

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ORGANIZATIONAL CULTURE IN OPERATIONS AFFECTING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT FOR PERSONNEL CHAIYAPHUM RAJABHAT UNIVERSITY

ทินนิกร เสมอโชค¹ และอนุสรณ์ สิงหาราช²
Tinnikon Samerchok¹, And Anuson Singharach²

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Faculty of Business Administration Chaiyaphum Rajabhat University
E-mail: uji2830@gmail.com
²กองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
Secretarial work, Central Office, Chaiyaphum Rajabhat University

Received : November 17, 2022

Revised : May 1, 2023

Accepted : May 31, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.17) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการทำงาน มีระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.27) รองลงมา คือ ด้านส่งเสริมการพัฒนางาน ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.27) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.25) และด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากร ($\bar{X}=3.52$, S.D.= 0.19) ตามลำดับสำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.61$, S.D.=0.21) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.37) รองลงมา คือ ด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.29) ด้านความห่วงใยองค์กร ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.45) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.62$, S.D.= 0.45) ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}= 0.818$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คำสำคัญ

วัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร

ABSTRACT

This research examines the organizational culture in work that affects organizational commitment for personnel. Chaiphaphum Rajabhat University The objectives were 1) to study the organizational culture in the work of personnel, 2) to study the organizational commitment of the personnel, and 3) to study the relationship between the organizational culture in the work and the organizational commitment of personnel. A sample of 250 people collected data by using a research questionnaire. It was found that the organizational culture in the performance of personnel The overall picture is at a high level ($\bar{x}=3.58$, S.D.= 0.17). Considering each aspect, it was found that the work process had the highest level of organizational culture in operation ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.27), followed by work promotion ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.27), work security ($\bar{x}=3.53$, S.D.=0.25) and the importance of personnel ($\bar{x}=3.52$, S.D.= 0.19), respectively. For organizational commitment of personnel, The overall level was at a high level ($\bar{x}=3.61$, S.D.=0.21). Considering each aspect, it was found that the aspect of being part of the organization had the highest level of organizational commitment of personnel ($\bar{x}=3.76$, S.D.=0.37), followed by came to be member retention ($\bar{x}=3.75$, S.D.= 0.29), organizational concern ($\bar{x}=3.69$, S.D.= 0.45) and willingness to work ($\bar{x}=3.62$, S.D.= 0.45), respectively. And the relationship between organizational culture in performance and organizational commitment of personnel. There was a relatively high positive correlation ($r_{xy}= 0.818$) with a statistical significance at the 0.05 level, indicating that the organizational culture in operation had a relatively high positive correlation with the organizational commitment of the personnel Chaiphaphum Rajabhat University.

Keywords

Organizational culture, Work practices, Commitment to the Organization, Personnel

ความสำคัญของการศึกษา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ และให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับองค์กรของภาครัฐนั้น ได้มีความพยายามที่จะปฏิรูประบบราชการมาหลายยุคหลายสมัย รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบ การบริหารงานในองค์กรทั้งภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บริหารให้มีความร่วมมือสูง การรับรู้ถึงการสนองตอบต่อการปรับตัวเข้ากับองค์กร การรับรู้ภารกิจหลักขององค์กรและการมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นบทบาทสำคัญอีกประเด็นหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากลักษณะสำคัญขององค์กรอย่างหนึ่ง คือ การเป็นทีมรวมของบุคคลซึ่งมาทำงานร่วมกันและยอมรับร่วมกันถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรนั้นจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก หน้าที่ของวัฒนธรรมก็เพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน รวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์กรของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิติพล ภูตะโชติ, 2562, น.134)

ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีและมีประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การเข้า-ออก งาน หรือแม้กระทั่งการขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น หากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย (สร้อยญา จันทรวงทอง, 2546, น. 14-15) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรสูง บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามกระทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรยังเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออก และยังมีส่วนช่วยในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรได้ (วาสนา สัวเกียรติ, 2553, น. 24)

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งประกอบด้วยบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ กลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานราชการ ปัจจุบันโครงสร้างบุคลากรเริ่มเปลี่ยนเป็นระบบมากขึ้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้การที่บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจ อุทิศตัวในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถให้กับองค์กรนั้น บุคลากรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์อย่างไร และเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นข้อสารสนเทศในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างเสริมความผูกพันภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 250 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ กลุ่มพนักงาน ประเภทงบประมาณการจ้าง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วย ด้านส่งเสริมการพัฒนางาน ด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นกับบุคลากร ด้านกระบวนการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านความห่วงใยองค์กรในอนาคต ด้านความเชื่อมั่นขององค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง และด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร จำนวน 35 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทีมผู้วิจัย ดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นหลัก โดยการติดต่อ ประธานงาน นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ เพื่อส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง หรือรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ในการทดสอบ คือ t -test เป็นการทดสอบสมมติฐานสองกลุ่ม

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วย ด้านส่งเสริมการพัฒนางาน ด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากร ด้านกระบวนการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 4 ด้าน

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1	ด้านส่งเสริมการพัฒนางาน	3.62	0.27
2	ด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากร	3.52	0.19
3	ด้านกระบวนการทำงาน	3.66	0.27
4	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.53	0.25
รวม		3.58	0.17

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.58 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.17 พิจารณารายด้านพบว่า ด้านกระบวนการทำงาน มีระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.66 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.27 รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.27 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.53 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.25 และด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากรมีค่าเฉลี่ยที่ 3.52 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ด้านการส่งเสริมการพัฒนางาน

ด้านการส่งเสริมการพัฒนางาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	3.49	0.50
2 องค์กรมีการสนับสนุนให้เข้าอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.48	0.55
3 การปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างเรียบง่าย	3.23	0.57
4 องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.80
5 องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี	3.56	0.54
6 องค์กรส่งเสริมพนักงานในเรื่องการพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ	3.51	0.50
7 องค์กรให้คำชี้แนะ สนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	3.74	0.44
8 องค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	3.64	0.77
รวม	3.62	0.27

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิด้านการส่งเสริมการพัฒนางาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.27 พิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.80 รองลงมา คือ องค์กรให้คำชี้แนะ สนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 องค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77 และการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างเรียบง่าย มีค่าเฉลี่ยที่ 3.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากร

ด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญในเรื่องความใส่ใจดูแลพนักงาน	4.38	0.81
2 มีระบบการป้องกันความปลอดภัยให้กับผู้รับบริการตลอดเวลา	3.28	0.81
3 มีการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	3.23	0.42
4 มีการจัดทำระบบ 5ส. เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.44
5 ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารมีความจริงใจในการค้นหาวิธีการป้องกันความปลอดภัย	3.25	0.75
6 การสนับสนุนให้เข้าอบรมและศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.30	0.83
7 การมีสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องเขียน อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้	3.50	0.97
8 องค์กรรับฟังข้อมูลจากท่านและนำไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	3.49	0.50
รวม	3.52	0.19

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.52 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.19 พิจารณารายข้อแล้ว พบว่า องค์กรจัดสวัสดิการต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญในเรื่องความใส่ใจดูแลพนักงานมีระดับ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.38 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.81 รองลงมา คือ มีการ จัดทาระบบ 5 ส. เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 การมีสิ่งสนับสนุนใน การปฏิบัติงาน เช่น เครื่องเขียน อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐานที่ 0.97 และมีการป้องกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านกระบวนการทำงาน

ด้านกระบวนการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละ ฝ่ายอย่างชัดเจน	3.48	0.55
2 องค์กรมีการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.34	0.73
3 องค์กรมีการปฏิบัติงานตามนโยบายความโปร่งใสซึ่งสามารถตรวจสอบได้	4.35	0.80
4 ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของท่านอย่างเหมาะสม	3.56	0.54
5 งานในหน้าที่ของท่าน มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.51	0.50
6 องค์กรมีการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นทีมที่มีคุณภาพ	3.74	0.44
7 องค์กรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ลักษณะการทำงานที่ชัดเจน	3.64	0.77
รวม	3.66	0.27

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านกระบวนการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.66 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.27 โดยพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า องค์กรมีการปฏิบัติงานตามนโยบายความโปร่งใสซึ่งสามารถตรวจสอบได้มีระดับ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.80 รองลงมา คือ องค์กร มีการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นทีมที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 องค์กรมีการ กำหนดอำนาจหน้าที่ลักษณะการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77 และองค์กร มีการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.34 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติอยู่ ช่วยให้ท่านได้รับการยอมรับจากสังคม ในเรื่องเกียรติยศ ชื่อเสียง	4.32	0.82
2 ท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการที่ควรจะได้รับอย่างเป็นธรรมจากองค์กร	3.32	0.85
3 องค์กรมีการปลูกฝังให้บุคลากรทุกระดับให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	3.26	0.48
4 องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานอย่างเป็นระบบ และเท่าเทียมกัน	3.74	0.44

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
5 จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.28	0.78
6 องค์กรเลื่อนตำแหน่งพนักงานโดยพิจารณาจากความสามารถ ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน	3.30	0.83
7 องค์กรมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสุขภาพของบุคลากร	3.50	0.97
รวม	3.53	0.25

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.53 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.25 โดยพิจารณารายข้อ พบว่า รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้ได้รับการยอมรับจากสังคมในเรื่องเกียรติยศ ชื่อเสียงมีระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.32 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.82 รองลงมา คือ องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นระบบ และเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 องค์กรมีวิธีปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสุขภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.97 และจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.28 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.78 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านความห่วงใยองค์กรในอนาคต ด้านความเชื่อมั่นขององค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียง และด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้งหมด 6 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	3.62	0.45
2 ด้านความห่วงใยองค์กรในอนาคต	3.69	0.45
3 ด้านความเชื่อมั่นขององค์กร	3.40	0.17
4 ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.76	0.37
5 ด้านการปกป้องชื่อเสียง	3.44	0.20
6 ด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร	3.75	0.29
รวม	3.61	0.21

จากตารางที่ 6 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้งหมด 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.61 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.21 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.76 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.37 รองลงมาคือ ด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.29 ด้านความห่วงใยองค์กรในอนาคต มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.45 ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.62 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.45 ด้านการปกป้องชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.20 และด้านความเชื่อมั่นขององค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.40 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านความ
เต็มใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	3.49	0.50
2 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.48	0.55
3 ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติงานให้กับ องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.23	0.57
4 ท่านมีความสามารถและทุ่มเทเพื่อให้งานปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	4.35	0.80
5 ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรนี้	3.56	0.54
รวม	3.62	0.45

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านความ
เต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 3.62 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.45 พิจารณาราย
ข้อ พบว่า มีความสามารถและทุ่มเทเพื่อให้งานปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.80 รองลงมา คือ พร้อมที่จะทำทุกอย่าง
เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรนี้ ค่าเฉลี่ยที่ 3.56 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.54 มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ค่าเฉลี่ยที่ 3.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 และท่านยินดีที่
จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงไป
ด้วยดีค่าเฉลี่ยที่ 3.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านความ
ห่วงใยองค์กรในอนาคต

ด้านความห่วงใยองค์กรในอนาคต	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความอยู่รอดขององค์กร	3.51	0.50
2 ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	3.74	0.44
3 ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรได้อย่างเต็มที่	3.64	0.77
4 ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4.26	0.84
5 ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.28	0.81
รวม	3.69	0.45

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านความ
ห่วงใยองค์กรในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.69 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.45
โดยพิจารณารายข้อ พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ความ
เชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่

4.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.84 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการมีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 ผลการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77 และในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.28 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านความเชื่อมั่นขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน	3.23	0.42
2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน	3.74	0.44
3 ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.25	0.75
4 ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรนี้	3.49	0.50
5 ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ	3.48	0.55
6 ท่านปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องเพื่อความเชื่อมั่นในองค์กร	3.23	0.57
รวม	3.40	0.17

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านความเชื่อมั่นขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.40 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.17 พิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 รองลงมา คือ ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.55 และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องเพื่อความเชื่อมั่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.42, 0.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1 ท่านคิดว่า องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำร่วมงานด้วย	4.35	0.80
2 ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี	3.56	0.54

ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
3 ท่านมีความพยายามที่จะโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ	3.51	0.50
4 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ	3.74	0.44
5 ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.64	0.77
6 ท่านพร้อมทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.26	0.84
7 ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ	3.28	0.81
รวม	3.76	0.37

จากตารางที่ 10 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชัยภูมิ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.76 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ที่ 0.37 โดยพิจารณารายชื่อ พบว่า องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำร่วมงานด้วยมีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.80 รองลงมา คือพร้อม
ทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.84 มีความตั้งใจที่จะ
ทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 และคิดว่าเป็นส่วนหนึ่ง
ที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.28 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ด้านการปกป้องชื่อเสียง

ด้านการปกป้องชื่อเสียง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่าน ในทางที่เสื่อมเสีย ชื่อเสียง	3.23	0.42
2 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เพื่อมิให้มีการร้องเรียน	3.74	0.44
3 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามอำนาจหน้าที่ให้ เกิดการยอมรับจากทุกฝ่ายในองค์กร	3.25	0.75
4 ท่านคิดว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความ เหมาะสมและยุติธรรม	3.49	0.50
5 ท่านภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	3.48	0.55
รวม	3.44	0.20

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการปกป้อง
ชื่อเสียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.44 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.20 พิจารณารายชื่อ
พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เพื่อมิให้มีการร้องเรียน มีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 รองลงมาคือ ระบบการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 4.49 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่
0.50 ภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.55 และรู้สึกต่อต้าน
เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางที่เสื่อมเสียชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร

ด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
1 รางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	3.23	0.57
2 ถ้าสภาพการปฏิบัติงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ก็อาจเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกได้	4.35	0.80
3 ท่านพร้อมที่จะโยกย้ายไปทำงานยังองค์กรอื่นทันที หากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	3.56	0.54
4 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.51	0.50
5 การพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.74	0.44
6 การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของบุคคล	3.64	0.77
7 ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิดจะลาออกไปไหน	4.26	0.84
รวม	3.75	0.29

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.75 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.29 พิจารณารายข้อ พบว่า ถ้าสภาพการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ก็อาจเป็นสาเหตุให้ลาออกได้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.80 รองลงมาคือ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดจะลาออกไปไหน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.84 การพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.74 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.44 และรางวัลหรือผลตอบแทนที่แท้จริงของท่านคือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.57 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	
	r	0.818**
	P-value	0.000
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างระดับการปฏิบัติงานในวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และระดับการปฏิบัติงานในวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงมาก ($r_{xy} = 0.818$) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมรายคู่

วัฒนธรรม องค์กรในการ ปฏิบัติงาน (x)		ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (y)					
		ด้านความ เต็มใจใน การ ปฏิบัติงาน	ด้านความ ห่วงใย องค์กรใน อนาคต	ด้านความ เชื่อมั่น ของ องค์กร	ด้านการ เป็นส่วน หนึ่งของ องค์กร	ด้านการ ปกป้อง ชื่อเสียง	ด้านการ คงไว้ซึ่ง สมาชิกใน องค์กร
ด้านส่งเสริม การพัฒนางาน	r	0.886	0.378	0.198	0.740	0.050	0.802
	P-value	0.00	0.00	0.002	0.00	0.433	0.00
ด้านการให้ ความสำคัญต่อ บุคลากร	r	-0.094	0.323	0.129	0.255	0.074	0.229
	P-value	0.138	0.00	0.042	0.00	0.241	0.00
ด้าน กระบวนการ ทำงาน	r	0.796	0.453	0.170	0.765	-0.037	0.854
	P-value	0.00	0.00	0.007	0.00	0.561	0.00
ด้านความ มั่นคงในการ ทำงาน	r	-0.315	0.305	0.042	0.130	-0.095	0.152
	P-value	0.00	0.00	0.513	0.040	0.134	0.016

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ระหว่าง -0.095 ถึง 0.886 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบและความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบและทางบวกค่อนข้างต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการพัฒนางานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_1y_1}=0.886$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_3y_6}=0.854$) และวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ด้านส่งเสริมการพัฒนางานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_1y_6}=0.802$) ตามลำดับ สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการปกป้องชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ($r_{x_6y_5}=-0.095$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กร ในการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ($r_{x_2y_1}=-0.094$) และ วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการปกป้องชื่อเสียงมีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ ($r_{x_3y_5}=-0.037$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ เริ่มจากการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ความสำคัญในเรื่องความใส่ใจดูแลพนักงาน มีการกำหนดลักษณะการทำงานที่ชัดเจน ปฏิบัติงานตามนโยบายความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ส่งผลให้บุคลากรได้รับการยอมรับจากสังคมในเรื่องเกียรติยศ ชื่อเสียง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็น ในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน (นวลล่อ แสงสุข และวไลพรณ อาจารย์ วัฒนา, 2561 น. 111) ทั้งนี้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน นอกจากนี่ยังพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน (รัมย์ประภา บุญทะระ, 2563, น. 71)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อความสามารถและทุ่มเทเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งความเชื่อมั่นในค่านิยมขององค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเหมาะสมและยุติธรรมตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างดี ทั้งนี้มหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันในองค์กรด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (คำภีร์ ศรีหาจักร, 2560, น.100)

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.818$) แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านส่งเสริมการพัฒนางานมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงองค์ต้องส่งเสริมพัฒนาเพื่อคงความสัมพันธ์อันดีไว้ ส่วนด้านการปกป้องชื่อเสียงและด้านความมั่นคงในการทำงานยังคงมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำองค์กรอาจมีการดำเนินการกิจกรรมและวางแผนการสร้างความมั่นคงในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อเสริมความสัมพันธ์อันดีและเพิ่มการมีส่วนร่วมในส่วนกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรด้วย ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นวลล่อ แสงสุข และวไลพรณ อาจารย์วัฒนา, 2561, น.117) นอกจากนี้การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบต่ำ และทางบวกค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม (สุพัฒน์ ศรีสารคาม, 2554, น.114)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรด้านการให้ความสำคัญต่อบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน เห็นความสำคัญของตนเองต่อองค์กรโดยมีการวางแผน และปรับปรุงหลักการหรือกำหนดนโยบายเชิงพัฒนาเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรที่คาดหวังไว้

1.2 ควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อมั่นขององค์กรโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขหรือปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อหนุนเสริมการปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในองค์กร

1.3 ควรพัฒนาส่งเสริม วางแนวทาง หรือพัฒนาความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการปกป้องชื่อเสียง เพื่อสร้างแนวทางหรือแบบแผนที่ชัดเจนในการทำงานให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการปกป้องชื่อเสียงองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบวัฒนธรรมขององค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาในสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้แต่ละองค์กรมาเปรียบเทียบกัน

2.2 ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถรับรู้เรื่องราวเพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- คำภีร์ ศรีหาจักร. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสว่นนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นวลลออ แสงสุข และวไลพรณ อาจาร์ วัฒนา. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 11(2), 62-68.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2562). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัมย์ประภา บุญพระ. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. [ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วาสนา ส้วยเกร็ด. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล. [ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. Thailand.
- สร้อยญา จันทรวงทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. Chiang Mai University Digital Collections. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/>

สุพัฒน์ ศรีสารคาม. (2554). *วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดมหาสารคาม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภาษาอังกฤษ

- Boontara. R. (2020). *Organizational culture affects work performance of university support Officer in nakhon ratchasima Rajabhat University* [Unpublished master's thesis]. Raja mangala University of technology ISAN].
- Jantararoungtong. S. (2003). *The relationships of gender bias perception and supervisory fairness perception to organizational commitment and organizational citizenship behavior*. [Unpublished master's thesis]. Chiang Mai University <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/>
- Phutachot. N. (2013). *organizational behavior*. (5th ed.). Chulalongkorn University Publishing House.
- Saengsook. N & Arjareewattana. W. (2018). *Organizational culture affecting of staffs' work performance at Ramkhamhaeng University*. [Research Ramkhamhaeng university]. Research database (Thailis)
- Sihachack, K. (2017). *Organizational culture and quality of work life affecting organizational commitment of personnel in Savannakhet University, lao people's democratic republic*. [Unpublished master's thesis]. Raja Mangala University of Technology Isan].
- Srisarakham. S. (2011). *The Organizational culture in operation relate to affair's personnel of maha sarakham provincial electricity authority*. [Unpublished master's thesis]. Rajabhat Mahasarakham University. https://arit.rmu.ac.th/e_thesis.php
- Suaylred, W. (2010). *Relationship Between staff's job satisfaction and Organizational commitment: the research institute for languages and cultures of asia, Mahidol University*. [Unpublished master's thesis]. Silpakorn University.

