

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา

The Relationship Between Organizational Culture and Organizational
Commitment of Private ABC Hospital's Employees: Nakhon Ratchasima

พรทิพย์ ต้อยหมื่นไว^{1*} อัมพาพร สีลามโนธรรม²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Pornthip Toimuenwai^{1*} Ampaporn Leelamanotham²

^{1,2}Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

*Corresponding Author E-mail: pt-tar-za@hotmail.com

(Received: 7 Dec, 2019; Accepted: 7 Apr, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานประจำ โรงพยาบาลเอกชน ABC โดยมีอายุการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป สุ่มการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) ที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการจัดเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มประชากรเป็นจำนวนร้อยละ 20 รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 275 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับกลางและทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .64$) โดยวัฒนธรรมองค์กรแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับกลาง ($r = .57$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบ มุ่งผลสำเร็จ ($r = .53$) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($r = .44$) และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ($r = .34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The research objective was to study the relationship between organizational culture and organizational commitment of private ABC hospital's employees: Nakhon Ratchasima. The research samples were 275 of private ABC hospital's employees in Nakhon Ratchasima. Questionnaire was used as a tool to data Collection. Data analysis process was conducted

using frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient was applied for hypothesis testing. Organizational culture has the highest average level. The overall mean of the organizational commitment was high level. Regarding hypothesis testing, the results of this study revealed that relationship between organizational culture and organizational commitment of private ABC hospital's employees: Nakhon Ratchasima have the same directional relationship in moderate level ($r = .64$). The culture of each side is detailed as follows relative organizational culture has the same direction as the commitment to the organization at the middle level ($r = .57$), followed by successful organizational culture ($r = .53$), adaptive organizational culture ($r = .44$) and bureaucratic corporate culture ($r = .34$) significantly at the .01 level.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานระหว่างประเทศหลายแห่งพบว่า ภาคบริการเป็นตัวขับเคลื่อนใหม่ของระบบเศรษฐกิจ ภาคบริการมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของทั้งระบบเศรษฐกิจ โดยศักยภาพของภาคบริการในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจในบริบทของ Thailand 4.0 พบว่าธุรกิจบริการในส่วนซึ่งเป็นอุตสาหกรรมมีเป้าหมายในกลุ่ม New S-Curve ที่ภาครัฐเน้นให้การสนับสนุน เพื่อเป็นอุตสาหกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจตัวใหม่ในส่วนการขนส่งและบริการทางการแพทย์เป็นภาคบริการที่สำคัญของไทยและเกี่ยวข้องกับแรงงานกลุ่มใหญ่ในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภาคบริการจึงมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาหน่วยธุรกิจรายย่อยและส่งผลให้มีโอกาสในการสร้างนวัตกรรมเพิ่มขึ้น (สินีนากู เสริมชีพ, 2561)

แนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรนั้นมีอยู่ด้วยกันหลายแนวทาง โดยเฉพาะคำตอบแทน เช่นการให้เงินเดือน การให้สวัสดิการ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและเรื่องการเปิดโอกาสให้กับบุคลากร การได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผนและไปในทิศทางเดียวกันได้นั้นต้องอาศัยวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อความเชื่อมโยงสอดคล้องกับบริบท บทบาท หน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรที่มีผลสืบเนื่องกับแนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและมีผลการปฏิบัติงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างยั่งยืน (อนุพงษ์ อินฟ้าแสง, 2559) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่แสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่เราปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย การเป็นโรงพยาบาลชั้นนำในปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการหล่อหลอมให้พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยยึดหลักการนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นสิ่งขับเคลื่อนดังกล่าว ปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมี

ประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วต้องรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า

โดยปัจจุบันมีอัตราการลาออกค่อนข้างสูงของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรดั้งที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการก็จะทำให้พนักงานเกิดความสามัคคีและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการบริหารงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายนโยบายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำที่มีการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 รวมทั้งหมดจำนวน 566 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา คือ พนักงานประจำทั้งหมดที่มีการทำงานตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไปจำนวน 275 คน สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) ที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการจัดเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มประชากรเป็นจำนวนร้อยละ 20 รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 275 คน

3. ขอบเขตของตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Daft, 2001) 2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Allen & Meyer, 1990)

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เดือนมกราคม-เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2561 จำนวน 566 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สูตรของการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2553) ได้ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 สามารถแสดงการคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{NZ^2\sigma^2}{Ne^2 + Z^2\sigma^2}$$

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่าที่กำหนดจากค่าที่เชื่อมั่นที่ 95% มีค่าเท่ากับ 1.96

σ^2 คือ ค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่มีค่าเท่ากับ 1

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าเฉลี่ยที่ 2.5% มีค่าเท่ากับ 0.5

แทนค่าจากสูตร

$$\text{จะได้กลุ่มตัวอย่าง} \quad n = \frac{(566)(1.96)^2(1)^2}{(566)(.5)+(1.96)^2(1)^2}$$

2. การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นการใช้มาตรวัดแบบ (Rating Scale) โดยแบ่งระดับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึงมากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการใช้มาตรวัดแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความผูกพันขององค์กรออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 ชุด

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 ชุด

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ คือ การรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า เอกสารทางวิชาการ บทความผลงานทางวิชาการ นิตยสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน รวมถึงข้อมูลในระบบออนไลน์จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	3.95	.59	มาก
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.21	.55	มาก
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย	3.92	.64	มาก
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	3.88	.64	มาก
รวม	3.99	.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = .44) หากพิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = .55) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = .59) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = .64) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	4.06	.61	มาก
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร	4.09	.68	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.00	.64	มาก
รวม	4.05	.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = .52) หากพิจารณารายด้านพบว่าความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = .68) รองลงมาคือความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .61) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .64) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X
X ₁	1				
X ₂	.44**	1			
X ₃	.41**	.36**	1		
X ₄	.37**	.28**	.36**	1	
Y	.44**	.53**	.57**	.34**	.64**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

- X หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร
- X₁ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว
- X₂ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ
- X₃ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย
- X₄ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ
- Y หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับกลางและ
ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่า
ความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับกลางซึ่งมีทิศทาง
เดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมองค์กรแต่ละด้าน มี
รายละเอียดดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรใน
ระดับกลาง ($r = .57$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ($r = .53$) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว
($r = .44$) และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ($r = .34$)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน
ระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC
ในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็น
ร้อยละ 72 สถานภาพสมรส จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 56 อายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 113 คน
คิดเป็นร้อยละ 41.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ประสบการณ์ทำงาน

10 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 โดยมีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7

2. ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติและด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .341 - .642 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับกลางและทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านมุ่งผลสำเร็จ ด้านปรับตัวด้านเครือญาติ ด้านราชการ ตามลำดับ

1. วัฒนธรรมองค์กรด้านมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมาในทิศทางเดียวกันที่ระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเป็นผู้นำในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียงด้านการบริการสุขภาพกับผู้ป่วยเบาหวาน กุมารเวชและผู้ป่วยจักษุตามมาตรฐานสากล ผู้บริหารจึงมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาระบบการบริการด้านการส่งเสริมป้องกันดูแลรักษาและฟื้นฟูสุขภาพในกลุ่มผู้ป่วยเบาหวาน กุมารเวชและผู้ป่วยจักษุตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์กรมีวัตถุประสงค์ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานกระตือรือร้นและพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อการบริการที่เป็นเลิศและตอบสนองตามความต้องการของลูกค้าทุกระดับที่ได้เข้ามาใช้บริการ ทำให้โรงพยาบาลเกิดความมั่นคง มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของประชาชนในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจลดา สุรัสโม (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบชุมชน ในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา สมตน (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล พบว่า หน่วยงานมุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานโดยให้ความสำคัญด้านสถานะทางการเงินขององค์กรกับส่วนแบ่งการตลาดเช่นเดียวกันกับงานวิจัย สวรรยา ศรีสันติสุข และธีรพงษ์ บุญรักษา (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรแบบตลาดอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีที่ตรงกับจุดประสงค์ของพนักงานจึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรด้านปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมาในทิศทางเดียวกันที่ระดับมาก ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรมีระบบการปฏิบัติงานให้เข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เช่น ระบบสารสนเทศนำมาใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงานและการรักษาสุขภาพให้กับลูกค้าได้ทันทีเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน โดยผู้บริหารปฏิบัติงานแบบไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งโรงพยาบาลยังได้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพเบื้องต้นและอธิบายเกี่ยวกับโรคใหม่ ๆ ในปัจจุบันให้กับประชาชนตามแหล่งต่าง ๆ เช่น ห้างสรรพสินค้า โรงเรียน ชุมชน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจลดดา สุรัสโม (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

3. วัฒนธรรมองค์กรด้านเครือญาติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมาในทิศทางเดียวกันที่ระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรมีลักษณะการปฏิบัติงานตามประเพณีปฏิบัติค่านึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมช่วยเหลือกัน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันพนักงานสามารถปรึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยองค์กรได้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฟื้นฟูชีวิตครอบครัวให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัวให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Belias & Koustelios (2015) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันธนาคารกรีก ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มอยู่ในระดับมาก มีลักษณะมุ่งเน้นความเป็นกันเองผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดเน้นการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ขจิตพร คมขำ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าระดับความคิดเห็นของ

วัฒนธรรมองค์กรด้านให้ความสำคัญกับพนักงานและด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยองค์กรมุ่งเน้นในด้านความซื่อสัตย์ ความยึดมั่น ซื่อตรง และความถูกต้องต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และจรรยาบรรณในงาน

4. วัฒนธรรมองค์กรด้านราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล เอกชน ABC ในจังหวัดนครราชสีมาในทิศทางเดียวกันที่ระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรมีโครงสร้างองค์กรของแต่ละแผนกอย่างชัดเจน เน้นความเป็นทางการและระเบียบแบบแผนใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน พนักงานต้องทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บริหาร องค์กรมีความเข้มงวดในเรื่องกฎระเบียบ เนื่องจากการปฏิบัติในองค์กรต้องมีขั้นตอนทุกอย่างในการรับบริการด้านสุขภาพที่ชัดเจนเพื่อเป็นการรักษาที่ถูกวิธี พนักงานต้องรอคำสั่งจากผู้บริหารหรือหัวหน้าแผนก เป็นการเน้นโครงสร้างของอำนาจหน้าที่จากบนลงล่าง เน้นการควบคุมการทำงานให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือเกิดความเสียหายขึ้นกับงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพและสามารถทราบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของชิตชนก แดงอ่อน (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดี เช่นเดียวกับงานวิจัยของรัตนสุคนธ์ สมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันกับองค์กร กรณีศึกษาของอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความเลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาของอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนางานวิจัยนี้ไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาทางด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้พนักงานในทุกแผนกได้เข้ารับการฝึกอบรมประจำปีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่ทางโรงพยาบาลกำหนดไว้ เพื่อให้มีโอกาสได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะการทำงานแบบใหม่ เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรให้มีความสามัคคีปรองดองช่วยกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและยอมรับฟังหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและมีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้นนำไปสู่เป็นการเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน

2. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาทางด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรต่างคนต่างทำงาน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องสร้างความแข็งแกร่งเพื่อการอยู่รอดและทำให้อุปการกิจดำเนินได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรมีการเสริมสร้างให้พนักงานมีการปรับตัว สนองต่อการแข่งขันของธุรกิจที่ทำให้โรงพยาบาลสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยนำหลัก Key Performance Indicator (KPI) เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน โดยทำการประเมินผลของการทำงานของพนักงานและนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ องค์กรควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับขีดความสามารถของแต่ละคน จึงควรแบ่งงานให้กับพนักงานทำโดยไม่ให้เกิดความสามารถของแต่ละคน เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันตามเป้าหมายขององค์กรในเรื่องการเป็นผู้นำด้านการบริการสุขภาพของจังหวัดนครราชสีมาให้สำเร็จ อีกทั้งพนักงานจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับผู้ที่สนใจที่จะดำเนินการวิจัยในอนาคต ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่น เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความแข็งแกร่ง เสริมสร้างระดับความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร สำหรับผู้ที่สนใจที่จะดำเนินการวิจัยในอนาคต ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ พฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น ในครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึก เช่น มีการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม สัมภาษณ์แบบบุคคลเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ ประธานกรรมการสอบ และดร.อัมพาพร ลิลามโนธรรม อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้ามาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบงานวิจัยเล่มนี้ที่ท่านกรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กิจลดดา สุรัสโม. (2557). วัฒนธรรมองค์กร: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพปาง, 2(2), 1-12.
- ขจิตพร คมขำ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ธิบุรี.

- ชิดชนก แดงอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ยู แอนด์ ไอ อินเทอร์เน็ตมีเดีย จำกัด.
- รัตนสุคนธ์ สมนึก. (2557). ความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันกับองค์กร: กรณีศึกษาของอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุ่งทิวา สมตน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สวรรรยา ศรีสันติสุขและธีรพงษ์ บุญรักษา. (2561). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมนุษยศาสตร์, 11(1), 68-69.
- สินีนาง เสริมชีพ. (2561). บทบาทของภาคบริการกับการพัฒนาประเทศไทยยุค Thailand 4.0. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2562 จาก <http://www.thansettakij.com/content>.
- อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (2559). วัฒนธรรมองค์กร: ปัจจัยสู่ความสำเร็จ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 10(4), 35-46.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Belias, D. & Koustelios, A. (2015). Culture: Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 175(2), 314-323.
- Daft, R. L. (2001). *Organization Theory and Design*. USA: South-Western College Publishing.