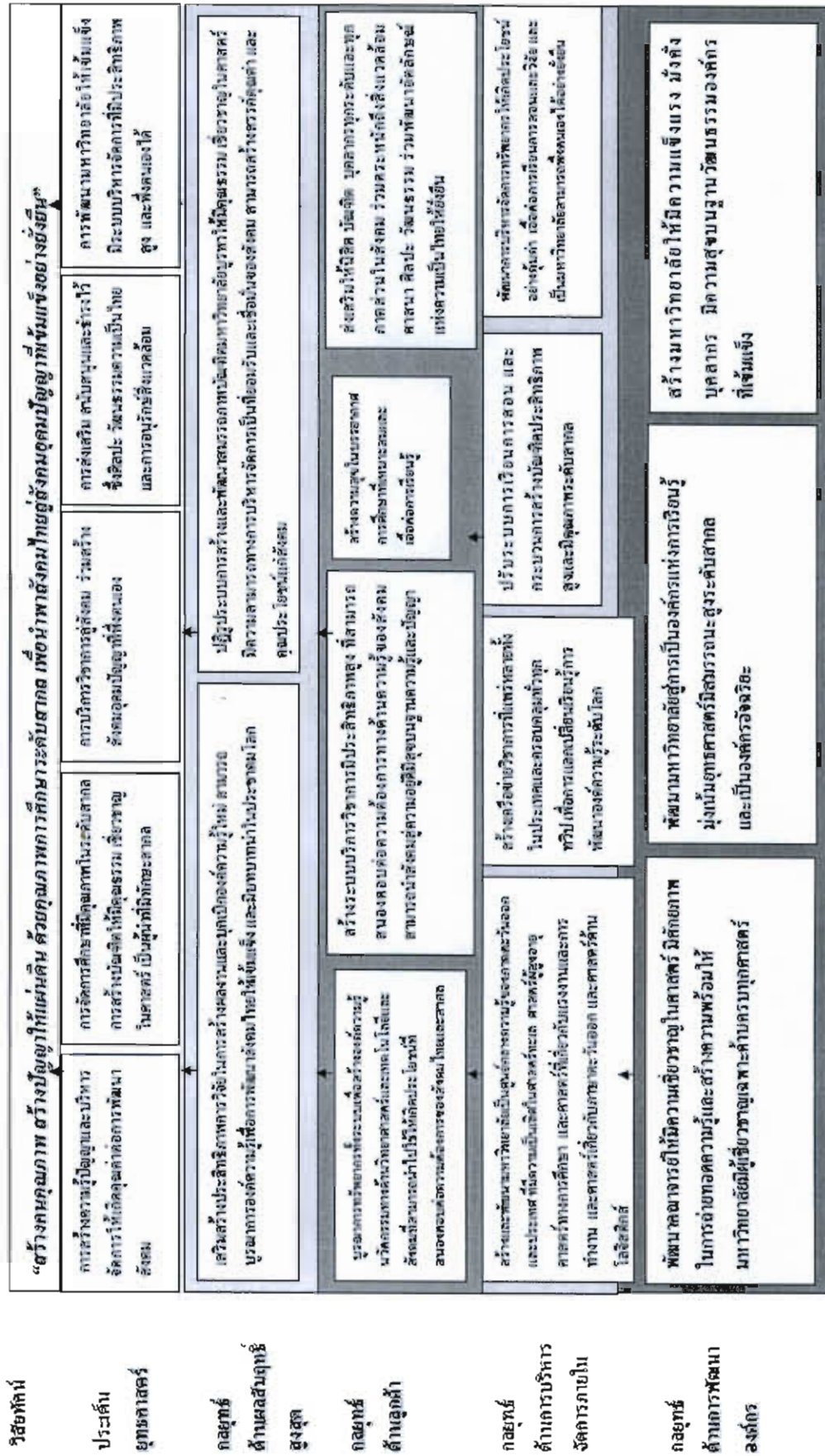
1.4.2.5 สร้างระบบบริการวิชาการมีประสิทธิภาพสูง ที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางด้านความรู้ของสังคม และความสามารถในการนำสังคมสู่ความอยู่ดีมีสุข บนฐานความรู้และปัญญา

1.4.2.6 พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า เอื้อต่อการเรียนการสอนและการวิจัย และเป็นมหาวิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

1.4.2.7 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ มีสมรรถนะสูงระดับสากล และเป็นองค์กรอัจฉริยะ

1.4.2.8 สร้างมหาวิทยาลัยมีความแข็งแรง มั่งคั่ง บุคลากรมีความสุขบนฐานวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ตั้งแสดงความสัมพันธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ในแผนที่กลยุทธ์ ในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนที่เกิดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ. 2554-2563)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture หรือ Corporate culture) เป็นเครื่องมือในการควบคุมกลยุทธ์ขององค์การอย่างหนึ่ง และยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารให้สมาชิกในองค์การได้รับทราบแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ แล้วเกิดการยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันต่อ ๆ มาจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามของวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิการ (2546, หน้า 78) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์การ ที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์การ

พร ภิเศก (2546, หน้า 27) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือ กลุ่มของค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบต่อกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านั้นมักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2547, หน้า 37) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ บทสรุปของแนวคิด หลักการ ความประพฤติกและกรรมวิธีในการทำงานที่ได้ตกผลึกจนกลายเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน หรือพิจารณาอีกมุมหนึ่ง คือ บรรยากาศที่มีลักษณะของการมีเจตคติที่ดี มีความเป็นมาตรฐาน มีระบบการจูงใจ สภาพของการเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสำนึกที่ดีต่องานต่อองค์การต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนวิธดำเนินงานไปในทางที่ดีและวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกที่ควร

ผลิน ภู่อุญ (2548, หน้า 153) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม (Value) บรรทัดฐาน (Norm) ความเชื่อ (Belief) ประเพณี (Tradition) กรอบแนวคิด ธรรมเนียมปฏิบัติ หรือแม้แต่ภาษาที่ใช้ในองค์การนั้น ซึ่งพนักงานในองค์การยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประจำวันภายในองค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ที่สำคัญ คือ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์การ

ทรรศนะ บุญขวัญ (2549, หน้า 120) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการแสดงพฤติกรรมและวิถีชีวิตในองค์การ ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกในองค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์การอื่น

สมร พลศักดิ์ (2550, หน้า 31) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ แบบแผนการประพฤติกปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์การ อันส่งผลต่อการแสดงออกของ

คนในองค์กรอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่ผู้คนในองค์กรร่วมกันยึดถือ โดยที่สิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนามาจากในอดีต และสืบทอดต่อไปยังคนรุ่นใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไปในอนาคต

ทิพย์พพร มหาสินไพศาล (2553, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรซึ่งเป็นบรรทัดฐานในการแสดงพฤติกรรมและวิถีชีวิตในหน่วยงาน โดยมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นลักษณะจำเพาะที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้น เป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรตามความเชื่อที่เป็นไปในทางเดียวกันที่มีค่านิยมร่วมกันของครุในองค์กร บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ดาฟท์ (Daft, 2001, p. 314) ได้ให้นิยามไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ชุดของค่านิยม ความเชื่อที่ชี้นำ ความเข้าใจและวิถีทางของการคิด ซึ่งสมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน และนำมาสอนให้กับสมาชิกใหม่ได้อย่างถูกต้องตรงกัน

روبบินส์ (Robbins, 2003, p. 525) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบความเชื่อที่สมาชิกในองค์กรใช้ร่วมกัน อันนำมาซึ่งการสร้างเอกลักษณ์ให้แก่แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน

บอสลีย์ (Bosley, 2005, p. 24) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่เกิดจากค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวังขององค์กร

สรุปจากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมาแล้ว พบว่า มีผู้ให้นิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะเห็นว่าในการให้นิยามวัฒนธรรมองค์กร โดยมากจะกล่าวถึงส่วนประกอบต่างๆ จึงพอสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture หรือ Corporate Culture) เป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม รูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกแต่ละองค์กร หรือเป็นปทัสถานของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญมาก เพราะองค์กรที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมที่สั่งสมกับมาหลายยุคหลายสมัย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำได้ ดังนี้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546, หน้า 223)

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและตั้งใจในการทำงาน มีมาตรฐานความสำเร็จเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการควบคุมการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานได้มาตรฐาน เช่น ผลงานที่มีคุณภาพจากการทำงานของพนักงาน มีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีผลงานที่สามารถวัดได้เป็นที่น่าพอใจ มีการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ผู้นำเป็นผู้สร้างความเชื่อและค่านิยมให้คนในองค์การยอมรับนับถือร่วมกัน เช่น หากองค์การประสบปัญหาทางการเงิน องค์การจะไม่เลิกจ้างพนักงาน เพราะสมาชิกในองค์การเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน องค์การจะต้องดูแลคนในครอบครัวให้มีความสุข เป็นต้น

3. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นผู้สอนและแนะนำที่ดีให้แก่พนักงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ควรยึดถือปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพ จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม หมายถึง ผู้นำมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดี และการลงโทษแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมไม่ดี

4. การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริม และการเลิกจ้างพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม และมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ พนักงานในองค์การยอมรับ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 168-169) กล่าวว่า องค์การแต่ละองค์การจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์การ วัฒนธรรมจะเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานขององค์การ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของพนักงาน เป็นความเชื่อของสัญลักษณ์ขององค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ได้หลายประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่มีขอบเขตที่ชัดเจน ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน จะสามารถแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์การ เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมที่ชัดเจน สามารถทำให้สมาชิกองค์การจำแนกสิ่งต่างๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมองค์การ ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับความผูกพันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง

4. วัฒนธรรมองค์การ ช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ วัฒนธรรมเปรียบเสมือนสิ่งโน้มน้าวใจในสังคมหรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์การนั้น

5. วัฒนธรรมองค์การ เปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมและชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์การที่จะทราบถึงแนวทางการปฏิบัติและพฤติกรรมองค์การว่าเป็นไปในลักษณะใด

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, หน้า 24 -26) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่องค์การยอมรับ

จากการที่สมาชิกในองค์การทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อกันในเรื่องงานนั้น ทำให้สมาชิกใหม่ขององค์การเรียนรู้วิถีการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม จากคำแนะนำของสมาชิกเก่าหรือ ไม่ก็เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์หรือการสังเกตส่วนตัว วิถีคิดวิถีทำงานแบบใดที่ทำแล้วได้รับคำชมเชยสรรเสริญ หรือได้รางวัลและวิปฏิบัติใดที่ทำไปแล้วถูกกำหนดเตือนหรือได้รับการลงโทษ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สมาชิกใหม่จะค่อย ๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิปฏิบัติที่สมาชิกองค์การส่วนใหญ่ปรารถนา

2. จัดระเบียบในองค์การ

เมื่อสมาชิกในองค์การเรียนรู้ เข้าใจและยอมรับวิถีคิด วิถีทำงานที่องค์การคาดหวัง สมาชิกก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าว จนกลายเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติต่อกัน นานวันเข้าแนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตามผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดบรรทัดฐานดังกล่าว ย่อมจะได้รับการลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า บรรทัดฐานของกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การจะช่วยวางแผนให้สมาชิกของหน่วยงานคิดและทำอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้หน่วยงานได้ทำงานอย่างมีบรรทัดฐานของกลุ่มจะถูกใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจว่าวิถีคิดวิถีปฏิบัติใดที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว

เมื่อสมาชิกในองค์การเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนแล้ว วัฒนธรรมขององค์การจะช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่าง ๆ ในองค์การของตนและเป็นการแยกผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การออกจากผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกด้วยเพราะส่วนใหญ่แล้วเฉพาะสมาชิกขององค์การหรือผู้ที่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมขององค์การเท่านั้นที่จะเข้าใจความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การได้อย่างถูกต้อง

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อและแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์กรทำอยู่ เป็นปกติจนเคยชินทำเป็นนิสัย ดังนั้นสมาชิกขององค์กรสามารถทำกิจกรรมเหล่านั้นได้ โดยอัตโนมัติ ไม่ต้องตัดสินใจมากกว่าในแต่ละช่วงเวลาจะต้องทำอะไร ทำแบบใด

5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรมีความสำคัญประการหนึ่ง คือ ช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานขององค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้

6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติ เมื่อวัฒนธรรมองค์กรได้ผ่านเวลาและการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กรส่วนหนึ่งเห็นว่าสามารถแก้ไขปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์กรได้ และสิ่งเหล่านี้ก็จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ ๆ ได้รับความรู้ว่าเป็นวิธีคิด การปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมภายในองค์กร กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้สมาชิกใหม่นี้เรียกว่า กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรที่มีจุดประสงค์เพื่อให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่องค์กรที่ตนเข้าไปทำงานและรับเอาวิธีการปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประพฤติปฏิบัติต่อไป

7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในสมาชิก

วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรได้ตระหนักถึงความเป็นพวกและกลุ่มก้อนเดียวกันเพราะมีค่านิยม ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายกัน และเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่น ก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ เช่น การแต่งกาย วิธีการทำงาน เป็นต้น

8. ช่วยในการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างยั่งยืน

ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความยั่งยืน ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมของตน โดยนำความต้องการการเปลี่ยนแปลงผ่านการกลั่นกรองหรือตะแกรงขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเนื่องจากจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสิ่งที่เป็นเนื้อแท้ขององค์กรอันจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความยั่งยืน

สมิต สัจฉกร (2549, หน้า 20-21) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรดังนี้

1. ทำให้องค์กรมีบุคลิกลักษณะแน่นอนที่บ่งบอกถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อน
2. ทำให้ความสามารถวิเคราะห์ถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล้มเหลวขององค์กรได้อย่างชัดเจน
3. ทำให้ต้องคำนึงถึงวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการป้องกันปัญหาในการสื่อสารทางวัฒนธรรมได้ถูกต้องเหมาะสม
4. ทำให้เกิดอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล้มเหลวทรุดโทรมขององค์กร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะจำเพาะที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้น เป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรตามความเชื่อที่เป็นไปในทางเดียวกัน มีค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์การที่มีขอบเขตชัดเจนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกันสามารถแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรจำแนกสิ่งต่าง ๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมกันและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและการผูกพันในองค์การไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง ช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ เปรียบเสมือนสิ่งโน้มน้าวใจในสังคม เป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน

การจัดการกับวัฒนธรรมองค์การ

การจัดการกับวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของการสร้าง และการรักษาวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถสร้างและมีวัฒนธรรมที่ต้องการได้ การจัดการกับวัฒนธรรมองค์การมีดังนี้ (วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 292)

1. การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and selection) การสร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์การ โดยวิธีนี้้องค์การจะต้องทราบถึงวัฒนธรรมขององค์การว่า ้องค์การมีวัฒนธรรมอย่างไร วัฒนธรรมดังกล่าวนั้นประกอบด้วยบุคคลที่มีลักษณะอย่างไร ้องค์การก็จะนำลักษณะดังกล่าวมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การเข้ามาทำงาน ซึ่งก็จะเป็นการรักษาวัฒนธรรมองค์การไว้ต่อไป ในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกนั้น นอกจากจะเป็นการช่วยให้้องค์การได้บุคคลที่มีวัฒนธรรมสอดคล้องกับความต้องการของ้องค์การแล้วยังเป็นการช่วยให้บุคคลได้ทำงานสอดคล้องกับลักษณะของตนด้วย (ไม่เกิดการจับคู่ที่ไม่เหมาะสมกันระหว่างบุคคลกับ้องค์การ) บุคคลหรือผู้สมัครงานจะไม่สามารถปฏิเสธงานใน้องค์การได้หากเห็นว่าไม่เหมาะสมกับตนเอง การสรรหาคัดเลือกนอกจากจะช่วยรักษาวัฒนธรรมของ้องค์การแล้วยังใช้สำหรับสร้างวัฒนธรรมของ้องค์การได้ด้วย โดยการคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะและวัฒนธรรมตามที่้องค์การต้องการเข้ามาปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง (Top management) เป็นการสร้างวัฒนธรรม โดยใช้พฤติกรรมและการแสดงออกต่าง ๆ ของผู้บริหารเป็นตัวอย่าง เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นตัวแบบตัวอย่างของพนักงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานจะทำตามสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออก และสิ่งที่ผู้บริหารพูด (โดยเฉพาะสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออก) ดังนั้น หาก้องค์การต้องการจะมีวัฒนธรรม

แบบใด ผู้บริหารจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างของพนักงาน การเป็นตัวแบบของพนักงานนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ต้องการอย่างชัดเจน และพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำจะต้องสอดคล้องกันทั้งคำพูดและการกระทำ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หากพฤติกรรมของผู้นำไม่สอดคล้องกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่แน่ใจว่าควรจะทำตามสิ่งที่ผู้นำพูดหรือสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ การใช้ผู้นำเป็นตัวแบบในการสร้างวัฒนธรรมก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เช่น องค์กรต้องการให้เกิดวัฒนธรรมความขยันและเสียสละในการทำงาน ผู้นำบอกให้พนักงานทุกคนขยันมาทำงานเช้า แต่ผู้นำกลับมาทำงานสายตลอดโดยไม่มีเหตุผล พนักงานก็จะรู้สึก ผู้นำไม่ได้มุ่งที่จะให้มาเข้าอย่างจริงจัง เพราะผู้นำก็ไม่สามารถมาเช้าได้เช่นกัน พนักงานก็อาจจะไม่มาเช้า (ผู้นำไม่ทำในสิ่งที่ตนพูดหรือทำไม่ได้ตามที่พูดคนอื่นก็จะไม่ทำตาม) ความประพฤติและพฤติกรรมของผู้นำ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ โดยเฉพาะในสังคมไทยจะให้ความสำคัญกับผู้นำมาก จะเห็นได้จากคำกล่าวมากมายที่แสดงถึงความสำคัญของผู้นำ เช่น เชื่อผู้นำชาติพ้นภัย เดินตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด หรือ ถ้าหัวไม่กระดิกหางก็ไม่ส่าย เป็นต้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสำคัญของผู้นำในการเป็นตัวอย่างบุคคลในองค์กร

3. ระบบการจูงใจและการให้รางวัลในองค์กร (Reward system) องค์กรทุกองค์กรจะมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษภายในองค์กร การให้รางวัลจะเป็นการเสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การได้รางวัล องค์กรต้องการให้พนักงานมีวัฒนธรรมแบบใด ก็ให้รางวัล พฤติกรรมที่เป็นไปตามวัฒนธรรมที่องค์กรต้องการ ระบบการให้รางวัลจะเป็นวิธีการที่อยู่บนหลักของทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theory) หากองค์กรวางระบบการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรก็จะทำให้องค์กรสามารถสร้างและรักษาวัฒนธรรมที่องค์กรต้องการไว้ได้ ระบบการให้รางวัลนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับผู้นำองค์กรด้วย เพราะผู้ที่มิบทบาทในการให้รางวัลอย่างมากได้แก่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ทั้ง 2 ส่วนนี้จะต้องประสานกันการให้รางวัลในองค์กรอาจทำได้หลายประการ เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การให้รางวัลพิเศษ ตลอดจนการแสดงออกต่าง ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับและให้ความสำคัญกับบุคคลและพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and understanding) ทักษะ (Skill) เจตคติ (Attitude) แก่พนักงานตามที่ต้องการ การฝึกอบรมและการพัฒนาจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงานให้มีพฤติกรรมเหมาะสมกับองค์กร การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานบางด้านมากขึ้นสามารถทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้พนักงานมีเจตคติเปลี่ยนแปลงไปซึ่งก็ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกได้เช่นกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยวิธีนี้ขององค์กร

อาจสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่สามารถสร้างพฤติกรรมแก่สมาชิกในองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่ต้องการได้ การฝึกอบรมอาจใช้กับสมาชิกใหม่โดยการปฐมนิเทศเพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและประเพณีคนสอดคล้องกับวัฒนธรรมดังกล่าว นอกจากนี้องค์กรอาจมีหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับสมาชิกอื่น ๆ ในองค์กรเป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่องค์กรต้องการ

5. การกล่อมเกลாதงสังคม (Socialization) นอกจากวิธีการทั้ง 4 วิธีดังกล่าวข้างต้น องค์กรอาจสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการสร้างระบบการกล่อมเกลาทงสังคม (Socialization) สร้างการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์กรให้แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการต้องการการกล่อมเกลาทงสังคมจะเป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง และประกอบด้วยหลาย ๆ วิธี ซึ่งการอบรมและพัฒนา และการวางระบบการให้รางวัลเป็นการช่วยการกล่อมเกลาทงสังคมในองค์กรได้ด้วย การกล่อมเกลาทงสังคมอาจกระทำโดยการเล่าเรื่องตำนานขององค์กร วีรบุรุษในองค์กร พิธีกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ระบบการสอนงานในองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรอยู่ร่วมกับระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์กรมากมายทั้งระบบการให้รางวัลตอบแทน ระบบโครงสร้างองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ฯลฯ ระบบต่าง ๆ เหล่านี้ จะส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ระบบวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นเดียวกันคือจะได้รับผลกระทบจากด้านอื่น ๆ ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรหลายประการด้วยกัน คือ (วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 296)

1. กลุ่ม (Work group) เป็นปัจจัยที่กระทบต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง กลุ่มจะทำหน้าที่ในการกล่อมเกลทสมาชิกลงในกลุ่ และมอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก การที่กลุ่มสามารถสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มและดูแลควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกได้ก็จะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์กรได้เช่นกัน ปัจจัยในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความผูกพันกันของสมาชิกกลุ่มและความผูกพันกับภาระหน้าที่ของกลุ่มของสมาชิก (Commitment) ขวัญและกำลังใจกลุ่ม (Morale) มิตรภาพภายในกลุ่ม (Friendliness)

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Manager/ supervisor leadership style) ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมของพนักงานและเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนให้รางวัลแก่พฤติกรรมของสมาชิกที่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเห็นอกเห็นใจ

ต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะขององค์กร (Organizational characteristics) เป็นการพิจารณาลักษณะขององค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะของตัวเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านขนาดองค์กร โครงสร้างองค์กร ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ความเป็นทางการ ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้แต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กร โดยองค์กรจะใช้รูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้กำหนดความประพฤติของพนักงานในองค์กร เช่น การที่องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะเน้นที่ความชำนาญเฉพาะด้าน และการติดต่อสื่อสารมักจะมี ความเป็นทางการ ไม่เป็นส่วนตัว (Impersonal) องค์กรใหญ่จะเกิดสภาพง่ายกว่าองค์กรขนาดเล็ก เพราะองค์กรขนาดเล็กมีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เป็นต้น ลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรจึงกระทบต่อบุคลิกหรือวัฒนธรรมขององค์กร

4. กระบวนการในการบริหาร (Administrative processes) เป็นกระบวนการทำงานในองค์กร เช่น กระบวนการในการติดต่อสื่อสารในองค์กร วิธีการปฏิบัติงานในองค์กร ขั้นตอนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น องค์กรที่มีระบบการสื่อสารแบบเปิดทุกคนสามารถติดต่อถึงกันได้จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด และล้วนแต่ส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

จากปัจจัยที่กระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นว่า การดำเนินการเกือบทุกประการในองค์กร ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร หรือลักษณะนิสัยขององค์กรแทบทั้งสิ้น การกระทำใด ๆ ก็ตามในองค์กรจึงต้องกระทำด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อหรือนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กร

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร มีส่วนที่สำคัญที่ทำให้องค์กรแต่ละแห่ง ล้าหลังหรือพัฒนาต่อไปได้ โดยผู้ให้ความคิดเห็นต่อรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย ดังนี้

ดริคเกอร์ (Drucker, 1954, p. 73 อ้างถึงใน ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์, 2546) จำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 7 ลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมขององค์กร ที่มีการกำหนดให้พนักงานแต่ละคน มีอิสระในการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อองค์กร (Individual autonomy) โดยองค์กร เชื่อว่า บุคคลเหล่านั้น มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบที่แน่นอน (Structure) เป็นองค์การที่นำเอากฎ ระเบียบ มาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงาน โครงสร้างการบังคับบัญชาในสาขานี้ มีความชัดเจน
 3. วัฒนธรรมองค์การที่ให้การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน (Support) เป็นองค์การที่ผู้บังคับบัญชา พยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ หรือแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ
 4. วัฒนธรรมองค์การ ที่มีเครื่องบ่งบอกลักษณะ การดำเนินองค์การ องค์การแบบนี้ จะมีการกำหนดพฤติกรรมทั้งในส่วนพนักงานรายบุคคลและพฤติกรรมกลุ่ม เพื่อให้้องค์การ มีวิธีการในการประกอบธุรกิจ ในทิศทางเดียวกัน
 5. วัฒนธรรมองค์การ ที่มีการนำระบบรางวัลมาใช้ในการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติ (Performance-Reward) ของพนักงานในองค์การ เพื่อจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล เป้าหมายกลุ่ม และเป้าหมายขององค์การ
 6. วัฒนธรรมองค์การ ที่มุ่งเน้นการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานให้มีความอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ (Conflict tolerance) เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ที่ส่งผลต่อการประกอบธุรกิจ ดังนั้น การที่องค์การสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติพนักงานให้อดทนต่อความขัดแย้ง ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา จะเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันด้วย
 7. วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการกระตุ้นพฤติกรรม หรือทัศนคติของพนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา (Risk tolerance) หรือให้พนักงานสามารถ อดทนต่อความเสี่ยง โดยเฉพาะการทำงานที่มีความท้าทายสูง ตามที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชา พนักงานต้องกล้าที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, ยศพล เหลืองโสมนภา และพจนารถ บรรเทาวงษ์ (2550, หน้า 26) กล่าวถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 แบบคือ
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่มีความสามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์การจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการตอบสนองต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การ

ด้วยการกระตุ้นบุคลากรให้กล้าเสี่ยง การทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ เน้นเรื่องการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร เน้นกลยุทธ์การยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีคามยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนการเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าหากัน หลายองค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ จะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน การเอาชนะ บุคลากรที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่ผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความต้องการของพนักงานมากกว่า วัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่และเอื้ออาทร ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรม และการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิชาการ ความเป็นเหตุผล ความเป็นระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องการให้ยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดและปฏิบัติตามระเบียบ ยึดหลักประหยัด ความสำเร็จขององค์กร เกิดจากความสามารถในการบูรณาการและควมมีประสิทธิภาพใน โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 107-109) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การในการทำงาน มีประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นบ่งชี้ได้ 10 ประการ คือ

1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ (Organization purpose) เป็นลักษณะที่ภายในองค์การ ควรมีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งแจ่มแจ้งนโยบายให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับ ความมุ่งประสงค์ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ร่วมกัน

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 18) กล่าวว่า ลักษณะความสำคัญของความมุ่งประสงค์ ขององค์การ เป็นลักษณะของการกำหนดขึ้นต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบัน ปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาก่อนย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ การกำหนดความมุ่งประสงค์ขององค์การจะต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริง และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์การได้มีส่วนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ด้วย

นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล (2551, หน้า 33) กล่าวถึง ความมุ่งประสงค์ขององค์การว่า เป็นการกำหนดความมุ่งหมายขององค์การซึ่งต้องสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการขององค์การ และต้องเปิดให้บุคลากรในองค์การได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ความมุ่งหมายและการรับรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความมุ่งประสงค์ขององค์การ หมายถึง การกำหนดความมุ่งหมาย ขององค์การอย่างเป็นขั้นตอน และต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีส่วนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ พร้อมทั้ง มีการประชาสัมพันธ์ซึ่งแจ่มแจ้งนโยบายให้บุคลากรในองค์การเกิดความเข้าใจ

2. การมอบอำนาจ (Empowerment) ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ ของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์การ ในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาส ในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรพิจารณาอย่างรอบคอบต่อการ โอนอำนาจให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์

นฤมล สัตยานุวัฒน์ (2541, หน้า 32) กล่าวว่า การมอบอำนาจเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ ผู้บริหารควรพิจารณาด้วยความรอบคอบต่อการมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ การมอบอำนาจให้เพื่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลง จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา ช่วยลดภาระและการบริหารงานอื่น ๆ ได้มากขึ้น

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 7) ให้ความหมายของการมอบอำนาจว่า เป็นการให้ ความสำคัญในการมอบหมายกระจายอำนาจ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในองค์การ ได้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสและสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข่าวสารทุกคน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การมอบหมายและกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความสามารถเท่าเทียมกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและส่วนรวม ทำให้เกิด ผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาในผู้บริหาร และเกิดความพอใจที่ได้รับควมไว้วางใจ และมีความพอใจต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นการบำรุงขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

3. การตัดสินใจ (Decision making) การตัดสินใจเป็นภาวะที่สำคัญอย่างหนึ่งของ กระบวนการบริหาร ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองควรตัดสินใจและเมื่อใดควรเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเลือกตัดสินใจในสิ่งหรือ ในทางที่เกิดผลดีตามมาให้มากที่สุด การตัดสินใจจะเป็นไปในลักษณะใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและ สภาพการของปัญหา ในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่ เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด (พวงทิพย์ มั่งคั่ง, 2543, หน้า 30)

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1959, p. 94) มีความเห็นว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญ และเป็นศูนย์กลางของการบริหาร หน้าที่หลักของการบริหารคือ การสั่งการและการควบคุม กระบวนการตัดสินใจ คือ ศึกษาว่าปัญหาคืออะไร และวางขอบเขตของปัญหา วิเคราะห์และ ประเมินปัญหา สร้างเกณฑ์และมาตรฐานเพื่อประเมิน รวบรวมข้อมูล หาทางเลือกและลงมือปฏิบัติ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2543, หน้า 107) เห็นว่าการตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง ของกระบวนการบริหาร เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจอยู่เสมอ และต้องตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ผู้บริหารที่ตัดสินใจไม่ได้หรือขาดทักษะในการตัดสินใจย่อมเป็นอุปสรรคต่อ การเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารต้องรู้ว่าเมื่อใดควรตัดสินใจและเมื่อใดควรเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้น แก่องค์กร พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of community) ผู้บริหารควรดำเนินงาน โดยยึดถือองค์กรเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากร ในองค์กรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

ไวส์ (Wiles, 1967, pp. 46-47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนที่ ทำงานซึ่งการได้รับว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือน

ที่ได้รับและจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น วิธีการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย

1. ให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกันตลอดจนรู้จักอุทิศสละเวลาให้กับงาน
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน
3. ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์
4. ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในโรงเรียน การขอความช่วยเหลือในด้านกิจกรรม เน้นถึงความสามารถพิเศษและความคุ้มค่าในแต่ละบุคคลให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส ไม่แก่งแย่งอิทธิพลกัน

พอร์เตอร์, ลอเลอร์ และแฮกแมน (Porter, Lawler, & Hackman, 1975, p. 604) กล่าวว่า การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและผูกพันนั้นมีความหมาย 3 ลักษณะ คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาองค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ส่วนรวม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาองค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ส่วนรวม ซึ่งองค์การมีหน้าที่ปลูกฝังจิตสำนึกว่าองค์การเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทุก ๆ คน และเป็นเจ้าของร่วมกัน องค์การมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคน บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ รู้จักอุทิศสละเวลาให้กับงานและช่วยเหลือพัฒนาองค์การร่วมกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส และไม่มีแก่งแย่งอิทธิพลกันภายในองค์การ ซึ่งความรู้สึกนี้มีอิทธิพลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับและจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

5. ความไว้วางใจ (Trust) การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ให้การยอมรับว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้โอกาสบุคลากรมีอิสระในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่าบุคลากรสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

กรมวิชาการ (2543, หน้า 26) ได้ให้แนวความคิดในการพัฒนาสัมพันธภาพในเชิงไว้วางใจกันดังนี้

1. ต้องมีการเปิดเผยและมีความซื่อสัตย์ต่อกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง มิใช่เพราะถูกกำหนดให้ปฏิบัติตามแต่เป็นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจตนเองและเข้าใจปัญหา

3. ผู้ได้บังคับบัญชาแสวงหาสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชาไม่พอใจ ถ้าถูกจัดการบังคับหรือถูกชักจูงให้ตัดสินใจ

4. ผู้บริหารควรชี้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นปัญหา อย่าเป็นผู้แก้ปัญหาเสียเอง ปล่อยให้ ผู้ได้บังคับบัญชาแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 20) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นลักษณะของการไว้นใจเชื่อใจ การให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจนเกินไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ให้การยอมรับ ในความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากร ให้ความไว้นใจเชื่อใจ และเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน โดยผู้บริหารจะคอยให้ความช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางเท่านั้น ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การ

6. ความมีคุณภาพ (Quality) ผู้บริหารควรคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงานมีความคาดหวัง ในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในองค์การ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นการยกระดับมาตรฐาน ขององค์การให้มีความสามารถในด้านการบริการทางวิชาการแก่นักเรียนและชุมชนได้ องค์การ ของรัฐหรือเอกชนต่างก็มีเป้าหมายที่จะให้การผลิต หรือการบริการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดประสิทธิผลทั้งประหยัดแรงงาน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ความปรารถนาดังกล่าวจะประสบ ผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนเป็นสำคัญ (สุรวุฒิ พวงจำปา, 2547, หน้า 20)

นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล (2551, หน้า 36) กล่าวว่า การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวัง ให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และพัฒนาครูจนสามารถยกระดับโรงเรียนได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน และผู้บริหารเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรใน องค์การมีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

7. การยอมรับ (Recognition) ผู้บริหารให้การยอมรับและยกย่องชมเชยในความสำเร็จ ของบุคลากรในองค์การ พร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

วรวิทย์ ทรัพย์ไพฑูย์ (2546, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียน เปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความรู้ ความสามารถและ

ความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับ นับถือสิ่งที่สนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยกย่องชมเชย นับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวความคิดที่ดี และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

เซอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113-135) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าจากทฤษฎีสองปัจจัย ปัจจัยกระตุ้นที่เกิดจากการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้แสวงหาแนวความคิดที่ดีและคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

8. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ความประพฤติปฏิบัติของบุคลากร การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

มนสิการ กงมนต์ (2547, หน้า 38) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์สุจริตของบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากรให้ความเป็นธรรมเนียมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลที่ดีต่อระบบงานในโรงเรียน

เอกชัย ชินโคตร (2549, หน้า 109) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร

เซอร์จิอิวานนี (Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) ให้ความหมายว่า การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากร การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ โปร่งใสของบุคลากรในองค์กร และสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ และการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

9. ความเอื้ออาทร (Caring) การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของความเอื้ออาทรไว้ว่า การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

วรวัจน์ ทรัพย์ไพฑูย์ (2546, หน้า 37) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารมีความสำคัญต่อครู ต้องใช้เวลาว่างในการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพของครูผู้สอน มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อความพึงพอใจและความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน แสดงความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันห่วงใยซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะเสียสละเพื่องานโรงเรียน ผู้บริหารต้องเต็มไปด้วยความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจครูอยู่เสมอ ประารถนาที่จะให้ครูมีความสุขความเจริญ ให้คำแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์และช่วยเหลือเมื่อครูมีความเดือดร้อน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจบุคลากรอยู่เสมอ และมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน และยินดีที่จะเสียสละเพื่องานขององค์กร

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นผสมผสานในความแตกต่างของรูปแบบและวิธีปฏิบัติแตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับ ความมุ่งประสงค์ และค่านิยมขององค์กร

นฤมล สัตยานุวัฒน์ (2541, หน้า 38) กล่าวว่า บุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะ เป็นบุคลิก หน้าตา ท่าทางการแสดงออกและความสามารถเฉพาะ หากโรงเรียนมองเห็นและ ให้ความสำคัญของความต่างระหว่างบุคคล ในทักษะและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

พร้อมทั้งมีการยึดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคล ให้เข้ากับอุดมการณ์หรือเป้าประสงค์หรือปรัชญาของโรงเรียนแล้ว จะเป็นการหล่อหลอม นำความแตกต่างที่หลากหลายนี้ไปสู่การร่วมมือทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

ชูชาติ งามจรีต (2549, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยรู้จักใช้บุคลากรใน องค์การให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การ จะทำให้การดำเนินงาน ขององค์การเป็น ไปด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลขององค์การ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็น ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยึดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับ ความมุ่งประสงค์และค่านิยมขององค์การ และผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การ มีประสิทธิภาพเป็น ไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมขององค์การ เป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกใน องค์การ ได้มีส่วนร่วมกันกำหนดขึ้นภายในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรใน องค์การ ซึ่งวัฒนธรรมขององค์การนี้ สามารถพัฒนาได้ตามความต้องการขององค์การ วัฒนธรรม องค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์และองค์การ มีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความเติบโตของ องค์การ องค์การใดที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง ย่อมนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จากการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสมาชิกขององค์การ เรื่องหนึ่งที่ได้ได้รับความสนใจมาก จากผู้บริหารและนักวิชาการก็คือ ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหาร ประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์การ และจากทฤษฎีตลอดจนผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความผูกพันต่อ องค์การเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมขององค์การของสมาชิกได้ (พิจิก พรหมแก้ว, 2547, หน้า 17)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) ได้มีนักวิชาการ ทำการศึกษาและให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปจำนวนมาก แต่โดยสรุปสามารถจัดกลุ่ม ความหมายดังกล่าวได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์การ และด้าน ทัศนคติของสมาชิก โดยแต่ละด้านมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกดี ๆ ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกหลายวิธี เช่น มองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าของตนก็ตาม

ชนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

มยุรี กมลมาตยากุล (2547, หน้า 8) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยแสดงออกในรูปของการทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

มาวเดย์, พอร์ตเตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 83-90)

ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยเฉพาะ จากแนวคิดนี้ได้แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบพฤติกรรม 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยบุคคลมีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร รวมถึงรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของตนกับเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกัน ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยบุคคลยินดีทุ่มเทความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้อาจไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่องค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและไม่ต้องการทำงานในองค์กรอื่น แม้องค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนมากกว่า เนื่องจากมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

บิวแคนัน (Buchanan, 1974, pp. 533-546) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความพึงพอใจของบุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความอยากได้ขององค์กรมาเป็นของตัวเองหรือความต้องการที่จะให้ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เมททิว และฟาร์รี่ (Mathieu & Farr, 1991) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกที่เกี่ยวพันกับงาน (Job Involvement) มากยิ่งขึ้น

เมเยอร์, อัลเลน และสมิท (Meyer, Allen, & Smith, 1993, p. 539) ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรและการนำไปสู่การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ต่อองค์กร มีความหวังใจในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

สตีเยร์ส (Steers, 1977, p. 96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร (Group attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization dependability) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Organization characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related characteristic) เช่น งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) เช่น ทักษะของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อน

ถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึง การสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันในองค์การเป็นแรงผลักดัน ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การอื่นเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์การ

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ

5. ความผูกพันในองค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การ

สตีแยร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการ เข้าออกจากงานของสมาชิกองค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การด้วย

บารอน (Baron, 1986, p. 165) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการ ทำงานของบุคคลดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงาน จะมีน้อย

2. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง บุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยน งานใหม่

3. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกาย และสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่

4. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานใน ระดับสูง

แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1983) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์การ ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์การของ สมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจที่อยากมาทำงาน มากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ หรือไม่มีเลย

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลา มากกว่า

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1997, p. 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า

1. ความผูกพันของพนักงาน**ที่มีต่อ**องค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือ **พนักงานที่มีความผูกพันต่อ**องค์กรในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่า**พนักงานที่มีความผูกพันต่อ**องค์กรในระดับต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์กร**มีความสัมพันธ์**กับความตั้งใจและเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์กร กล่าวคือ **พนักงานที่มีความสัมพันธ์**ในระดับสูง จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงาน**ที่มีต่อ**องค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป พบว่า **พนักงานที่มีความผูกพันต่อ**องค์กรสูงมักมีความสุขสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข

เทสตา (Testa, 2001) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความพยายามในการให้บริการ โดยกล่าวว่าทัศนคติของคณงานกับการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานจะพัฒนาเพิ่มมากขึ้นถ้าคณงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเสริมในการทำงาน คือ ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และทำให้เกิดความพยายามในการให้บริการสูงขึ้นด้วย

ออกซ์ (Oz, 2001) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรกับจริยธรรมในการทำงาน โดยกล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะ ไม่กระทำความผิด หรือประพฤติดิผลักจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร

แมททิวส์ และเชพเพิร์ด (Mathews & Shepherd, 2002) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยอธิบายลักษณะ ปริมาณของทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำนายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ, ปราณิ ทองคำ และค้วน ขาวหนู (2545, หน้า 77) สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเสมอ

2. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตลอดไป
4. ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน
5. ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ
6. ความผูกพันต่อองค์การมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ ทำให้สมาชิกขององค์การเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นเจ้าขององค์การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ พร้อมทั้งยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่องค์การอย่างเต็มที่สมาชิกมีความพอใจ ไม่ขาดงานและไม่อยากที่จะเปลี่ยนงานใหม่

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon, 1971) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ฮริบิเนียค และอัลท์โต (Hrebiniak & Alutto, 1972) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

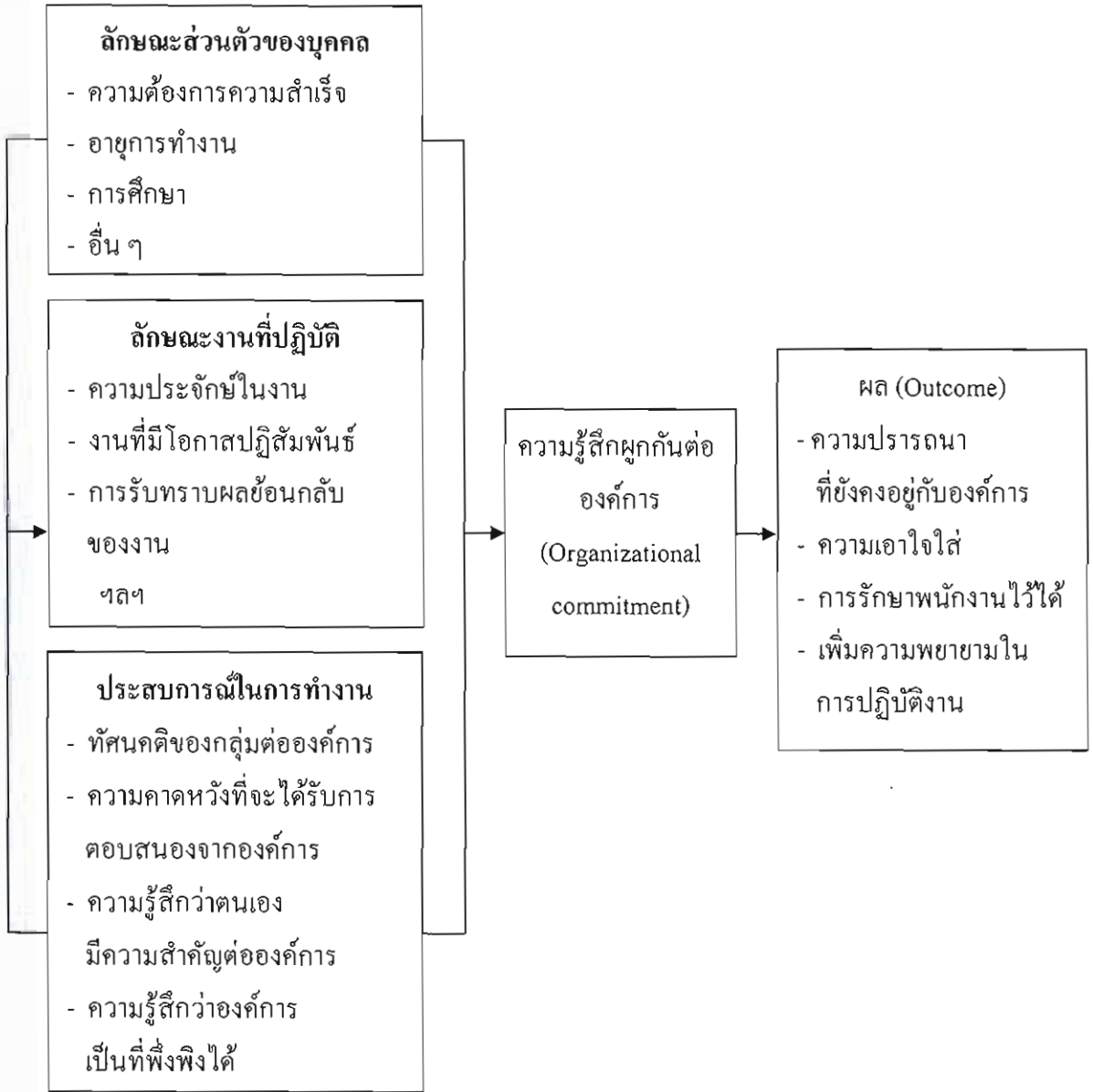
และทำวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพของบิดา ความตั้งใจที่จะศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สเตียร์ส (Steers, 1977) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ห้ทั้งของตนเองในปี 1976 และของบุชานัน ในปี ค.ศ. 1974 พบว่ามีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้คือ ทักษะของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การและความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน



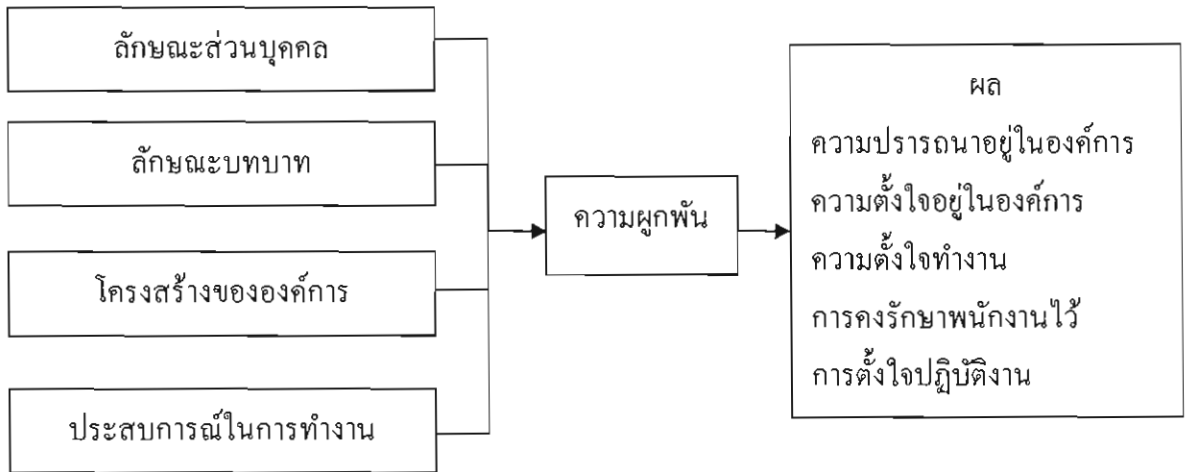
ภาพที่ 3 แบบจำลองของสตีลส์เกี่ยวกับแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977, p. 47)

เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982, pp. 28-43) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษาเพศ บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท (Role-related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาท ความทำท่ายในงาน

3. โครงสร้างขององค์การ (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์การรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร



ภาพที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของของเมอว์เดย์ และคณะ
(Mowday et al., 1982, p. 30)

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันนั้น คือ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

ศุภวุฒิ กาพสุวรรณ และคณะ (2545, หน้า 77) กล่าวว่า ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่ลดระดับความผูกพันต่อองค์การ มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 แนวโน้มแรงจูงใจต่องานเฉพาะด้าน
 - 1.2 ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความมีอิสระต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
 - 1.4 ความพอใจในระดับการทำงานของคน
 - 1.5 ความมีอาวุโสหรือมีตำแหน่งงานมั่นคงถาวร
 - 1.6 การควบคุมงานที่มีระดับคุณภาพสูง
 - 1.7 การประเมินผลงานที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้น้อยลง

2.1 บทบาทในงานที่รับผิดชอบคลุมเครือไม่ชัดเจน

2.2 บรรยากาศในการทำงานเคร่งเครียด

2.3 โอกาสหางานใหม่ที่มีมาก

2.4 มีความเชื่อมั่นว่าบริษัทไม่ใส่ใจในลูกจ้างของตน

2.5 ควบคุมงาน/ หัวหน้างานใช้วิธีทำโทษคนงาน

สรุปได้ว่ามีปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง เป็นต้น

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ทักษะคิดของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นต้น

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1997, pp. 193-196) ได้ให้คำแนะนำในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น เพราะจะทำให้มีโอกาสควบคุมการทำงานของตนเองได้มากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเขาเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

2. ผู้บริหารขององค์กรควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างองค์กรและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

3. ผู้บริหารขององค์กรควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร โดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1997, pp. 693-694) ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักไว้เสมอว่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรไว้ใจ ให้เกียรติ และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับให้กำลังใจในความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จอย่างเต็มความสามารถของเขา

2. ผู้บริหารขององค์การควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะ ๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลการสำรวจนั้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การให้พนักงานได้ทราบ กับจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์การ

3. การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการเมืองทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์การไว้เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้้องค์การจะต้องมีการระบุค่านิยมขององค์การไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้พนักงานในองค์การทุกคนได้ทราบ

4. ผู้บริหารขององค์การควรแสดงให้เห็นพนักงานทราบอย่างชัดเจนถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าเป็นธรรมและมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์การ

5. ผู้บริหารขององค์การควรจัดฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละหน่วยงานเข้าใจความต้องการของพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

การปฏิบัติดังกล่าวจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ที่สร้างความมั่นใจให้พนักงานในอันที่จะใช้ความสามารถความรู้ และความชำนาญของตนอย่างเต็มที่เพื่อเขาจะได้รับผลตอบแทนความต้องการของเขาในการทำงานให้กับองค์การ และช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การด้วยการทำให้พนักงานมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์การเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าขององค์การที่้องค์การมีพนักงานที่มีคุณภาพ มีความชำนาญงานหลายด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นการเสริมสร้างให้องค์การมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันมาก

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ประสิทธิ์ ลีลาประเทือง (2544, หน้า 16) กล่าวว่า แนวคิดที่เป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีทฤษฎีที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ที่สนใจอย่างมากเกี่ยวกับเกียรติยศและคุณค่าของบุคคล และได้นำเสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะมีความต้องการตามลำดับขั้น 5 ชั้น จากต่ำสุดไปสูงสุด คือ

1. ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง

ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการความเป็นอิสระส่วนตัว ต้องการการดูแลรักษา

เมื่อเจ็บป่วย ความปลอดภัยมั่นคงทางเศรษฐกิจ ต้องการมีเสถียรภาพ

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการมิตรภาพ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง

4. ความต้องการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือจากตนเอง เคารพตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ ความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ที่แสดงออกซึ่งบุคลิกภาพที่สมบูรณ์

เฮอรัลด์เบิร์กได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานและได้ตั้งทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัลด์เบิร์ก ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจของแต่ละบุคคล ที่จะกระตุ้นให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกในด้านที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยเกื้อหนุน เป็นปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือน ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร เจื่อนใจของงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และลักษณะของงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536, หน้า 134-147)

จากทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นว่ารากฐานของความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว นักวิชาการจึงได้นำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาหาข้อเท็จจริงในระยะต่อมา

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของมาวเคย์, พอร์เตอร์ และสตีเยร์ส (Mowday, Porter, & Steers)

มาวเคย์, พอร์เตอร์ และสตีเยร์ส (Mowday, Porter, & Steers, 1982, pp. 83-90) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ซึ่งวัดได้จากการแสดงพฤติกรรม 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของคนตัว มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อริยาพร กาญจนวัฒน์ (2549, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ด้วยความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการแสดงตน (Identification) เป็นความภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดหมายขององค์กร

กิจจา ดงคินอ่อน (2553, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน เป็นความรู้สึกพอใจ รักและหวงแหน ของบุคคลที่มีต่อโรงเรียนวัดจากการยอมรับ ชื่นชม และภาคภูมิใจในองค์กรของตน ความเต็มใจและมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร รู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงในการปฏิบัติงาน สร้างความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1997, p. 193) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละร่างกายแรงใจเพื่อกิจกรรมขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

อลงกรณ์ บุญญะสัตถ์ (2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจาก โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นการที่บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และเสียสละร่างกายและแรงใจที่จะช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชนิตา เจริญเนื่อง (2547, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดีจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจ เชื่อถือ เชื่อตรง และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น

อารี นงศ์พรหมมา (2554, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นการที่ครุมีความจงรักภักดี เต็มใจ ศรัทธา ยึดมั่นในความเป็นสมาชิกของโรงเรียนอย่างเหนียวแน่น ไม่ออกจากองค์กรไปแม้มีแรงจูงใจด้านใด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร มีความจงรักภักดี เต็มใจ ศรัทธา ยึดมั่นในความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างเหนียวแน่น และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร รวมถึงค่านิยม ความคิด ความเชื่อที่แสดงออกมาในรูปของคนในองค์กร ดังนั้นหน้าที่หลักของวัฒนธรรมองค์กร คือ ต้องแสดงอิทธิพลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องเกิดจากการทำงานประสานกันของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เนื่องจากการทำงานให้บรรลุภารกิจจะต้องเกิดจากการทำงานประสานกันของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร และต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกหน่วยงานในองค์กร (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540, หน้า 83)

นอกจากนี้วัฒนธรรมจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนในองค์กรไม่รู้สึกรู้สีกว่าถูกควบคุม โดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม ได้แก่ บรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติของคนในกลุ่ม ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคิดและการกระทำของบุคลากรในองค์กรที่ควรส่งเสริมโดยไม่ทำให้พวกเขาารู้สึกว่าถูกคุกคาม นั่นคือควรใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวควบคุมนั่นเอง และแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540, หน้า 84) ได้แก่

1. กลุ่มผู้บริหารระดับสูงควรมีความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เห็นประโยชน์และยอมรับความสำคัญและเห็นด้วยในการเปลี่ยนแปลง

2. วิธีการพัฒนาองค์กร (Organizational development) จะช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีความชัดเจน มีแผนงาน มีความเป็นระบบมากขึ้น

3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มองอนาคตขององค์การ ไปยังบุคลากรระดับล่าง ว่าต้องการให้องค์การบรรลุภารกิจอะไร อย่างไร

4. เสริมการสื่อสารให้ชัดเจนมากขึ้นด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการประกาศ เป็นลายลักษณ์อักษร และการพูด

5. สร้างสัญลักษณ์ที่เข้าร่วมกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์การ

6. สร้างพิธีกรรมที่สื่อความหมายให้เกิดขึ้น

7. การฝึกอบรมด้วยวิธีการทางจิตวิทยา เพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมและ พฤติกรรมโดยใช้นักจิตวิทยาที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ

8. การบริหารทรัพยากรบุคคลทุกชั้นตอนต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยลักษณะวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของ บุคลากรในองค์การ ถ้าหากผู้บริหารได้ทำความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ภายในองค์การ ก็จะสามารถวางแผนงานในการประพฤติปฏิบัติให้บุคลากรในองค์การได้ตรงตามความต้องการ สามารถกำหนดให้บุคลากรในองค์การมีแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ และส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละ และตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์การ ได้เป็นอย่างดี

เซท (Sathe, 1985) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมว่ามีอิทธิพลต่อองค์การ ดังนี้

1. ความร่วมมือ (Cooperation) ความร่วมมืออย่างแท้จริงภายในองค์การ ไม่สามารถ เกิดขึ้นจากการออกกฎ ระเบียบได้ แต่ความร่วมมือที่แท้จริงเกิดจากการที่สมาชิกในองค์การมี คติฐานร่วมกัน เช่น บางองค์การจะให้ระดับค่านิยมสูงกับการทำงานเป็นทีม ในขณะที่บางองค์การ ถือการแข่งขันกันระหว่างสมาชิกเป็นค่านิยมในระดับที่สูงกว่า ซึ่งความแตกต่างกันของการให้ ความสำคัญต่อความเชื่อและค่านิยมร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคลนี้ส่งผลอย่างมากต่อระดับความร่วมมือ

2. การตัดสินใจ (Decision Making) วัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจ เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ทำให้เกิดคติฐานเบื้องต้น และเกิดความโน้มเอียงอย่างคงที่ ต่อองค์การซึ่งนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

3. การควบคุม (Control) หัวใจของการควบคุม คือ ความสามารถที่จะทำให้การ ปฏิบัติงานได้ผลตามที่วางแผนไว้ โดยพื้นฐานแล้วกลไกการควบคุมในองค์การมี 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการตลาด จะใช้ราคาเป็นตัวควบคุม 2) ด้านการปกครอง จะใช้อำนาจอย่างเป็นทางการ เป็นตัวควบคุม 3) ด้านเครือข่าย จะใช้ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันของสมาชิกเป็นตัวควบคุม ถึงแม้ว่ากลไกการควบคุมทั้ง 3 ด้าน ไม่ได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่องค์การที่มีวัฒนธรรม

เข้มแข็งจะให้ความสำคัญต่อการควบคุมด้วยเครือข่าย เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากความเชื่อ และค่านิยมร่วมกันของสมาชิกที่กำหนดขอบข่าย แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งถือว่าการควบคุมที่มีประสิทธิภาพสูง

4. การสื่อสาร (Communication) **เหตุผลหลัก**ที่สมาชิกในองค์กรสื่อสารผิดพลาด เกิดจากปัญหาของการบิดเบือนข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อสารมีความซับซ้อนมากเท่าไร ความผิดพลาดในการสื่อสารก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมช่วยลดปัญหาเหล่านี้ได้ 2 ทาง คือ ไม่จำเป็นต้องสื่อสารในเรื่องที่ถือว่ามีความรู้ร่วมกันอยู่แล้ว และการมีความรู้ร่วมกัน ช่วยให้แนวทางในการตีความสารต่าง ๆ **ที่ได้รับ**

5. ความผูกพัน (Commitment) **บุคคลจะมีความรู้สึกผูกพัน**ต่อองค์กรเมื่อเขามีส่วนร่วม และได้รับประสบการณ์บางอย่างที่ทำให้**ยึดติดกับ**องค์กร สิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน เกียรติยศ และความรู้สึกว่าตนเองมีค่า จะช่วยให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยผ่านความเชื่อ และค่านิยมที่บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กร

6. การรับรู้ (Perception) วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้สถานการณ์ของสมาชิกในองค์กรอันจะนำไปสู่การปฏิบัติ

7. การใช้เหตุผลของการแสดงพฤติกรรม (Justification of Behavior) วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกในองค์กรใช้อ้างเป็นเหตุผลในการแสดงพฤติกรรม ในขณะเดียวกันองค์กรก็จะใช้เหตุผลเป็นแรงเสริมให้สมาชิกรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ ในทางตรงกันข้าม องค์กรก็อาจกำหนดให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่การ**เปลี่ยนพฤติกรรม**ได้เช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมี**อิทธิพล**ต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร สะท้อนให้เห็นขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ และ**แนวทางปฏิบัติที่กระทำ**จนกลายเป็นนิสัยและผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์กร โดยการ**สอดแทรกค่านิยม** ความเชื่อ และแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานคาดหวัง เพื่อให้เกิด**แนวทางปฏิบัติที่บุคลากร**ในองค์กรยอมรับ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกของบุคลากรให้มีความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กร

ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนเลียว ภาคะสัย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า และวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กาญจนา เกสร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในทิศทางบวก และพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

กิจลดา สุรัสโม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด (0.937) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อการมีค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นพ้องของทุกคนในองค์กร เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ทุกคนต้องทำเหมือนกัน โดยไม่รู้สึกรู้ว่าถูกควบคุม สามารถเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ทุกคนไม่ติดขัด ไม่ถูกบังคับ และสอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลัง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ประเภทบุคลากร เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นหน่วยงานใหญ่ที่มีบุคลากรหลายประเภท อันได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาจึงได้มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานที่แตกต่างกันตามประเภทบุคลากร และลักษณะงานที่บุคลากรแต่ละประเภทรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์

กับผู้อื่นนั้นมีความแตกต่างกัน (กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่ง นาญา อ่วมผึ้ง (2544) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังไม่หมดความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานราชการกับข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะนำความรู้ ความสามารถจากการศึกษามานำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ากับองค์กร รวมทั้งยังได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาดำกว่า จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่ง มอทธาซ (Mottaz, 1986) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาหรือคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work value) จะสูงขึ้นตามระดับการศึกษา นั่นคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะให้คุณค่ากับรางวัลตอบแทนสูง เมื่อองค์การไม่สามารถสนองความต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาจึงมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง เช่นเดียวกันกับการได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่เป็นธรรมจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงด้วย โดยบุคคลอาจเกิดความรู้สึกไม่พอใจเมื่อเปรียบเทียบงานที่ปฏิบัติกับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จึงส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง สอดคล้องกับณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี.จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และแนววรรณ ละอองศรี (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับวิศยากร สิ้นพูล (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

ของสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ดังนั้น ระดับการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ต่างกันน่าจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีผลต่อ วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับบุคคล ในองค์กรจะอยู่ในระดับที่ต่างกัน เช่น การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการ ยกย่อง ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน วัดได้จากการได้รับการ ประเมินผลจากเพื่อนร่วมองค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ดังนั้น บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน ซึ่ง สตีเวิร์ส (Steers, 1977) ได้กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานคือ การรับรู้ของสมาชิก ต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร สอดคล้องกับ เฮอร์บีนียาค แลอลูตโต (Herbiniak & Alutto, 1972, pp. 555-573) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า จำนวนปีที่ทำงานองค์กรหรืออายุงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และทง (Tong, 1993) ได้ทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพ ของพยาบาลในสิงคโปร์ จำนวน 2,424 คน ยืนยันว่า ปัจจัยด้านอาวุโสในงานมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้น ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน น่าจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา แห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

คือ ไม่ต่ำกว่าค่อนข้างไปทางบวก วัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า 1) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิง อยู่ระดับปานกลาง 2) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อาชญากร ระดับการศึกษา

วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร กุศรี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ทองไทยการทอ จำกัด จำนวน 133 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การว่าเป็นวัฒนธรรมมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับสูง เป็นวัฒนธรรมมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับสูง เป็นวัฒนธรรมมิติความเป็นปัจเจกนิยมในระดับสูง เป็นวัฒนธรรมมิติความเป็นกลุ่มนิยมในระดับปานกลาง เป็นวัฒนธรรมมิติความเป็นชายในระดับปานกลาง เป็นวัฒนธรรมมิติความเป็นหญิงในระดับปานกลาง เป็นวัฒนธรรมมิติการมุ่งเน้นผลระยะยาวในระดับสูง และเป็นวัฒนธรรมมิติการมุ่งเน้นผลระยะสั้นในระดับสูง โดยมีมิติที่พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด คือ การมุ่งเน้นผลระยะยาว และมีมิติที่พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด คือ ความเป็นหญิง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาตามลักษณะความผูกพัน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมในระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติในระดับสูง เช่นเดียวกัน และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่มีอายุงานในองค์การแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุงานในองค์การมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์การน้อย และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่ำ

มลิวัลย์ นันท์ (2548) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อายุงานและรายได้ รวมทั้งการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ การตัดสินใจในองค์การ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

โปรยมาศ ศรีทองกุล (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ขนส่งทางเรือและ โลจิสติกส์ แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและปฏิบัติงานทุกคนในบริษัท จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามซึ่งได้รับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.69 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่อยู่ในระดับสูงปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงาน ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การในทุกลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานสูงสุดที่ 0.776

เฉลียว ภากะสัย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความสัมพันธ์กัน ทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพาณี ไทยเจริญ (2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำ การประสานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็น ความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

โจนส์ (Jones, 2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อ องค์กร ความผูกพันในวิชาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการลาออกของพยาบาล ในโรงพยาบาลเวชกรรมและศัลยกรรม 3 แห่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ทางลบกับการลาออกโดยพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีตำแหน่งสูง มีหน้าที่ มั่นคง มีความต้องการอยู่กับองค์กรเพราะผลประโยชน์และได้รับการยอมรับนับถือ

จี (Gee, 2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน รูปแบบและนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ป๊อปเปินส์ (Poppem, 2001, p. 3919-A) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อ องค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่งในเขต Midwestern สหรัฐฯ โดยตัวแบบการศึกษา วัฒนธรรมของคาเมรอนและเอตติงตัน พบว่า อาจารย์และผู้บริหารจำนวน 344 คน ที่รับรู้ วัฒนธรรมในวิทยาลัยสอดคล้องกับตนเองหรือเห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม มีระดับของ ความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่เห็นว่าวัฒนธรรมในวิทยาลัยไม่สอดคล้องกับตนเองหรือไม่เห็นด้วย กับลักษณะวัฒนธรรม การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเภทของวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปีปฏิบัติงาน เมื่ออายุ และปีที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นพบว่า วัฒนธรรมแบบครอบครัวได้รับความชอบมากกว่าวัฒนธรรม แบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา

กูเบอร์ (Guber, 2002, p. 3834-b) ศึกษาวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรกับ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ในองค์ประกอบต่าง ๆ ทางวัฒนธรรมองค์กร เช่น ระเบียบการแต่งกาย คำขวัญในองค์กร เป้าหมายร่วม ฯลฯ เป็นตัวทำนายความผูกพันองค์กรของ สมาชิกได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในแต่ละองค์กร ซึ่งจะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวนทั้งสิ้น 557 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทบุคลากร โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ข้าราชการ	35	14
2. ลูกจ้างประจำ	32	13
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	435	177
4. ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	55	22
รวม	557	226

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษา ค้นคว้าจากแนวคิดเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 107-109) ซึ่งมีองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งมั่น ประสงค์ขององค์กร 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967) แสดงระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของมาวเดย์, พอร์ตเตอร์ และสตีแยร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, pp. 83-90) คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยอาศัยแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967) แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 40 ข้อ และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, 1967)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 59 ข้อ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: *IOC*) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|--|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฟ้า กิติญาณสันต์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา
การอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชา
การวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ดร.สมุทพร ชำนาญ | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรม
การบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.4 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรม
การบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.5 ดร.ชัยพจน์ รังงาม | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรม
การบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร อยู่ระหว่าง 0.57-0.85 และอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร อยู่ระหว่าง 0.63-0.80

7. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.95

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยถึงผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังคณะวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และเก็บแบบสอบถามคืน จำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปรต้น และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประยุกต์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยการหาค่าสถิติพื้นฐานและสถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินผลของบุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 23-24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Runyon & Haber, 1991, p. 238)

ค่าระหว่าง	-1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางบวกอยู่ในระดับมาก
ค่าระหว่าง	-0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางบวกระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง	-0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางบวกระดับน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประยุกต์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าร้อยละ
2. สถิติในการหาคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่ การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective congruence หรือ IOC) และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบที (*t-test* for independent sample)

3.2 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

3.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้สถิติการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's simple correlation)

3.4 การสร้างสมการพยากรณ์จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้สถิติการสร้างสมการถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F -distribution)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของแจกแจง (Probability)
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean of squares)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ในการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X	แทน	วัฒนธรรมองค์การ

X_1	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ
X_2	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านการมอบอำนาจ
X_3	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านการตัดสินใจ
X_4	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
X_5	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านความไว้วางใจ
X_6	แทน	วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยบูรพา	ด้านความมีคุณภาพ
X_7	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านการยอมรับ
X_8	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านความเอื้ออาทร
X_9	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
X_{10}	แทน	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านความหลากหลายของบุคลากร
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์การ	
\hat{Y}	แทน	ความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากการพยากรณ์	

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ทัศนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภท
บุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	14	6.20
ลูกจ้างประจำ	13	5.80
พนักงานมหาวิทยาลัย	177	78.30
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	22	9.70
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	8.00
ปริญญาตรี	137	60.60
สูงกว่าปริญญาตรี	71	31.40
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	90	39.80
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	136	60.20
รวม	226	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ตอบ
แบบสอบถาม มีจำนวน 226 คน จำแนกตามตัวแปรอิสระดังนี้ บุคลากรประเภทพนักงาน
มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 78.30 ประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 6.20 ประเภทลูกจ้างประจำ
คิดเป็นร้อยละ 5.80 และประเภทลูกจ้างมหาวิทยาลัย 9.70

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.60 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.40 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.00

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.20 และต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม

วัฒนธรรมองค์การ	n = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ	3.60	0.82	มาก	1
2. การมอบอำนาจ	3.45	0.82	ปานกลาง	3
3. การตัดสินใจ	3.32	0.80	ปานกลาง	6
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.46	0.78	ปานกลาง	2
5. ความไว้วางใจ	3.39	0.77	ปานกลาง	4
6. ความมีคุณภาพ	3.23	0.93	ปานกลาง	10
7. การยอมรับ	3.28	0.85	ปานกลาง	9
8. ความเอื้ออาทร	3.29	0.87	ปานกลาง	7
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.29	0.91	ปานกลาง	8
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.34	0.81	ปานกลาง	5
รวม	3.35	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	n = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	3.70	0.89	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญที่จะให้บุคลากร มีความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กร	3.67	0.91	มาก	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วม ในกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.46	0.91	ปานกลาง	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร	3.57	0.89	มาก	3
รวม	3.60	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ผู้บริหารชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน
ผู้บริหารให้ความสำคัญที่จะให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ได้มี
ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ขององค์กร ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มี
ส่วนร่วมในกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการมอบอำนาจ

วัฒนธรรมองค์กร	n = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับ สายการบังคับบัญชา	3.36	0.92	ปานกลาง	2
2. ผู้บริหารมอบหมายอำนาจแก่บุคลากรในการ ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ	3.20	1.01	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารเชื่อว่าบุคลากรมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ขององค์กร	3.47	0.98	ปานกลาง	1
4. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.33	0.98	ปานกลาง	3
รวม	3.34	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
บูรพา ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
เชื่อว่าบุคลากรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร
ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา และผู้บริหารมอบหมาย
หน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการตัดสินใจ

วัฒนธรรมองค์การ	<i>n</i> = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายมากที่สุด	3.41	0.88	ปานกลาง	1
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ	3.33	0.88	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์การ	3.33	0.90	ปานกลาง	3
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรภายใน องค์การ	3.23	0.92	ปานกลาง	4
รวม	3.32	0.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบความสำเร็จ
ตามเป้าหมายมากที่สุด ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น
ภายในองค์การ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบ
การตัดสินใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	n = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อ ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	3.62	0.81	มาก	1
2. บุคลากรมีความรักความผูกพันเสมือนเป็นเจ้าของ หน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออก ไปทำงานที่หน่วยงานอื่น	3.47	0.91	ปานกลาง	2
3. บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จ จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.27	0.96	ปานกลาง	4
4. เมื่อหน่วยงานขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงาน ในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ ค่าตอบแทน บุคลากรให้ความร่วมมือ มาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ	3.46	1.09	ปานกลาง	3
รวม	3.46	0.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มี
ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามอันดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรมีความรักความผูกพันเสมือนเป็นเจ้าของหน่วยงาน
ที่ปฏิบัติ โดยไม่คิด โอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น เมื่อหน่วยงานขอความร่วมมือให้
มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ค่าตอบแทน บุคลากรให้ความร่วมมือ
มาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ และบุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จจาก
ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความไว้วางใจ

วัฒนธรรมองค์กร	n = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. บุคลากรได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด และความต้องการอย่างเต็มที่ โดยเชื่อมั่นว่า จะเกิดผลดีแก่หน่วยงาน	3.47	0.88	ปานกลาง	2
2. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดหมายของหน่วยงาน	3.52	0.87	มาก	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเลือกวิธีการ ปฏิบัติงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.25	0.90	ปานกลาง	4
4. บุคลากรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถ ของผู้บริหารต่อการบริหารจัดการหน่วยงาน	3.33	0.90	ปานกลาง	3
รวม	3.39	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดหมายของหน่วยงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด และความต้องการอย่างเต็มที่ โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่หน่วยงาน บุคลากรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารต่อการบริหารจัดการหน่วยงาน และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมีคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์การ	<i>n</i> = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ	3.19	1.04	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ร่วมมือพัฒนา ยกระดับมาตรฐานขององค์การ	3.18	1.00	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับ มาตรฐานการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพ มากขึ้น	3.28	0.96	ปานกลาง	1
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรภายในองค์การ	3.26	1.04	ปานกลาง	2
รวม	3.23	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น
ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในองค์การ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศใน
การทำงานที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการยอมรับ

วัฒนธรรมองค์การ	<i>n</i> = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.35	0.92	ปานกลาง	1
2. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถ ของบุคลากร	3.33	0.87	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ของบุคลากร และให้โอกาสแก่บุคลากรในการ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.26	0.92	ปานกลาง	3
4. ผู้บริหารยกย่องชมเชยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	3.19	1.03	ปานกลาง	4
รวม	3.28	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถของบุคลากร และผู้บริหารยอมรับใน
ความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้โอกาสแก่บุคลากรในการปรับปรุงแก้ไข
การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเอื้ออาทร

วัฒนธรรมองค์การ	n = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ ของบุคลากรภายในองค์การ	3.28	0.99	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์การ	3.29	0.94	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรภายในองค์การ	3.34	1.01	ปานกลาง	1
4. บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ	3.27	0.99	ปานกลาง	4
รวม	3.29	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรภายในองค์การ ผู้บริหารให้การส่งเสริมและ
สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์การ และผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทร
ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

วัฒนธรรมองค์การ	n = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับขององค์การ	3.29	1.03	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม	3.24	0.96	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.30	0.96	ปานกลาง	2
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.34	1.03	ปานกลาง	1
รวม	3.29	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความหลากหลายของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์การ	$n = 226$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างเรื่อง ปรัชญา ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพของ บุคลากรภายในองค์การ	3.38	0.86	ปานกลาง	2
2. ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.30	0.90	ปานกลาง	3
3. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในองค์การ	3.30	0.96	ปานกลาง	4
4. บุคลากรสามารถยอมรับความแตกต่างเรื่อง ปรัชญา ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากร แต่ละคน	3.40	0.84	ปานกลาง	1
รวม	3.34	0.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรสามารถยอมรับความแตกต่างเรื่อง ปรัชญา ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละคน ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างเรื่อง ปรัชญา ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรภายในองค์การ และผู้บริหารปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวิวัฒนาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามประเภทบุคลากร

วิวัฒนาการของค่าการ	ข้าราชการ (n = 14)			ลูกจ้างประจำ (n = 13)			พนักงานมหาวิทยาลัย (n = 177)			ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (n = 22)					
	\bar{X}	SD	อันดับ	\bar{X}	SD	อันดับ	\bar{X}	SD	อันดับ	\bar{X}	SD	อันดับ			
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร	3.67	0.78	มาก	3.40	0.86	ปานกลาง	2	3.63	0.82	มาก	1	3.47	0.77	ปานกลาง	2
2. การมอบอำนาจ	3.50	0.64	ปานกลาง	3.32	1.02	ปานกลาง	4	3.32	0.84	ปานกลาง	5	3.43	0.64	ปานกลาง	6
3. การตัดสินใจ	3.44	0.49	ปานกลาง	3.34	0.97	ปานกลาง	3	3.30	0.83	ปานกลาง	6	3.43	0.60	ปานกลาง	5
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.53	0.48	ปานกลาง	3.40	0.78	ปานกลาง	1	3.46	0.82	ปานกลาง	2	3.44	0.64	ปานกลาง	3
5. ความไว้วางใจ	3.67	0.48	มาก	3.28	0.98	ปานกลาง	5	3.37	0.78	ปานกลาง	3	3.43	0.69	ปานกลาง	4
6. ความมีคุณภาพ	3.42	0.72	ปานกลาง	3.03	1.33	ปานกลาง	10	3.23	0.93	ปานกลาง	10	3.22	0.79	ปานกลาง	10
7. การยอมรับ	3.42	0.58	ปานกลาง	3.05	1.25	ปานกลาง	9	3.26	0.84	ปานกลาง	8	3.50	0.80	ปานกลาง	1
8. ความเอื้ออาทร	3.60	0.48	มาก	3.13	1.05	ปานกลาง	7	3.27	0.89	ปานกลาง	7	3.36	0.76	ปานกลาง	8
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.69	0.56	มาก	3.13	1.06	ปานกลาง	8	3.26	0.93	ปานกลาง	9	3.39	0.82	ปานกลาง	7
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.55	0.56	มาก	3.19	1.11	ปานกลาง	6	3.34	0.81	ปานกลาง	4	3.31	0.72	ปานกลาง	9
รวม	3.55	0.49	มาก	3.23	0.95	ปานกลาง		3.34	0.75	ปานกลาง		3.40	0.62	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

ลูกจ้างประจำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

พนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ

ลูกจ้างมหาวิทยาลัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวิวัฒนาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามระดับการศึกษา

วิวัฒนาการองค์การ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 18)					ปริญญาตรี (n = 137)					สูงกว่าปริญญาตรี (n = 71)					
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ	3.68	0.70	มาก	3	3.54	0.80	มาก	1	3.70	0.88	มาก	1				
2. การมอบอำนาจ	3.45	0.61	ปานกลาง	8	3.27	0.82	ปานกลาง	5	3.45	0.87	ปานกลาง	5				
3. การตัดสินใจ	3.51	0.66	มาก	6	3.23	0.79	ปานกลาง	7	3.46	0.83	ปานกลาง	4				
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.48	0.52	ปานกลาง	7	3.36	0.77	ปานกลาง	2	3.64	0.83	มาก	2				
5. ความไว้วางใจ	3.56	0.58	มาก	4	3.28	0.75	ปานกลาง	4	3.57	0.81	มาก	3				
6. ความมีคุณภาพ	3.44	0.67	ปานกลาง	9	3.16	0.93	ปานกลาง	10	3.30	0.97	ปานกลาง	9				
7. การยอมรับ	3.75	0.60	มาก	1	3.22	0.87	ปานกลาง	8	3.29	0.85	ปานกลาง	10				
8. ความเอื้ออาทร	3.69	0.57	มาก	2	3.19	0.87	ปานกลาง	9	3.40	0.89	ปานกลาง	6				
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.43	0.81	ปานกลาง	10	3.25	0.90	ปานกลาง	6	3.33	0.96	ปานกลาง	8				
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.56	0.67	มาก	5	3.29	0.80	ปานกลาง	3	3.38	0.86	ปานกลาง	7				
รวม	3.55	0.54	มาก		3.28	0.73	ปานกลาง		3.45	0.77	ปานกลาง					

จากตารางที่ 15 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ

ปริญญาตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก

สูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ และด้านความเอื้ออาทร ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์การ	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 90)				ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป (n = 136)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ	3.45	0.88	ปานกลาง	1	3.70	0.76	มาก	1
2. การมอบอำนาจ	3.28	0.87	ปานกลาง	5	3.38	0.79	ปานกลาง	5
3. การตัดสินใจ	3.18	0.81	ปานกลาง	9	3.42	0.78	ปานกลาง	4
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ	3.35	0.78	ปานกลาง	2	3.53	0.77	มาก	2
5. ความไว้วางใจ	3.30	0.75	ปานกลาง	4	3.45	0.78	ปานกลาง	3
6. ความมีคุณภาพ	3.18	0.94	ปานกลาง	10	3.26	0.92	ปานกลาง	10
7. การยอมรับ	3.23	0.90	ปานกลาง	7	3.32	0.82	ปานกลาง	9
8. ความเอื้ออาทร	3.25	0.88	ปานกลาง	6	3.33	0.86	ปานกลาง	7
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.23	0.95	ปานกลาง	8	3.33	0.88	ปานกลาง	8
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.33	0.82	ปานกลาง	3	3.35	0.80	ปานกลาง	6
รวม	3.28	0.78	ปานกลาง		3.41	0.70	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความหลากหลาย
ของบุคลากร ตามลำดับ

ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของ
องค์การ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และอยู่ในระดับปานกลาง 10 ด้าน เรียงตาม
อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ
และด้านการมอบอำนาจ ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.08	0.361	0.532	0.661
	ภายในกลุ่ม	222	150.74	0.679		
	รวม	225	1561.82			
2. การมอบอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.58	0.196	0.283	0.837
	ภายในกลุ่ม	222	15.374	0.693		
	รวม	225	154.33			
3. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.53	0.177	0.271	0.846
	ภายในกลุ่ม	222	144.76	0.652		
	รวม	225	145.29			
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.12	0.043	0.068	0.977
	ภายในกลุ่ม	222	138.72	0.625		
	รวม	225	138.84			
5. ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.36	0.453	0.760	0.518
	ภายในกลุ่ม	222	132.44	0.597		
	รวม	225	133.80			
6. ความมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.02	0.343	0.390	0.760
	ภายในกลุ่ม	222	195.15	0.879		
	รวม	225	196.17			
7. การยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.03	0.678	0.922	0.431
	ภายในกลุ่ม	222	163.27	0.735		
	รวม	225	165.30			
8. ความเอื้ออาทร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.83	0.613	0.798	0.496
	ภายในกลุ่ม	222	170.53	0.768		
	รวม	225	172.37			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	3	3.00	1.002	1.205	0.309
	ภายในกลุ่ม	222	184.71	0.832		
	รวม	225	187.72			
10. ความหลากหลายของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.92	0.309	0.464	0.708
	ภายในกลุ่ม	222	148.04	0.667		
	รวม	225	148.96			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.80	0.269	0.490	0.690
	ภายในกลุ่ม	222	122.01	0.550		
	รวม	225	122.82			

จากตารางที่ 17 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.20	0.603	0.893	0.411
	ภายในกลุ่ม	223	150.62	0.675		
	รวม	225	151.82			
2. การมอบอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	0.887	1.297	0.275
	ภายในกลุ่ม	223	152.55	0.684		
	รวม	225	154.33			
3. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.17	1.586	2.488	0.085
	ภายในกลุ่ม	223	142.12	0.637		
	รวม	225	145.29			
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.71	1.855	3.062*	0.049
	ภายในกลุ่ม	223	135.13	0.606		
	รวม	225	138.84			
5. ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.45	2.228	3.841*	0.023
	ภายในกลุ่ม	223	129.35	0.580		
	รวม	225	133.80			
6. ความมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	0.936	1.074	0.343
	ภายในกลุ่ม	223	194.30	0.871		
	รวม	225	196.17			
7. การยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.47	2.235	3.099*	0.047
	ภายในกลุ่ม	223	160.83	0.721		
	รวม	225	165.30			
8. ความเอื้ออาทร	ระหว่างกลุ่ม	2	5.24	2.623	3.499*	0.032
	ภายในกลุ่ม	223	167.13	0.749		
	รวม	225	172.37			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.338	0.403	0.669
	ภายในกลุ่ม	223	187.04	0.839		
	รวม	225	187.75			
10. ความหลากหลายของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.32	0.662	0.999	0.370
	ภายในกลุ่ม	223	147.64	0.662		
	รวม	225	148.96			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.20	1.102	2.037	0.133
	ภายในกลุ่ม	223	120.62	0.541		
	รวม	225	122.82			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 18 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ และ ด้านความเอื้ออาทร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างในด้านความไว้วางใจ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 19-22

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	ปริญญตรี	ต่ำกว่าปริญญตรี	สูงกว่าปริญญตรี
		3.36	3.48	3.64
ปริญญตรี	3.36	-	0.12	0.28*
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.48		-	0.16
สูงกว่าปริญญตรี	3.64			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 19 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของบุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญตรี สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิปริญญตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความไว้วางใจ

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	ปริญญตรี	ต่ำกว่าปริญญตรี	สูงกว่าปริญญตรี
		3.28	3.56	3.57
ปริญญตรี	3.28	-	0.28	0.28*
ต่ำกว่าปริญญตรี	3.56		-	0.00
สูงกว่าปริญญตรี	3.57			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 20 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความไว้วางใจ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านความไว้วางใจของของบุคลากรที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญตรี สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิปริญญตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการยอมรับ

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
		3.22	3.29	3.75
ปริญญาตรี	3.22	-	0.78	0.53*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.29		-	0.45*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 21 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการยอมรับ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ
ด้านการยอมรับของบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี สูงกว่าบุคลากร
ที่มีวุฒิปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเอื้ออาทร

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
		3.19	3.40	3.69
ปริญญาตรี	3.19	-	0.22	0.50*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.40		-	0.28
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69			-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 21 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเอื้ออาทร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ
ด้านความไว้วางใจของบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การ	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 90)</i>		<i>(n = 136)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ	3.45	0.88	3.70	0.76	2.306*	0.022
2. การมอบอำนาจ	3.28	0.87	3.38	0.79	0.871	0.385
3. การตัดสินใจ	3.18	0.81	3.42	0.78	2.186*	0.030
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.35	0.78	3.53	0.77	1.696	0.091
5. ความไว้วางใจ	3.30	0.75	3.45	0.78	1.393	0.165
6. ความมีคุณภาพ	3.18	0.94	3.26	0.92	0.568	0.571
7. การยอมรับ	3.23	0.90	3.32	0.82	0.774	0.440
8. ความเอื้ออาทร	3.25	0.88	3.33	0.86	0.656	0.513
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.23	0.95	3.33	0.88	0.755	0.451
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.33	0.82	3.35	0.80	0.194	0.847
รวม	3.28	0.78	3.41	0.70	1.268	0.206

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 23 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การและด้านการตัดสินใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน**

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	<i>n</i> = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.79	0.66	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.91	0.67	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.74	0.83	มาก	3
รวม	3.81	0.64	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน
ระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท
ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น
สมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	n = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร แห่งนี้	3.82	0.84	มาก	3
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าปกติให้กับองค์กร โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ	3.67	0.82	มาก	6
3. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	3.87	0.74	มาก	1
4. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุด จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	3.84	0.77	มาก	2
5. ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่าน ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.73	0.82	มาก	5
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถและทักษะของท่าน	3.78	0.80	มาก	4
รวม	3.79	0.66	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร การปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุด จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	<i>n</i> = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	3.93	0.77	มาก	2
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	3.87	0.77	มาก	5
3. หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อ แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว	3.92	0.82	มาก	3
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรมอบหมาย แม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ ของท่าน	3.85	0.80	มาก	6
5. ในการทำงานนั้นท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์ ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ ส่วนตัว	3.90	0.76	มาก	4
6. ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นไปตาม ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร	3.99	0.76	มาก	1
รวม	3.91	0.67	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับขององค์กร ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร และหากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อ แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า
ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	<i>n</i> = 226		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.80	0.86	มาก	2
2. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ในองค์กรนี้ จะทำให้ ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงาน อยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป	3.64	1.01	มาก	5
3. ท่านจะชี้แจงข้อกล่าวหาทันที หากได้ยินบุคคลอื่น พูดถึงองค์กรในทางเสียหาย	3.79	0.93	มาก	3
4. ท่านกล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง	3.61	0.97	มาก	6
5. องค์กรแห่งนี้สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ของท่าน	3.74	0.92	มาก	4
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชม องค์กรของท่าน	3.88	0.89	มาก	1
รวม	3.74	0.83	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตาม
อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอก
กล่าวชื่นชมองค์กรของท่าน ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และท่านจะชี้แจง
ข้อกล่าวหาทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
 จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อการ	ข้าราชการ (n = 14)			ลูกจ้างประจำ (n = 13)			พนักงานมหาวิทยาลัย (n = 177)			ลูกจ้างมหาวิทยาลัย (n = 22)						
	\bar{X}	SD	อันดับ	\bar{X}	SD	อันดับ	\bar{X}	SD	อันดับ	\bar{X}	SD	อันดับ				
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.86	0.50	มาก	2	3.67	0.69	มาก	3	3.78	0.68	มาก	2	3.83	0.61	มาก	1
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.88	0.55	มาก	1	3.84	0.91	มาก	1	3.93	0.66	มาก	1	3.81	0.66	มาก	2
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.73	0.64	มาก	3	3.78	0.72	มาก	2	3.74	0.86	มาก	3	3.75	0.76	มาก	3
รวม	3.82	0.50	มาก		3.76	0.73	มาก		3.82	0.65	มาก		3.79	0.64	มาก	

จากตารางที่ 28 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ข้าราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

ลูกจ้างประจำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

พนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

ลูกจ้างมหาวิทยาลัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 18)				ปริญญาตรี (n = 137)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 71)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.92	0.40	มาก	2	3.70	0.69	มาก	2	3.92	0.65	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.94	0.43	มาก	1	3.84	0.71	มาก	1	4.03	0.62	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.78	0.54	มาก	3	3.66	0.87	มาก	3	3.89	0.79	มาก	3
รวม	3.88	0.42	มาก		3.74	0.67	มาก		3.95	0.61	มาก	

จากตารางที่ 29 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

ปริญญาตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กรตามลำดับ

สูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี				ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป			
	(n = 90)				(n = 136)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	3.66	0.66	มาก	2	3.87	0.66	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.71	0.60	มาก	1	4.04	0.68	มาก	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	3.63	0.72	มาก	3	3.82	0.89	มาก	3
รวม	3.67	0.61	มาก		3.91	0.65	มาก	

จากตารางที่ 30 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ
พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย และ
ค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพใน
องค์กร ตามลำดับ

ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท
ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ
ในองค์กร ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.28	0.09	0.212	0.888
	ภายในกลุ่ม	222	100.39	0.45		
	รวม	225	100.68			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.38	0.13	0.286	0.836
	ภายในกลุ่ม	222	100.62	0.45		
	รวม	225	101.01			
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.01	0.00	0.008	0.999
	ภายในกลุ่ม	222	155.66	0.70		
	รวม	225	155.68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.04	0.01	0.037	0.991
	ภายในกลุ่ม	222	.93.95	0.42		
	รวม	225	.94.00			

จากตารางที่ 31 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.48	1.24	2.820	0.062
	ภายในกลุ่ม	223	98.20	0.44		
	รวม	225	100.68			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.72	0.86	1.932	0.147
	ภายในกลุ่ม	223	99.29	0.44		
	รวม	225	101.01			
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.42	1.21	1.766	0.173
	ภายในกลุ่ม	223	153.25	0.68		
	รวม	225	155.68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.157	1.07	2.618	0.075
	ภายในกลุ่ม	223	91.84	0.41		
	รวม	225	94.00			

จากตารางที่ 32 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 90)</i>		<i>(n = 134)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	3.66	0.66	3.87	0.66	2.370*	0.019
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.71	0.60	4.04	0.68	3.764*	0.000
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	3.63	0.72	3.82	0.89	1.803	0.073
รวม	3.67	0.61	3.91	0.65	2.826*	0.005

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 33 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น
สมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	
	<i>r</i>	<i>p</i>
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (X_1)	0.633**	0.000
2. การมอบอำนาจ (X_2)	0.750**	0.000
3. การตัดสินใจ (X_3)	0.662**	0.000
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4)	0.757**	0.000
5. ความไว้วางใจ (X_5)	0.835**	0.000
6. ความมีคุณภาพ (X_6)	0.881**	0.000
7. การยอมรับ (X_7)	0.865**	0.000
8. ความเอื้ออาทร (X_8)	0.823**	0.000
9. ความซื่อสัตย์สุจริต (X_9)	0.856**	0.000
10. ความหลากหลายของบุคลากร (X_{10})	0.913**	0.000
รวม	0.780**	0.000

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 34 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยวัฒนธรรมองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ (X_1) ด้านการมอบอำนาจ (X_2) ด้านการตัดสินใจ (X_3) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4) ด้านความไว้วางใจ (X_5) ด้านความมีคุณภาพ (X_6) ด้านการยอมรับ (X_7) ด้านความเอื้ออาทร (X_8) ความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) และด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 อำนาจพยากรณ์จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์
X_4	0.681	0.464	46.40
X_4, X_{10}	0.702	0.493	49.30
X_4, X_{10}, X_1	0.709	0.502	50.20

จากตารางที่ 35 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 0.709 และวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 50.20

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จากวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทำการทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 36-37

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
สมการถดถอย	3	47.209	15.736	74.656*	0.000
ความคลาดเคลื่อน	222	46.794	0.211		
รวม	225	94.003			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 36 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_1) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ (X_3) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวพยากรณ์	b	$S.E.b$	β	t	p
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_1)	0.384	0.058	0.467	6.612*	0.000
2. ความหลากหลายของบุคลากร (X_{10})	0.145	0.059	0.183	2.465*	0.014
3. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ (X_3)	0.106	0.052	0.135	2.046*	0.042
ค่าคงที่ (a)	1.621	0.154		10.551*	0.000

$R = 0.709, R^2 = 0.502, S.E.est = 0.459$

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 3 ด้าน กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ 0.709 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.459 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อนำค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.621 + 3.84(X_4) + 0.145(X_{10}) + 0.106(X_1)$$

และในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.467_{Zx_4} + 0.183_{Zx_{10}} + 0.135_{Zx_1}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามระดับช่วงชั้น โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 226 คน เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, 1967) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.57-0.85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.63-0.80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (*t-test*) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์

การพัฒนาขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญที่จะให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร ตามลำดับ

1.2 ด้านการมอบอำนาจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเชื่อว่าบุคลากรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา และผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

1.3 ด้านการตัดสินใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ตามลำดับ

1.4 ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรมีความรักความผูกพันเสมือนเป็นเจ้าของหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนอายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น เมื่อหน่วยงานขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ค่าตอบแทน บุคลากรให้ความร่วมมือมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ และบุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเสมอ ตามลำดับ

1.5 ด้านความไว้วางใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด และความต้องการอย่างเต็มที่ โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่หน่วยงาน บุคลากรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารต่อการบริหารจัดการหน่วยงาน และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระ ตามลำดับ

1.6 ด้านความมีคุณภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ตามลำดับ

1.7 ด้านการยอมรับ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถของบุคลากร และผู้บริหารยอมรับในความคิดผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้โอกาสแก่บุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตามลำดับ

1.8 ด้านความเอื้ออาทร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร และผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์กร ตามลำดับ

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสุจริต และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ตามลำดับ

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรสามารถยอมรับความแตกต่างเรื่อง ปรัชญา ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละคน ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างเรื่อง ปรัชญา ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรภายในองค์กร และผู้บริหารปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ประเภทบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ และด้านความเอื้ออาทร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กรและด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร การปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุด จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ตามลำดับ

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับขององค์กร ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร และหากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อแม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว ตามลำดับ

3.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมองค์กรของท่าน ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และท่านจะชี้แจงข้อกล่าวหาทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางเสียหาย ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_2) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 0.709 และวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 50.20 และเมื่อนำค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.621 + 3.84 (X_2) + 0.145 (X_{10}) + 0.106 (X_1)$$

และในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.467_{2x_2} + 0.183_{2x_{10}} + 0.135_{2x_1}$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน ซึ่งทำให้ไม่พบปัญหาหรือความขัดแย้งที่รุนแรงภายในองค์การ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยบูรพา และการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นการดำเนินงานตาม

นโยบายและแผนงานที่กำหนด มีค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานสืบทอดกันมา จนกระทั่งบุคลากรมีความรู้สึก ทศนคติและค่านิยมไปในแนวเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันก็จะมีการถ่ายทอดพฤติกรรมส่วนบุคคลากรุ่นใหม่คิดต่อ ๆ กัน จนเป็นประวัติของมหาวิทยาลัยที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การได้ก่อตัวขึ้นมาจากประวัติความเป็นมาขององค์การ ความเชื่อที่เป็นไปในแนวเดียวกัน ค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนบรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์การจะเกิดขึ้น โดยที่ประวัติความเป็นมาขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐานของงาน และบรรทัดฐานที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่แสดงออกมาสอดคล้องกับ จันทรเพ็ญ ลาภมากผล (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลียว ภาคะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยบูรพาได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีแผนแม่บทระยะยาวที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และเป็นกรอบแนวทางที่แสดงถึงประเด็นยุทธศาสตร์ รวมถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ชุมชน และท้องถิ่น สามารถชั้นนำและเป็นกลไกในเชิงการแข่งขันเน้นการพึ่งตนเอง ซึ่งส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยบูรพาจะนำไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดกิจกรรม แผนงานโครงการ และจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายต่อไป พร้อมทั้งได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับทราบ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การด้านนี้อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ เฟื่องวรรณ (2549) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติ วีระยุทธศิลป์ (2542, หน้า 84) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ประเภทบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพากำหนดให้บุคลากรใหม่ทุกคนต้องเข้ารับการปฐมนิเทศพนักงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รู้จักโครงสร้างของมหาวิทยาลัย โครงสร้างการบริหาร วัตถุประสงค์ นโยบาย และทิศทางการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยจากผู้บริหาร พร้อมทั้งทราบความเป็นมาและการบริหารจัดการในอดีตและสิ่งที่มุ่งหวังในอนาคต ได้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานของตน เป็นบุคคลที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ได้รับทราบกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ได้รับทราบถึงสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับ และเข้าใจถึง หลักเกณฑ์ในการขอรับสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ประสาน ความกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียว (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) เพื่อสร้างความรู้สึกรักและผูกพันต่อ องค์การ เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรใหม่ได้ เรียนรู้วัฒนธรรมองค์การจากการปฐมนิเทศ ซึ่งจะเป็แนวทางให้บุคลากรใหม่ปฏิบัติตนให้ เหมาะสมกับองค์การ จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลียว ภาคะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ระดับการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยบูรพาได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556) โดยกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการสร้างมหาวิทยาลัยให้มีความแข็งแรง มั่นคง บุคลากรมีความสุขบนฐานวัฒนธรรมองค์การ ที่เข้มแข็ง ซึ่งกล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง หมายถึง 1) มีวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมของ มหาวิทยาลัยที่เข้มแข็ง 2) บุคลากรทุกระดับมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง อย่างเหมาะสม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย 3) บุคลากรมีความคิด สร้างสรรค์ ใฝ่รู้ เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นต้นแบบนาทางความรู้และปัญญา (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) โดยผู้บริหารจะมอบหมายภาระงานให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมตรงตามกำหนด มาตรฐานตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยบูรพาได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะนำ

ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดหมายของหน่วยงาน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ เขียมสุโร (2551) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การของส่วนบัญชาการกองทัพเรือ พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อลักษณะวัฒนธรรมแบบครอบครัว แบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา แบบราชการ และแบบการตลาด อย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ และด้านความเอื้ออาทร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.11 รองลงมาเป็นวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 32.47 ปริญญาโท ร้อยละ 15.60 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 1.71 ซึ่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะนำความรู้ ความสามารถจากการศึกษามาบูรณาการใช้ในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ากับองค์การ รวมทั้งได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จตุพร คำแก้ว (2547, หน้า 42) กล่าวว่า เมื่อเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับในค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับอิทธิพัทธ์ คัมพรัตน์ (2556) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิตพัฒนชกการ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ในองค์กร ระหว่างระดับการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากกลยุทธ์และตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และเติบโตในสายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคลสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ต่างได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานตามความสามารถ มีอิสระในการสร้างสรรค์งานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยบูรพา สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยบูรพา ทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ

วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติ วีระยุทธศิลป์ (2542, หน้า 59) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรม โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรม โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามประสงค์การทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544, หน้า 91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนประถมศึกษามีวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

สำหรับด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การและด้านการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพา ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ด้วยการสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผน และยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการจัดเวทีสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และส่งเสริมมาตรการในการประชาสัมพันธ์และการสร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในองค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์ (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554) ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ย่อมมีความรู้ ทักษะ และเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การได้เป็นอย่างดี จึงได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการตาม แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพรณ พงษ์เกษม (2555) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน ด้านการจัดทำแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556) โดยกำหนดกลยุทธ์

เกี่ยวกับการสร้างมหาวิทยาลัยให้มีความแข็งแรง มั่งคั่ง บุคลากรมีความสุขบนฐานวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งกล่าวไว้ว่า บุคลากรมีความสุข หมายถึง 1) มีระบบสวัสดิการเหมาะสม 2) มีความก้าวหน้า และเติบโตในสายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคลสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3) บุคลากรมีความรักองค์กร มีความผูกพัน ท่วมเทเพื่อส่วนงานและมหาวิทยาลัย บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) บุคลากรได้รับการดูแลสุขภาวะอย่างมีคุณภาพ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 5) สภาพแวดล้อม บรรยากาศในสายงานและมหาวิทยาลัยถูกสุขลักษณะ โดยมหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำระบบประเมินออนไลน์ ซึ่งเป็นระบบที่พัฒนาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับการประเมินผลของมหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านต่าง ๆ เช่น

ดัชนีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา โดยอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการทำการประเมิน และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมขององค์กร รวมทั้งผลการประเมินที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556, หน้า 37) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชุลี สมัครการ (2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.1 ประเภทบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพา ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนามหาวิทยาลัยสายสนับสนุนไว้ดังนี้ 1) มีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) มีการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด 3) มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีระบบการติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้และทักษะจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง 5) มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้บุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ 6) มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 7) มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยมหาวิทยาลัยบูรพาได้สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/ โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่าง

ส่วนงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภาครัฐเอกชน และชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการกิจและยุทธศาสตร์ การการพัฒนา กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการให้ชัดเจนมุ่งเน้น ที่การสร้างกระบวนการทัศน์คติใหม่ (Paradigm shift) แก่ผู้ปฏิบัติ มีการจัดลำดับความสำคัญของ การกิจและกิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการดำเนินงาน และติดตาม ตรวจสอบ ผลที่ได้จากการดำเนินแผนงาน/ โครงการว่าสามารถ คอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็น รูปธรรมทันสมัยด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) จึงทำให้ความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า พนักงานราชการกับข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ที่สังกัดในหน่วยงานต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.2 ระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยบูรพามีนโยบายการพัฒนามูลฐาน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับ ที่สูงขึ้น การฝึกอบรม และการศึกษาวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่บุคลากร โดยการจัดทำโครงการจัดสรร ทุนอุดหนุนการศึกษาที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการที่รับผิดชอบของส่วนงานต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการให้ทุนอุดหนุนการศึกษา โดยจำแนกตาม ประเภทการให้ทุนได้ดังนี้ 1) ประเภททุนพัฒนามูลฐานของมหาวิทยาลัยบูรพา 2) ประเภททุน พัฒนามูลฐานของส่วนงาน 3) ประเภททุนพัฒนามูลฐานทั่วไป โดยบุคลากรได้รับการส่งเสริม ให้พัฒนาศักยภาพตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการสัมมนา ซึ่งจำแนกเป็นครั้ง ในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 90.31 และต่างประเทศ ร้อยละ 6.69 (กองบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนัท ทูมมานนท์ (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจันทนา ศิริวัฒน์ (2548) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อครูโรงเรียนอนุบาลร่มไม้ที่มีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ พร้อมทั้งยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ทำให้มีความผูกพันและรักองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ดังที่ สเตียร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า ประสพการณ์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับผิดชอบต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ สอดคล้องกับนงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย

สำหรับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จึงได้ดูแลจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ ก่อทุนสวัสดิการ การจัดที่พักอาศัย การประกันภัยหมู่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันสังคม เป็นต้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และบรรเทาความเดือดร้อน ทำให้มีความสุข (กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556) ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมาก ต่างก็ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ ก่อทุนสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติต่างกัน จึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจารุวรรณ รักยาวงษ์ (2549) ศึกษาเรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งอาจเนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อประพฤติกปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ถ้าหากผู้บริหารได้ทำความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ภายในองค์การก็จะสามารถวางแนวทางในการประพฤติกปฏิบัติให้บุคลากรในองค์การได้ตรงตามความต้องการ สามารถกำหนดให้บุคลากรในองค์การมีแนวทางการประพฤติกปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละ และตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับเซท (Sathe, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การว่ามีอิทธิพลต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความร่วมมือ 2) การตัดสินใจ 3) การควบคุม 4) การสื่อสาร 5) ความผูกพัน 6) การรับรู้ และ 7) การใช้เหตุผลของการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติกปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร สะท้อนให้เห็นขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางปฏิบัติที่กระทำจนกลายเป็นนิสัยและผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การโดยการสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยงานคาดหวัง เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่บุคลากรในองค์การยอมรับ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกของบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของโปรยามาศย์ ศรีทองกุล (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ แห่งหนึ่ง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (2546) ที่กล่าวว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนการประพฤติกปฏิบัติของคนในองค์การ ซึ่งรวมถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลการแสดงออกของคนในองค์การ โดยสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และพัฒนาจากอดีต และสืบทอดไปยังคนรุ่นใหม่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไปในอนาคต

6. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_7) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ (X_1)

6.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาควิชาจิตวิทยาได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังที่ ไวส์ (Wiles, 1967, pp. 46-47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนที่ทำงานซึ่งการได้รับว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับและจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเกลียว ภากะสัย (2550, หน้า 105) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านการยอมรับสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ร้อยละ 37.90

6.2 ด้านความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งเกี่ยวกับผู้บริหารเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นผสมผสานในความแตกต่างของรูปแบบและวิธีปฏิบัติแตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ และค่านิยมขององค์การ ดังที่ ชูชาติ งามจริต (2549, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยรู้จักใช้บุคลากรในองค์การให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การ จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจเป็นปัจจัยเชิงจิตที่อยากจะทำต่อไปอีก หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ (Self efficacy) ทำให้มีกำลังใจที่จะอยู่กับองค์การ สอดคล้องกับลัทธิ เดชโยธิน (2550) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมอบอำนาจ ด้วยความเที่ยงธรรม ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้ร้อยละ 69.70

6.3 ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ เป็นลักษณะที่ภายในองค์การได้มีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งแจ้งแถลงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ดังที่ นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล (2551, หน้า 33) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ขององค์การ เป็นการกำหนดความมุ่งหมายขององค์การซึ่งต้องสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการขององค์การ และต้องเปิดให้บุคลากรในองค์การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งหมายและการรับรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ เกิดความผูกพันและรักองค์การ สอดคล้องกับชาวนูซี ยิปง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถานงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้แก่ความหลากหลายของบุคคล ความมุ่งประสงค์ขององค์การ และความไว้วางใจ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.90

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารควรมอบหมายอำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ
3. ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์การ
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้
5. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระ
6. ด้านความมีคุณภาพ ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรร่วมมือพัฒนา ยกระดับมาตรฐานขององค์การ
7. ด้านการยอมรับ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

8. ด้านความเอื้ออาทร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทำงานเป็นทีม เพื่อบุคลากรจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ

9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม

10. ความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงลึก เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กรของมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นต้น กับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เฟื่องวรรณ. (2549). *วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรมวิชาการ. (2543). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. (2552). *คู่มือการศึกษาระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2552*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา. (2556). *สวัสดิการและสิทธิประโยชน์* เกื้อกูล และทุนอุดหนุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยบูรพา. เข้าถึงได้จาก <http://personnel.buu.ac.th>
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา. (2554). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2563* มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิจลดา สุรัสโม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครู* ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กิจจา ดงดินอ่อน. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงเรียนของพนักงานครู* สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา เกสร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จตุพร คำแก้ว. (2547). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา ศิริวัฒน์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครู โรงเรียนอนุบาลร่มไม้*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ รักษาวงศ์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลียว ภากะสัย. (2550). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติ วีระยุทธศิลป์. (2542). *การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์. (2546). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ งามจรีต. (2549). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชานูชี ยีปง. (2556). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 24(2), 83-103.
- ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.พี. จิลเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทรศนะ บุญขวัญ. (2549, กรกฎาคม). วัฒนธรรมองค์กรกับกลยุทธ์ (Organizational culture and strategy). วารสาร MBA., 7(76), 120-121.
- ทัศนันท์ ทูมมานนท์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. (2553). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา, คณะพัฒนาศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นาฎยา อ่วมผึ้ง. (2544). ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พยาบาลในงนการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพักตร์ วงศ์ฉนิล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในศูนย์พลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรค. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นฤมล สัตยานุวัฒน์. (2541). *วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นฤมล สุ่มสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.*
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.*
- นุสาสนี จิตราภิรมย์. (2545). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- บรรยงค์ โตจินดา. (2554). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, ยศพล เหลืองโสมนภา และพจนารถ บรรเทาวงษ์. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัย ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. จันทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี.*
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ไพบรมาศย์ ศรีทองกุล. (2549). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทขนส่งทางเรือและโลจิสติกส์ แห่งหนึ่ง. ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ประสิทธิ์ ลีลาประเทือง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท นูญรอดบริวเวอรี่ จำกัด. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2547, กรกฎาคม). *วัฒนธรรมองค์การพลังแฝงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานและการดำเนินงาน. วารสารนักบริหาร, 24(3), 37.*
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2547). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- ผลิน ภู่อัจฉริยะ. (2548). การจัดการธุรกิจร่วมสมัย: กรอบแนวคิดใหม่ทางการจัดการในการสร้างและพัฒนาพลวัตในการแข่งขัน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไทย.
- พร ภิเศก. (2546). วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิจิก พรหมแก้ว. (2547). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพลิน สัตยัญพันธ์. (2549). การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท โกลว์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนสิการ คงมนต์. (2547). วัฒนธรรมองค์การ: กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลิวัลย์ นันท์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2543). การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ของมหาวิทยาลัยบูรพา เล่มที่ 2. ชลบุรี: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2556). กลยุทธ์และตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2556). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มยุรี กมลมาตยากุล. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัทธิ เดช โยธิน. (2550). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). *องค์กร = ทฤษฎีการออกแบบ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรรักษ์ ทรัพย์ไพบุลย์. (2546). *วัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัศยากร สิ้นพูล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย (เขตคลองเตย)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาสนา วสิกรณ์. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองแสนสุขแบบบูรณาการ*. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 3(1), 115-130.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภูศรี. (2548). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัททองไทยการท่องเที่ยว จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- แหวววรรณ ละอองศรี. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไคมอนด์ อิน บิสซิเนส เวิร์ค.
- ศุภกร วชิราภรณ์. (2546). ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกร: ศึกษากรณีวิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภวุฒิ กภาพสุวรรณ, ปราณี ทองคำ และค้วน ขาวหนู. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ฉบับสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 9(34), 74-89.
- สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา. (2556). นโยบายด้านความก้าวหน้า ความมั่นคง และค่าตอบแทน. เข้าถึงได้จาก <http://senate.buu.ac.th/th>
- สมร พลศักดิ์. (2550). บุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมิต สัจฉกร. (2544). วัฒนธรรมองค์กร. วารสารการบริหารคน, 22, 60-63.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2540). จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ: บூคแบงก์.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุพานี ไทยเจริญ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุรวุฒิ พวงจำปา. (2547). การศึกษาวัฒนธรรม โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพรณ พงษ์เกษม. (2555). การมีส่วนร่วมของครู ในการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2543). *การขัดแย้ง: การบริหารเพื่อความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ดันฮอ แกรมมี.
- อนุพงษ์ เอี่ยมสุโร. (2551). *การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การของส่วนบัญชาการกองทัพเรือ*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญา วงษ์กุลลาบ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความเครียด
ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อลงกรณ์ บุญญะสัตถุ. (2549). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงเรียนของ
ข้าราชการครูโรงเรียน โสดศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชุลี สมัครการ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร
สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี นงค์พรหมมา. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอ
เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย ชินโคตร. (2549). *วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลใน
ทศวรรษหน้า*. คุษณิพนธ์การศึกษาคุษณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อิทธิพัทธ์ คัมพรัตน์. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาคูสิดพัฒนวิชาการ วิทยาลัยนพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.*
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1983). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 18(1), 1-14.
- Bosley, L. M. (2005). *Organizational culture and student empowerment in baccalaureate nursing programs*. Doctoral dissertation, Kentstate University Graduate College of Nursing.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design* (7th ed.). Cincinnati, OH: South-Western Thomson Learning.
- Dessler, G. (1997). *Writing job descriptions*. London: Prentice-Hall.
- Gee, J. (2000). The relationship between job satisfaction and organizational commitment as perceived by healthcare professionals in an acute care military hospital. *Dissertation Abstracts International*, 51, 225-258.
- Guber, J. S. (2002). Predicting an employee's organizational commitment using an organization's common cultural elements. *Dissertation Abstracts International*, 62(08), 3834-B.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizational*. New Jersey: A Simon & Schuster.
- Griffiths, D. E. (1959). *Administrative theory*. New York: Appleton-Century Crofts.
- Herbiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972, December). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(8), 555-573.
- Herzberg, F. F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: John Wiley & Son.
- Jones, J. M. S. (2000). The impact of mergers on organizational culture, organization commitment, professional commitment, job satisfaction, and intent to turnover registered profession nurses on medical-surgical hospital units. *Dissertation Abstracts International*, 51, 356-357.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 608.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Mathews, B. P., & Shepherd, J. L. (2002). Dimensionality of cook and wall's (1980) British organizational commitment scale revisited. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 369-375.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminate validity of measures of organizational commitment: Job involvement and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 76*, 127-133.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component-conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551.
- Mottaz, C. (1986, July). An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. *Journal of Vocational Behavior, 28*, 214-228.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Oz, E. (2001). *Organizational commitment and ethical behavior: An empirical study of information system professionals*. Retrieved from <http://www.proquest.umi.com/pqdweb?did>
- Patterson, K. L. (1988). *School culture*. San Francisco: Jossey Bass.
- Poppens, B. B. (2001). Perceived and preferred organizational culture types and organizational commitment at Midwestern private, Nonprofit colleges. *Dissertation Abstracts International, 61*(10), 3919.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organization* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Runyon, R. P., & Haber, A. (1991). *Fundamentals of behavioral statistics* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sathe, V. (1985). *Culture and related corporate realities*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-149.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Tong, R. (1993). *Feminine and feminist ethics*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1988). *Supervision human perspective* (4th ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- Wiles, K. (1967). *Supervision for better school* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา โทร. ๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๘๐๓

วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวพลอยนิตา สุกุลคุณสนอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา โทร. ๒๐๕๒
ที่ ศธ ๖๖๒๑/๑๕๓๘ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗
เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ด้วย นางสาวพลอยนิศา สกุลคุณสนอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอกความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา โทร. ๒๐๕๒
 ที่ ศธ ๖๖๒๑/๑๕๓๘ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวพลอยนิศา สกุดคุณสนอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
 มหำบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน
 วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์
 เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา อนึ่ง โครงการวิจัยนี้
 ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่าน

1. ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินอุดหนุนรัฐบาลหรือเงินรายได้ส่วนงาน)
- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย

2. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบแบบแผน การประพฤติปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรมองค์การ” กรุณาให้ความคิดเห็นตามความเป็นจริงในความรู้สึกรู้สึกของท่านอยู่ในระดับใด โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพียงช่องเดียว

2. ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ				
		5	4	3	2	1
1.	ความมุ่งประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
2	ผู้บริหารให้ความสำคัญที่จะให้บุคลากรมีความเข้าใจต่อ การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การ					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกำหนด วัตถุประสงค์ขององค์การ					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การ					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ				
		5	4	3	2	1
5	การมอบอำนาจ ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับ สายการบังคับบัญชา					
6	ผู้บริหารมอบหมายอำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจ ในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ					
7	ผู้บริหารเชื่อว่าบุคลากรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ					
8	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
9	การตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มากที่สุด					
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์การ					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์การ					
13	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อ ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ					
14	บุคลากรมีความรักความผูกพันเสมือนเป็นเจ้าของหน่วยงาน ที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงาน ที่หน่วยงานอื่น					
15	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเสมอ					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร				
		5	4	3	2	1
16	เมื่อหน่วยงานขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ค่าตอบแทน บุคลากรให้ความร่วมมือมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ					
17	ความไว้วางใจ บุคลากรได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความต้องการอย่างเต็มที่ โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่หน่วยงาน					
18	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดหมายของหน่วยงาน					
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
20	บุคลากรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารต่อการบริหารจัดการหน่วยงาน					
21	ความมีคุณภาพ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ					
22	ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรร่วมมือพัฒนา ยกระดับมาตรฐานขององค์กร					
23	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น					
24	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในองค์กร					
25	การยอมรับ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและยอมรับในความสามารถของบุคลากร					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้โอกาสแก่บุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
28	ผู้บริหารยกย่องชมเชยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
29	ความเอื้ออาทร ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในองค์กร					
30	ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร					
31	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรภายในองค์กร					
32	บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ					
33	ความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร					
34	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากร โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม					
35	ผู้บริหารให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสุจริต					
36	ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต					
37	ความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างเรื่อง ปริชาญา ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรภายในองค์กร					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ				
		5	4	3	2	1
38	ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
39	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ					
40	บุคลากรสามารถยอมรับความแตกต่างเรื่อง ประชญา ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละคน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา กรุณาให้ความคิดเห็นตามความเป็นจริงในความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเพียงช่องเดียว

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		5	4	3	2	1
1	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
2	ท่านเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าปกติให้กับองค์กรโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ					
3	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
4	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุด จะทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ					
5	ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
6	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของท่าน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
		5	4	3	2	1
7	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
8	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
9	หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อแม้ถึงเวลา เลิกงานแล้ว					
10	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่องค์กรมอบหมาย แม้ว่างานนั้นจะ ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
11	ในการทำงานนั้นท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร เป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว					
12	ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและ ข้อบังคับขององค์กร					
13	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กร ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
14	ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ในองค์กรนี้ จะทำให้ ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ใน องค์กรนี้ตลอดไป					
15	ท่านจะชี้แจงข้อกล่าวหาทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึง องค์กรในทางเสียหาย					
16	ท่านกล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กร ที่น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง					
17	องค์กรแห่งนี้สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่าน					
18	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมองค์กร ของท่าน					

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r)
1	0.64	21	0.83
2	0.69	22	0.85
3	0.67	23	0.85
4	0.75	24	0.82
5	0.60	25	0.83
6	0.64	26	0.82
7	0.70	27	0.80
8	0.73	28	0.85
9	0.76	29	0.80
10	0.75	30	0.80
11	0.75	31	0.74
12	0.80	32	0.81
13	0.58	33	0.72
14	0.65	34	0.83
15	0.79	35	0.85
16	0.57	36	0.83
17	0.77	37	0.78
18	0.81	38	0.84
19	0.80	39	0.85
20	0.75	40	0.78

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) = 0.98

ตารางที่ 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (<i>r</i>)
1	0.79
2	0.74
3	0.72
4	0.76
5	0.69
6	0.63
7	0.76
8	0.80
9	0.64
10	0.68
11	0.75
12	0.72
13	0.78
14	0.76
15	0.73
16	0.75
17	0.74
18	0.73

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) = 0.95