

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Organizational Culture Affected Work Efficiency of University
Support Officer at Nakhonratchasima Rajabhat University

รัมย์ประภา บุญทะระ^{1*} สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์²

^{1,2} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Ramprapa Boontara^{1*} Suwattana Tungswad²

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

*Corresponding Author E-mail: ramprapaboland88@gmail.com

(Received: January 21, 2020; Accepted: April 24, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 217 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน โดยเลือกตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ($p < .01$) และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ($p < .05$)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research aimed to examine organizational culture affected work performance of university support officer in Nakhonratchasima Rajabhat University. The

sample size used in this research was 217 university support officers in Nakhonratchasima Rajabhat University. A questionnaire was used as a research tool and the data was analyzed by using descriptive statistics, consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and using inferential statistics which was multiple regression analysis method to test the hypotheses.

The research results found that the constructive styles of organizational culture affected the work efficiency of university support officer in Nakhonratchasima Rajabhat University ($p < .01$) and the organizational culture in the passive/defensive styles affected the work efficiency of university support officer at Nakhonratchasima Rajabhat University ($p < .05$).

Keywords: Organizational Culture, Work Efficiency, Human Resource Management

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เศรษฐกิจโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภาวะการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กรมีอยู่ในทุกพื้นที่ ทุกประเทศ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้นั้นคือ ทรัพยากรทางการบริหารทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) โดยทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่สำคัญ กล่าวคือองค์กรต้องมีบุคลากรที่ร่วมมือร่วมใจกันรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีและมีจุดหมายเดียวกัน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ (ดิเรก อัสถิ, 2555) หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถ และองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ทুমเทในการทำงานแล้วนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วยการพัฒนาประเทศตามแนวของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทย มีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ ทำให้รายได้ประชาชนสูงขึ้น ปัญหาความยากจนลดลง และคุณภาพชีวิตประชาชนดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามโครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจและสังคมโลกมากขึ้น จึงทำให้มีความอ่อนไหวและผันผวนตามปัจจัยภายนอก ในขณะที่ความสามารถในการแข่งขันปรับตัวช้า เนื่องจากการยกระดับห่วงโซ่มูลค่าการผลิตเกษตรอุตสาหกรรม และบริการ สู่การใช้องค์ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยังดำเนินการได้

น้อย ทำให้ฐานการผลิตเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการที่มีผลผลิตทางการผลิตต่ำ ประกอบกับประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้าน ที่สำคัญได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพการศึกษา คุณภาพบริการสาธารณสุข สังคมไทยยังมีความเหลื่อมล้ำสูง ก่อให้เกิดความแตกแยก รวมทั้งระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งมาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) วัฒนธรรมองค์กร เป็นความเชื่อ ความคิด วิถีชีวิต ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันมา มีการถ่ายทอดจากสมาชิกเก่าสู่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างยิ่ง ผู้บริหารได้รู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่จะทำให้ผู้บริหารชี้ชัดให้เห็นถึงสาเหตุใด ที่องค์กรจึงประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว และจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้ประสบความสำเร็จต่อไป (วิเชียร วิทยอุดม, 2551)

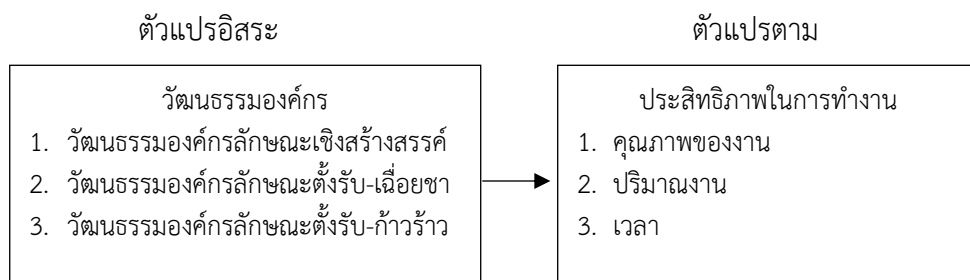
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ ได้รับผลกระทบดังกล่าว และได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพมาอย่างต่อเนื่อง จึงนำมากำหนดเป้าหมายในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย เพื่อให้มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ (กองนโยบายและแผน, 2558) โดยพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มีจำนวน 403 คน มีหน้าที่สนับสนุนงานวิชาการ หรือภารกิจของมหาวิทยาลัย สังกัดอยู่ในคณะ หน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุด ที่มีบทบาทต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัย แต่ในปัจจุบันพบว่าบุคลากรในหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย บุคลากรบางกลุ่มมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรบางกลุ่มมีความมุ่งเน้นการต้องการความมั่นคง และเน้นมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นสัมพันธภาพของการปกป้องตัวเอง และบุคลากรบางกลุ่มมุ่งเน้นงานและความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน เน้นอำนาจ แข่งขันชิงดีชิงเด่น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร (Cooke & Lafferty, 1989)

จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร หรือบุคคลภายนอก สามารถนำผลที่ได้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) โดยแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 3 ประเภท เป็นการอธิบายความแตกต่างของวัฒนธรรมในองค์กรที่มีความหลากหลาย มีความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Styles) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles)

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) โดยประสิทธิภาพในการทำงานคือความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) และเวลา (Time)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสม และเป็นงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 403 คน (กองบริหารบุคคล, 2562)
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเป็นระดับชั้น

อย่างเป็นสัดส่วน โดยเลือกตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร ตามการคำนวณด้วยสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวน 217 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ประจำอยู่สังกัดต่าง ๆ ทั้งหมด 16 สังกัด โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ได้แบ่งตัวอย่างของประชากรเป็นชั้นตามสัดส่วนตามลักษณะบางอย่าง (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 217 คน ดังสูตร

$$\text{ประชากรในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละสังกัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times \text{กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ}$$

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถามจะครอบคลุมส่วนประกอบทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัดที่ปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) แบบมีหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) และให้เลือกคำตอบตามจริง

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3 ด้าน โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว เช่น ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ และทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับใด, ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน และยอมรับความสามารถในการทำงานซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับใดและท่านทำงานโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลักอยู่ในระดับใด เป็นต้น โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ด้าน โดยประยุกต์จากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลาในการทำงาน เช่น ท่านทำงานได้ตามแผนที่องค์กรวางไว้ และรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่ได้รับอยู่ในระดับใด, ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับใด และท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน อยู่ในระดับใด เป็นต้น โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

หลังจากนั้น ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .70 ขึ้นไป โดยค่าความเชื่อมั่นหลังจากได้มีการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าเท่ากับ .83 และประสิทธิภาพการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ .83

5. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัดที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นมาตรวัดช่วงมาตราส่วน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นมาตรวัดช่วงมาตรา จะวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาการทำงาน ตามลำดับ

5.4 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

5.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 76.96 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52 มีสถานภาพโสด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 162 คน คิดเป็นร้อยละ 74.65 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.78 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนที่สังกัดสำนัก/สถาบัน/กอง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 69.59

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะเชิงสร้างสรรค์	3.85	.545	มาก
2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	3.67	.581	มาก
3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	3.58	.605	มาก
รวม	3.70	.487	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$,

S.D. = .487) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .545) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .581) และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .605) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.13	.510	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.92	.499	มาก
3. ด้านเวลาในการทำงาน	3.82	.569	มาก
รวม	3.95	.446	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .446) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .510) รองลงมา คือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .499) และประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .569) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	Y	Tolerance	VIF
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ (X_1)	1				.64	1.57
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_2)	.63**	1			.78	1.28
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_3)	.47**	.60**	1		.60	1.67
Y	.54**	.48**	.40**	1		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 3 ด้าน และประสิทธิภาพการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ระหว่าง .40 - .63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง .60 - .78 มีค่ามากกว่า .2 และค่า VIF ของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าอยู่ระหว่าง 1.28 - 1.67 มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงไม่มีปัญหา Multicollinearity

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีแบบเข้าทีละตัว (Enter Regression) ผลที่ได้จากการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	S.D.	β	t	p-value
ตัวแปรคงที่ (Constant)	1.96	.20		10.07	.00**
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ (X_1)	.31	.06	.37	5.13	.00**
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_2)	.13	.06	.17	2.11	.04*
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_3)	.19	.05	.13	1.80	.07
$R^2 = .34, \text{Adj}R^2 = .33$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์มีผลมากที่สุด ($\beta = .37, p < .01$) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ($\beta = .17, p < .05$) โดยตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 33

สรุปการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน รวมทั้งให้พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างมีอิสระ ทำให้พนักงานเกิดการนำองค์ความรู้ และทักษะการทำงานใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในการทำงาน ทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยมีการจัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญงานให้บุคลากร โครงการ Show and Share เพื่อให้พนักงานในองค์กรและหน่วยงานภายนอกได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และโครงการอบรมทักษะภาษาอังกฤษเพื่องานบริการสำหรับพนักงานที่มีความสนใจ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปณณชร เทียนทอง (2555) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ โดยหากพนักงานมีความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และทุ่มเทให้กับการทำงานแล้วนั้น ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจดา คำกรฤาชา และคณะ (2560) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงบวก โดยองค์กรควรกระตุ้นหรือส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Balthazard (2006) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยหากองค์กรเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ และให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนางาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ที่มุ่งส่งเสริมพฤติกรรมให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เคารพระบอบอาวุโสตามลำดับชั้นบังคับบัญชา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดข้อขัดแย้ง รวมทั้งปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อกำหนดที่องค์กรให้ไว้อย่างเคร่งครัด ส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีลักษณะการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงาน และทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มทำงาน

เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เช่น คณะกรรมการการจัดการความรู้ คณะกรรมการการจัดการความเสี่ยง กลุ่มคณะกรรมการประกันคุณภาพ หรือการจัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมไทยอื่น เพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเกิดความรู้สึกรักมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา อินนินชัย (2559) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลชลบุรี พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลชลบุรี โดยมีตีเน้นความมั่นคงของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงพยาบาลชลบุรีให้ความสำคัญต่อความมั่นคงของบุคลากรและรักษาสถานภาพขององค์กรเป็นอย่างมากจึงส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ไพร ณ พิกุล (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดลำปาง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านการมีส่วนร่วม การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wallach (1983) เรื่อง ความสัมพันธ์และอิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกันซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก

3. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยนี้แตกต่างไปจาก ทฤษฎีของ Cook & Lafferty ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรที่พนักงานมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะ ต้องการอำนาจและการได้มาซึ่งตำแหน่งหน้าที่ กล้าแสดงอาการตำหนิผู้อื่นหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือความคิดเห็นผู้อื่นเสมอ ๆ รวมทั้งมักแสดงออกถึงความเจ้าระเบียบ ใช้ระยะเวลานานในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น พนักงานที่มีพฤติกรรมแข่งขันในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งหน้าที่และอำนาจนั้น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานราชการ มีลักษณะการทำงานตามโครงสร้างองค์กร ทำงานตามสายการบังคับบัญชา มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย พนักงานที่มีพฤติกรรมดังกล่าวจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยของ Balthazard, Cooke & Potter (2006) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพฤติกรรมและค่านิยมที่ต้องการใช้อำนาจ ต้องการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ความสามารถของพนักงาน เช่น มีการจัดโครงการอบรมเทคนิคการทำงานอย่างมืออาชีพ การสนับสนุนงบประมาณให้พนักงานได้รับการอบรมทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงานมากขึ้น ทำงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ควรส่งเสริมด้านสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานทั้งหน่วยงานภายใน และหน่วยงานภายนอก เช่น มีการจัดโครงการอบรมเพื่อสร้างกิจกรรมการทำงานเป็นทีม การแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ คณะกรรมการความเสี่ยง คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างกลุ่มทำงานให้สำเร็จตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

3. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ดังนั้น เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริม ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในอาชีพ พึงพอใจในงาน และทำงานได้มีประสิทธิภาพมาก เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน การให้รางวัลตอบแทนบุคลากรที่ทำงานดี หรือได้รับการโหวตให้เป็นพนักงานดีเด่น เป็นต้น

4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีค่าการส่งผลร้อยละ 34 เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ ได้รับงบประมาณจัดสรรจากรัฐบาลและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย มีภารกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิต และให้บริการทางวิชาการ มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มีจำนวนมาก จึงทำให้องค์กรมีงบประมาณในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างจำกัด อีกทั้งปัจจัยสาเหตุด้านอื่น ๆ อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ร้อยละ 34 ดังนั้น

สำหรับผู้สนใจทำการวิจัยในอนาคต ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจะทำให้สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสอบงานวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กองนโยบายและแผน (2558). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2558-2562. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- กองบริหารบุคคล. (2562). สัมภาษณ์. 31 พฤษภาคม 2562. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ดิเรก อัสถิ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเยื่อและกระดาษในเขตภาคกลาง. การศึกษาวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- ปิ่นนุช เทียนทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ไพร ณ พิกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- พินิจดา คำกรฤชา และคณะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สุจิตรา อินนันทชัย. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Balthazard, P. A., Cooke, R. A. & Potter, R. E. (2006). **Dysfunctional Culture, Dysfunctional Organization**. Master's Thesis, Degree of Management and Leadership, Arizona State University.
- Cooke, R. A. & Lafferty, J. C. (1989). **Organization Culture Inventory**. Minnesota: Human Synergistic.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). **Business Organization and Management**. Illinois: Irwin.
- Wallach, E. J. (1983). Individuals and Organization: the Cultural Match. **Training and Development Journal**, 37(2), 28-36.