



อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการ
การศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก*

THE INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
PROMOTING THE QUALITY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS IN GLOBAL AND FRONTIER RESEARCH GROUP

¹ปิยะพงศ์ หิรัญรัตน์, สุบิน ยुरารัช และ พุสดี กลิ่นเกษร

Piyapong Hiranrat, Subin Yurarach and Phussadee Klinkesor

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Master of Educational, Educational Administration,

Graduate College of Management, Sripatum University

¹Email: piyapong2850@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก 2) วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา และ 3) เสนอแนวทางการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มดังกล่าว ปีการศึกษา 2567 จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.21–0.62 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดีมากที่สุด วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับดีมาก และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับดีมากที่สุด 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับปานกลาง 3) แบบจำลองการทำนายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.582 และค่า R^2 เท่ากับ 0.339 อธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 33.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรและองค์ประกอบส่วนใหญ่ของวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาได้ ยกเว้นด้านวัฒนธรรมความเป็นเอกภาพที่ไม่พบอิทธิพลเชิงพยากรณ์ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกควรให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร; วัฒนธรรมองค์กร; คุณภาพการจัดการศึกษา; สถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก



ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the organizational climate, organizational culture, and the promotion of educational quality management of world-class research universities; 2) to analyze the influence of organizational climate and organizational culture on the promotion of educational quality management; and 3) to propose guidelines for organizing organizational climate and organizational culture to enhance the quality of educational management. This research was quantitative research. The sample consisted of academic staff of such world-class research universities in the academic year 2024, totaling 378 persons. The research instrument was a questionnaire with item discrimination values ranging from 0.21–0.62 and a reliability coefficient of 0.87. The statistics used included mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) the organizational climate was at the highest level, the organizational culture was at a very high level, and the promotion of educational quality management was at the highest level; 2) the organizational climate and organizational culture had an influence on the promotion of educational quality management with statistical significance at the .01 level, with a multiple correlation coefficient at a moderate level; and 3) the predictive model had a multiple correlation coefficient (R) of 0.582 and an R^2 of 0.339, explaining 33.90 percent of the variance with statistical significance at the .05 level. Organizational climate and most components of organizational culture could predict the promotion of educational quality management, except for the dimension of unity culture which showed no predictive influence. The findings indicated that world-class research universities should emphasize creating an organizational climate conducive to collaboration and developing an organizational culture that supports learning and innovation, which are essential factors for sustainably enhancing the quality of educational management.

Keywords: Organizational Climate; Organizational Culture; Educational Quality Management; World-Class Research Universities

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งการผลิตผลงานทางวิชาการรวมถึงการนำงานวิจัยไปถ่ายทอดเพื่อใช้ประโยชน์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ยังคงกระจุกตัวอยู่เพียงบางสถาบันอุดมศึกษา และในขณะเดียวกัน บางสถาบันอุดมศึกษายังไม่มีผลงานในระดับนานาชาติ ประกอบกับมีปัญหาคอขวดระหว่างภาระงานวิจัยกับภาระงานสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งศักยภาพด้านการวิจัยยังคงเป็นอุปสรรคภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้เกิดการแข่งขันในระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาระดับโลก พบว่า อันดับสถาบันอุดมศึกษาไทยมีแนวโน้มลดลง (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) การอุดมศึกษาจึงได้มีการปฏิรูประบบโดยการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเชิงยุทธศาสตร์ที่เป็นไปตามเป้าหมายและผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอน เพื่อสนับสนุนการ



พัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดนิยามคุณลักษณะตัวชี้วัด และนิยามเชิงปฏิบัติการครอบคลุมผลการดำเนินงาน (Performance) และศักยภาพ (Potential) ของสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละกลุ่ม (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) ซึ่งกลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) ได้มีการมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ตลาดแรงงานระดับโลก สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เป็นตัวกำหนดทิศทางของการพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพระดับโลก อย่างไรก็ตาม บรรยากาศองค์กรที่บ่งบอกถึงความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชา การกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ หรือนโยบายเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยังเป็นค่านิยม ความเชื่อและยึดถือปฏิบัติกันมาในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อ “อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก” เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการส่งเสริมและการสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงกว่ามาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สร้างและพัฒนาบุคลากรที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานระดับโลก สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เป็นทิศทางของประเทศ และมีคุณภาพ สามารถแข่งขันในระดับโลกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 17 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 27,170 คน

กลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ปีการศึกษา 2567 ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้จากผลการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวนประชากรที่ศึกษา (N) เท่ากับ 27,170 คน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน (%) (e) เท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น (%) (ค่าโคสแควร์) (X^2) เท่ากับ 3.841 สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนด 0.5) (P) เท่ากับ 0.5 และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (s) เท่ากับ 378 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ตอน จำนวนทั้งสิ้น 39 ข้อ ดังนี้



ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบรายการ (Check Lists) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรสายวิชาการ และสังกัดสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานในการทำงาน การสนับสนุน การรับผิดชอบในการทำงาน และความรู้สึกผูกพัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมความเป็นเอกภาพ และวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบการให้คะแนน 5 ระดับ (Likert Scale) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ ชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา การเคลื่อนย้ายของอาจารย์/ นักวิจัย/ และนักศึกษา และความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก จำนวน 1 ข้อ

คำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่า เครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นดีมาก สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ทำหนังสือจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึงสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยไปยังกลุ่มไลน์ประสานงานต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก โดยแนบ QR code และลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เพื่อให้กลุ่มประชากรตัวอย่างเข้าถึงและตอบแบบสอบถามได้สะดวก

3) ผู้วิจัยติดตามและรวบรวมแบบสอบถามที่ยังไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับแบบสอบถามครบแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ทุกฉบับเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล SPSS แบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานในการทำงาน การสนับสนุน การรับผิดชอบในการทำงาน และความรู้สึกผูกพัน



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพพัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมความเป็นเอกภาพ และวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 3 การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ประกอบด้วย อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ ชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา การเคลื่อนย้ายของคณาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษา และความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 3 สร้างสมการพยากรณ์แนวทางการจัดบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก

ตารางที่ 1 หาค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของสภาพบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	M	SD	แปลผล	อันดับ
บรรยากาศองค์กร (รวม)	4.52	.25	มากที่สุด	
โครงสร้างองค์กร (X ₁)	4.57	.32	มากที่สุด	1
มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X ₂)	4.51	.35	มากที่สุด	2
การสนับสนุน (X ₃)	4.51	.35	มากที่สุด	3
การรับผิดชอบในการทำงาน (X ₄)	4.50	.31	มาก	4
ความรู้สึผูกพัน (X ₅)	4.49	.32	มาก	5
วัฒนธรรมองค์กร (รวม)	4.48	.30	มาก	
วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (X ₆)	4.48	.31	มาก	3
วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X ₇)	4.49	.27	มาก	1
วัฒนธรรมความเป็นเอกภาพ (X ₈)	4.49	.62	มาก	2
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X ₉)	4.47	.34	มาก	4



ตัวแปร	M	SD	แปลผล	อันดับ
การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (รวม)	4.53	.29	มากที่สุด	
อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ (Y ₁)	4.76	.43	มาก	2
ชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา (Y ₂)	4.42	.49	มาก	3
การเคลื่อนย้ายของอาจารย์/นักวิจัย/ และนักศึกษา (Y ₃)	4.56	.52	มากที่สุด	1
ความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ (Y ₄)	4.38	.50	มาก	4

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า สภาพบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด, มาก, และมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $M = 4.52$, $SD = .25$, 4.48 , $SD = .30$, และ 4.53 , $SD = .29$ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโดยเรียงอันดับจากมากไปน้อยที่เป็นรายด้าน พบว่า

1. บรรยากาศองค์กรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก คือ โครงสร้างองค์กร (X₁) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X₂) การสนับสนุน (X₃) การรับผิดชอบในการทำงาน (X₄) ความรู้สึกผูกพัน (X₅) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $M = 4.57$, $SD = .32$, $M = 4.51$, $SD = .35$, $M = 4.51$, $SD = .35$, $M = 4.50$, $SD = .31$ และ $M = 4.49$, $SD = .32$ ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก คือ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X₇) วัฒนธรรมความเป็นเอกภาพ (X₈) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (X₆) และ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X₉) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $M = 4.49$, $SD = .27$, $M = 4.49$, $SD = .62$, $M = 4.48$, $SD = .31$ และ $M = 4.47$, $SD = .34$ ตามลำดับ

3. การส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก คือ การเคลื่อนย้ายของอาจารย์/ นักวิจัย/ และนักศึกษา (Y₃) อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ (Y₁) ชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา (Y₂) และ ความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ (Y₄) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $M = 4.56$, $SD = .52$, $M = 4.76$, $SD = .43$, $M = 4.42$, $SD = .49$ และ $M = 4.38$, $SD = .50$ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก

ตารางที่ 2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (Multiple Regression Analysis) จากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)



ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉
Y	1									
X ₁	.332**	1								
X ₂	.322**	.459**	1							
X ₃	.406**	.384**	.484**	1						
X ₄	.273**	.418**	.635**	.567**	1					
X ₅	.229**	.268**	.506**	.439**	.586**	1				
X ₆	.374**	.182**	.378**	.430**	.583**	.545**	1			
X ₇	.456**	.381**	.493**	.600**	.713**	.629**	.592**	1		
X ₈	.148**	.117*	.150**	.284**	.278**	.258**	.433**	.372**	1	
X ₉	.419**	.245**	.295**	.461**	.503**	.492**	.651**	.669**	.311**	1

*p < .05 **p < .01

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง ($R_{xy} = 0.582$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X_7) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_9) การสนับสนุน (X_3) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (X_6) โครงสร้างองค์กร (X_1) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X_2) การรับผิดชอบในการทำงาน (X_4) ความรู้สึกผูกพัน (X_5) และวัฒนธรรมความเป็นเอกภาพ (X_8) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน อยู่ในระดับความสัมพันธ์กัน (R_{xy}) เท่ากับ .456, .419, .406, .374, .332, .322, .273, .229, และ .148 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 สร้างสมการพยากรณ์แนวทางการจัดบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายพยากรณ์อิทธิพลบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่ (Constant)	1.686	.242	-	6.959	.000
วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X_7)	.354	.081	.332	4.395	.000
โครงสร้างองค์กร (X_1)	.154	.044	.173	3.477	.001
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_9)	.125	.054	.149	2.333	.020
การรับผิดชอบในการทำงาน (X_4)	-.308	.067	-.330	-4.595	.000
การสนับสนุน (X_3)	.136	.046	.164	2.921	.004
วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (X_6)	.184	.058	.199	3.196	.002
มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X_2)	.146	.048	.179	3.011	.003
ความรู้สึกผูกพัน (X_5)	-.160	.053	-.177	-3.003	.003

ค่าคงที่ (a) = 1.686

$R = .582$, $R^2 = .339$, Adjusted $R^2 = .352$, SEest = .23582, $F = 9.017$, Sig. of $F = .003$

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ Sig. F < .05 มีค่าคงที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ .852 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R²) เท่ากับ .339 สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.90 โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X7) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (X6) โครงสร้างองค์กร (X1) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X2) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X9) การสนับสนุน (X3) ความรู้สึกผูกพัน (X5) การรับผิดชอบในการทำงาน (X4) และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.686 + 0.354 (\text{วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว } (X_7)) + 0.184 (\text{วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ } (X_6)) + 0.154 (\text{โครงสร้างองค์กร } (X_1)) + 0.146 (\text{มาตรฐานในการปฏิบัติงาน } (X_2)) + 0.125 (\text{วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม } (X_9)) + 0.136 (\text{การสนับสนุน } (X_3)) + (-0.160) (\text{ความรู้สึกผูกพัน } (X_5)) + (-0.308) (\text{การรับผิดชอบในการทำงาน } (X_4))$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.332(X_7) + 0.199(X_6) + 0.173(X_1) + 0.179(X_2) + 0.149(X_9) + 0.164(X_3) + (-0.177)(X_5) + (-0.330)(X_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์และคำถามในการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก พบว่า บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด, มากม และมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ M= 4.52, SD= .25, 4.48, SD= .30, และ 4.53, SD= .29 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษากลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกมีบรรยากาศองค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรที่มีการจัดระบบที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากรในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจตามภาระหน้าที่โดยตำแหน่งที่สามารถตัดสินใจในการดำเนินการได้ มีมาตรฐานในการทำงานที่มีตัวชี้วัดการปฏิบัติงานนำมาใช้เป็นมาตรฐานที่ส่งผลให้ระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงานดียิ่งขึ้น มีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสอดคล้องกันกับทรัพยากรและเวลาอยู่เสมอ มีการสนับสนุนบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ และมีการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมาย เกิดความรับผิดชอบในการทำงาน มีการรับรู้และยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานตามกรอบที่ได้รับมอบหมาย และมีความพึงพอใจที่ต้อบตบหาพัฒนาที่ที่ได้รับ สามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร รับรู้เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทพงษ์



วังทะพันธ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมถึงมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี และงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษดา เขียววัฒนสุข และ จุฑามาศ เจริญสุข (2561) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์กร สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความชัดเจนของระดับชั้น และขั้นตอนการบริหารงานต่างๆ ทำให้บุคลากรมีความยินดีและพึงพอใจในการทำงาน มีขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และสร้างความผูกพันที่ดีให้กับบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพัน และส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Stringer (2002) อ้างถึงใน ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564) และกิริชญญา ของโพธิ์ (2565) และวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกได้มีการปฏิรูประบบการอุดมศึกษา ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีวัฒนธรรมเน้นการปรับตัวจากการสรุปทเรียนในการทำงานเพื่อสร้างการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการจัดการความรู้ นำวิธีการใหม่มาปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยืดหยุ่นและง่ายต่อการรับมือสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม มีวัฒนธรรมความเป็นเอกภาพ ร่วมกันกำหนดข้อตกลงและบูรณาการหรือเชื่อมโยงการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวัฒนธรรมเน้นพันธกิจที่สร้างยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ ตลอดจนพันธกิจที่ชัดเจน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีแรงจูงใจที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา และมีวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับเพื่อกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม และจัดระบบเชื่อมโยงกันในส่วนงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ เขียนชานาจ และ สุพรรณิ สมานญาติ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติ ปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารจะมิบทบาทในความเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและยอมรับนับถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ รัฐพล สุขประเสริฐ (2565) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของสุขภาพองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคมจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมด้านต่างๆ ของคนในองค์กร ทั้งพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมในการแสดงออกด้านอื่นๆ เช่น การแต่งกาย การปฏิบัติตน มารยาททางสังคม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากความเชื่อ ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน โดยวัฒนธรรมองค์กรถูกแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย เครื่องหมาย สัญลักษณ์ โครงสร้าง กฎระเบียบ พฤติกรรม และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นนามธรรม ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความคิด สอดคล้องกับแนวคิดของ Denison (1990) อ้างอิงใน ธิญญารัตน์ ดอกกลิ่นทม และคณะ (2562) และรัฐพล สุขประเสริฐ (2565) สุดท้ายคือการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษากลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกได้มีการดำเนินการและศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีสัดส่วนการเคลื่อนย้ายของอาจารย์/ นักวิจัย/ และนักศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนในระดับสถาบันอุดมศึกษาไทยกับต่างประเทศ มีอัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ใน



วารสารชั้นนำในฐานะข้อมูลวารสารที่มีการยอมรับในระดับนานาชาติ ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก และมีความร่วมมือวิจัยในระดับนานาชาติ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการวิจัยที่มีคุณภาพระดับสากลและสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ มีเป้าหมายเพื่อเน้นการวิจัยขั้นสูงและการผลิตนักวิจัย เป็นผู้นำทางความรู้ของประเทศในระดับปริญญาเอก หรือหลังปริญญาเอกที่มีวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยระดับนานาชาติในหลายกลุ่มสาขาวิชา มุ่งมั่นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ ทฤษฎี และข้อค้นพบใหม่เพื่อขยายพรมแดนของความรู้และ สร้างความก้าวหน้าทางวิชาการที่ลุ่มลึกในสาขาวิชาต่าง ๆ และสร้างนวัตกรรมที่มีมูลค่าสูงทางเศรษฐกิจและสังคมจากผลงานวิจัยและองค์ความรู้ขั้นสูง สอดคล้องกันกับสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2564) เรื่อง คู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ฉบับปรับปรุง (2564) พบว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ 2) ชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา 3) การเคลื่อนย้ายของอาจารย์/ นักวิจัย/ และนักศึกษา 4) รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติระดับชาติและนานาชาติของบุคลากรต่อจำนวนอาจารย์/ นักวิจัยทั้งหมด 5) จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา 6) ความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ 7) ค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งที่ได้รับการอ้างอิงเท่ากับหรือมากกว่าจำนวนผลงานวิจัย และ 8) งบประมาณด้านการวิจัยต่อหัวบุคลากร

2. จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก พบว่า บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรกับการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก การร่วมกันปฏิบัติงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามอำนาจหน้าที่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการได้รับสิ่งสนับสนุนที่ช่วยสร้างความรู้สึกรัก ความผูกพันของบุคลากรต่อสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงก่อให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา วิเศษอนุพงษ์ และ ฐิติยา พัฒนกิจ (2567) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของงานด้านกิจการต่างประเทศในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานชั้นนำของโลก ควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพิ่มขึ้น มีการทำงานเชิงรุกในการสร้างเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ควรมีแผนกลยุทธ์ในการสร้างเครือข่ายกับสถาบันชั้นนำด้านส่งเสริมความเป็นนานาชาติ ควรเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนอาจารย์ นักศึกษากับต่างประเทศทั้งขาเข้าและขาออก ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นนานาชาติให้มากขึ้น ควรพัฒนาและปรับปรุงด้านกายภาพสิ่งแวดล้อม ด้านการสนับสนุนการสร้างสรรคงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างยั่งยืน มีข้อมูลแหล่งทุนวิจัยนานาชาติ จัดหาทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก/ทุนวิจัยร่วมจากหน่วยงานต่างประเทศให้มากขึ้น สถาบันฯ ควรมีทุนส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกับชาวต่างชาติในหลาย ๆ ระดับ เชื่อมโยงให้เกิดเวทีการประกวดนวัตกรรมและวิจัยให้เพิ่มขึ้น ด้านการเสริมสร้างศักยภาพและผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศและโลก ควรมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการเปิดหลักสูตรนานาชาติในสถาบันฯ ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดโลก เน้นการผลิตระดับบัณฑิตศึกษาที่ร่วมผลิตงานวิจัยนวัตกรรมสู่การใช้จริง ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ควรวางเป้าหมายด้านงาน

ต่างประเทศให้ชัดเจน มีแผนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละเรื่อง ควรทำงานเชิงรุกร่วมกับคณะให้มากขึ้น มีการจับคู่ทำกิจกรรมต่าง ๆ และกำหนดบทบาทให้แต่ละคณะอย่างเป็นรูปธรรมตามความถนัด

3. จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถนำเสนอแนวทางการจัดบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.582 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X7) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (X6) โครงสร้างองค์กร (X1) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X2) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X9) การสนับสนุน (X3) ความรู้สึกผูกพัน (X5) การรับผิดชอบในการทำงาน (X4) สามารถพยากรณ์ทำนายการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก ได้ร้อยละ 33.90 ดังนี้

1) การเคลื่อนย้ายของอาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษา อยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยสถาบันอุดมศึกษา มีการสร้างบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสนับสนุนการเคลื่อนย้ายของอาจารย์/ นักวิจัย/ และนักศึกษา และบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับภาคอุตสาหกรรม ในด้านการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการ หรือการพัฒนาโครงสร้างองค์กรในเรื่องของการสร้างและพัฒนากิจการวิจัยในองค์กร การพัฒนาบุคลากรในองค์กรและการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการแก้ปัญหาต่อการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาและการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา

2) อัตราการอ้างอิงของผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควร มีการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้การตีพิมพ์ระดับนานาชาติที่อยู่ในฐาน Scopus เพิ่มขึ้น โดยนำการพิจารณาการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกมาเทียบเคียง เพื่อเพิ่มจำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ รวมถึงการสนับสนุนรางวัล หรือเงินทุนในการวิจัย และในส่วนของการอ้างอิงงานวิจัย ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพวารสารที่อยู่ในอันดับสูงสุดเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิงของผลงานที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตา ย่องจีน และ โกสินธุ์ ศิริรักษ์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus ตามดัชนีคุณภาพระดับควอร์ไทล์ 1

3) ชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษา อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรมีการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ และแนวทางการเพิ่มอันดับมหาวิทยาลัยโลกในอันดับที่ 200 อันดับแรกของ World Class University Ranking ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลก ระบบคุณภาพของต่างประเทศ บริบทสังคมไทย และบริบทของสถาบันอุดมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภศิริ บุญประเวช (2560) ได้วิจัยเรื่อง นวัตกรรมระบบบริหารคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพระดับนานาชาติ

4) ความร่วมมือวิจัยระดับนานาชาติ อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรมีการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานชั้นนำของโลก ควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพิ่มขึ้น มีการทำงานเชิงรุกในการสร้างเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ควรมีแผนกลยุทธ์ในการสร้างเครือข่ายกับสถาบันชั้นนำของโลก สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ลลิตา วิเศษอนุพงษ์ และ ลลิตา พัฒนกิจ (2567) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของงานด้านกิจการต่างประเทศในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

องค์ความรู้การวิจัย

1. บรรยายการองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกมีความเข้มแข็งในทุกมิติ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกมีสภาพบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการปรับตัว การมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่นตามพันธกิจ สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพและมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีพลวัต (dynamic) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นฐานสำคัญของการขับเคลื่อนคุณภาพทางวิชาการและงานวิจัยระดับสากล

2. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ผลจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณพบว่า วัฒนธรรมเน้นการปรับตัวเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งในด้านสหสัมพันธ์เชิงบวกและความสามารถในการทำนายผลลัพธ์ในสมการพหุคูณ แสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคมได้อย่างทันท่วงที จะมีศักยภาพสูงในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่า “ความสามารถในการปรับตัว” เป็นหัวใจสำคัญของความเป็นเลิศทางวิชาการในสถาบันระดับโลก

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นพันธกิจเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา นอกจากการปรับตัวแล้ว วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความรับรู้ร่วมต่อทิศทางขององค์กร และร่วมกันผลักดันพันธกิจของสถาบัน จะสามารถสร้างพลังร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือและความมุ่งมั่นของบุคลากรเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการในระดับนานาชาติ

4. โครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานสำคัญของความเป็นเลิศทางวิชาการ จากการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ โครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีระบบงานชัดเจน แบ่งบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และยึดถือมาตรฐานการทำงานที่เป็นเอกภาพ จะมีความพร้อมในการบริหารจัดการหลักสูตร งานวิจัย ทรัพยากรบุคคล และความร่วมมือในระดับนานาชาติอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า “โครงสร้าง” และ “มาตรฐานงาน” เป็นเสาหลักที่รองรับการพัฒนาคุณภาพในระดับสากล

5. ความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบส่วนบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยชี้ขาดเมื่อพิจารณาควบคู่กันกับปัจจัยอื่นในองค์กร แม้ว่าความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบในการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการจัดการศึกษา แต่เมื่อพิจารณาภายใต้สมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งควบคุมปัจจัยอื่นร่วมด้วย พบว่าทั้งสองตัวแปรมีอิทธิพลเชิงลบต่อผลลัพธ์ อาจเป็นผลจากความซ้ำซ้อนระหว่างตัวแปร (multicollinearity) และสะท้อนว่าในสถาบันระดับโลก ปัจจัยรายบุคคลไม่ได้เป็นตัวกำหนดคุณภาพเท่ากับระบบงานและ



วัฒนธรรมร่วมขององค์กร องค์ความรู้ที่ได้จากจุดนี้คือ คุณภาพในสถาบันชั้นนำขึ้นอยู่กับพลังรวมของระบบ และวัฒนธรรมมากกว่าความรับผิดชอบหรือความผูกพันส่วนบุคคล

6. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายคุณภาพการจัดการศึกษาได้ในสัดส่วนที่มีนัยสำคัญ ด้วยค่า R^2 เท่ากับ 0.339 แสดงว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพการจัดการศึกษาได้ร้อยละ 33.90 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลางสู่สูง และมีความหมายต่อการกำหนดนโยบายพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา องค์ความรู้นี้บ่งชี้ว่า ปัจจัยเชิงองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ทางคุณภาพ และโมเดลที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในบริบทของสถาบันอื่นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับตัวและการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมเน้นการปรับตัวและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สถาบันอุดมศึกษาจึงควรพัฒนาแนวทางและกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร เช่น การอบรมทักษะแห่งอนาคต การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อสร้างพลังร่วมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถาบัน

2. ควรพัฒนาโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและยืดหยุ่น สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการทำงานเป็นตัวทำนายคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สถาบันจึงควรทบทวนและปรับให้โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสม รองรับการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งกำหนดมาตรฐานงานที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถประเมินได้ เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและคุณภาพที่สถาบันต้องการบรรลุ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) โดยใช้การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อให้ได้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพการจัดการศึกษา การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยที่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างแม่นยำมากขึ้น เพื่อสร้างโมเดลที่สะท้อนโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างชัดเจนและมีความเที่ยงตรงสูงกว่าโมเดลการถดถอยพหุคูณ

2. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่นหรือบริบทต่างประเทศเพื่อเปรียบเทียบ การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มการวิจัยระดับแนวหน้าของโลกเพียงกลุ่มเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่น เช่น มหาวิทยาลัยภูมิภาค มหาวิทยาลัยเฉพาะทาง หรือสถาบันในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่หลากหลายและสามารถสรุปผลเชิงเปรียบเทียบได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กิริชัญญา ของโพธิ์ และ สุรวี ศุณาลัย. (2565). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)*. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 37(4), 85–96.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- เตือนใจ เขียนขานาจ และ สุพรรณิ สมานญาติ. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 227–240.
- ธนพงษ์ วัชระพันธ์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญารัตน์ ดอกกลิ่นหม, กัลย์ ปิ่นเกสร, ละ ภาวิน ชินะโชติ (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(3), 329–342.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร กฤษดา เขียววัฒนสุข และ จุฑามาต เจริญสุข. (2561). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *Thai Interdisciplinary and Sustainability Review*, 7(1), 35–44.
- รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). อิทธิพลของสภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร: อิทธิพลของสภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(2), 1–16.
- ลลิตา วิเศษอนุพงษ์ และ ฐิตียา พัฒนกิจ. (2567). บทบาทของงานด้านกิจการต่างประเทศในการสนับสนุนพันธกิจของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. *Science, Technology, and Social Sciences Procedia*, 2024(2), NCR2R20.
- ศุภศิริ บุญประเวศ. (2560). *นวัตกรรมระบบบริหารคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพพระดับนานาชาติ*. (ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). *คู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). ข้อมูลบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567 จาก https://info.mhesi.go.th/homestat_stf.php
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566-2570*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษา. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2567 จาก https://info.mhesi.go.th/homestat_academy.php



สุจิตา ย่องจีน และ โกสินธุ์ ศิริรักษ์. (2566). การวิเคราะห์ผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus ตามดัชนีคุณภาพระดับควอร์ไทล์ 1. *วารสารห้องสมุด*, 67(1), 61-78.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.