

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Relationship Between Quality of Life, Organizational Culture, and Work Effectiveness
of Personnel in Support Staff of College of Logistics and Supply Chain,
Suan Sunandha Rajabhat University

วีระเชษฐ์ มั่งแ้วน*

Weerachet Mangwaen*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการฯ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.83) 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.90) 3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.89) 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคล ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มและด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ ในแต่ละด้าน พบว่า ประสิทธิผลระดับบุคคล ประสิทธิผลระดับกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ วัฒนธรรมองค์การ/ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน/ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

This research studied: 1) the level of quality of life, organizational culture, and work effectiveness of personnel in the Support Staff of the College of Logistics and Supply Chain, Suan Sunandha Rajabhat University; and 2) the relationship between quality of life, organizational culture, and work effectiveness of the personnel. The research sample was 35 personnel working in the Support Staff of the College of Logistics and Supply Chain, Suan Sunandha Rajabhat University. The data collection instrument was a questionnaire.

งานวิจัยและบริการวิชาการ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Research and Academic of College of Logistics and Supply Chain, Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding author: Weerachet.ma@ssru.ac.th

Received : 27 ตุลาคม 2565 / Revised : 28 เมษายน 2566 / Accepted : 12 พฤษภาคม 2566

The data were analyzed by mean, standard deviation, correlation coefficient and content analysis. The results were as follows: 1) Overall, the level of quality of life was high ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.83). 2) Overall, the level of organizational culture was also high ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.90). 3) Additionally, the overall level of work effectiveness was high ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.89). 4) Regarding the relationship between the quality of life and work effectiveness, it was found that work effectiveness in the aspects of individual effectiveness, group effectiveness and organization effectiveness correlated with the quality of life at a statistically significant level ($p < 0.05$). 5) As for the relationship between organizational culture and work effectiveness, it was found that the aspects of individual effectiveness, group effectiveness, and organization effectiveness related to the organizational culture at a statistically significant level ($p < 0.05$).

Keyword: Quality of life, Organizational culture, Work effectiveness, Support staff

1. บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ในประเทศไทยที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาหลักของการบริหารจัดการพนักงานมหาวิทยาลัยหลังจากที่มีการปฏิรูปมหาวิทยาลัยครั้งใหญ่ คือ ความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสาเหตุขั้นต้นมาจากการจัดโครงสร้างเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสำนักงานงบประมาณได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตามสัญญาจ้าง “โดยสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล บริหารสัญญาจ้างรวมถึงการบริหารวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ซึ่งแต่ละสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการออกระเบียบ ข้อบังคับด้วยการบริหารงานบุคคล รวมถึงการกำหนดอัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เหมาะสมเป็นธรรม และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน” [1] แต่ในการบริหารการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่สอดคล้องตรงตามความต้องการของสถาบันอุดมศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการตัดสินใจในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานผลประโยชน์ที่เอื้อต่อพวกพ้องของผู้เกี่ยวข้องเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ระบบการบริหารงานในการกำกับตัวบุคคลมีการปฏิบัติงานที่หย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดียิ่งขึ้น โดยการที่สถาบันอุดมศึกษาที่มีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่มีความสุขจะเป็นการสร้างประสิทธิผลของภาระงานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งจะเป็นการสร้าง

ทัศนคติความคิดและความผูกพันเอาใจใส่คุณภาพชีวิตชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัยในลักษณะของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น และส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ นำไปสู่ประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเองในที่สุด [2] ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มีปัจจัยหลักนั้นคือ “วัฒนธรรมองค์กร” เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ร่วมกันของคนส่วนใหญ่ในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ การศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพทุกคนในองค์กรจะต้องรับทราบ เข้าใจ ยอมรับ คิดและมองไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร ให้คนในองค์กรดำเนินงานโดยยึดแนวทางตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลดีและช่วยผู้บริหารในการวางแผนต่าง ๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์กร และเพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของบุคลากร [3] เมื่อพิจารณาในเชิงลึก พบว่าวัฒนธรรมองค์กร ยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเพราะจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดการยึดเหนี่ยวกัน เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคคลทุ่มเทพลังกายและพลังใจ ให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือสังกัดที่ตนเองอยู่ มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นั่นคือทำให้บุคคลได้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 หรือที่เรียกกันว่ากระแสโลกาภิวัตน์มีผลให้สภาพแวดล้อมขององค์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวและเป็นแรงผลักดันในเรื่องการปรับเปลี่ยนบทบาทของภาครัฐ ทำให้การบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งในระดับรัฐบาล หรือระบบราชการจะต้องปรับตัว เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยเป็นองค์การในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการผลิตบุคลากรออกไปพัฒนาความเจริญของประเทศ โดยเฉพาะการสนองตอบต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของประชาชนทั่วไป นำไปสู่การพยายามแสวงหากระบวนการทัศน์ ในการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อมุ่งไปสู่การให้บริการภาครัฐที่มีคุณภาพตามแนวคิดของ Beam [4] ด้วยการนำแนวคิด ระบบการบริหารจัดการและเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ มาใช้ในการจัดการองค์การ รวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมให้มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยให้ประชาชนเป็นจุดศูนย์กลางโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) หรือความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงผลงาน หรือผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในรูปของเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนั้น ๆ และมุ่งไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนขององค์การ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยบริบทพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในการศึกษาครั้งนี้ คือ “บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” มีหน้าที่เป็นบุคคลหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้อำนาจงาน องค์การ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการทำตามขอบเขตลักษณะหน้าที่ของโครงสร้างของงานที่ได้รับผิดชอบหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กร และพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง [4] ที่จะสามารถรองรับความต้องการของประชาชนและสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อีกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต การทำงานและวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สมมติฐานที่ 2: วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

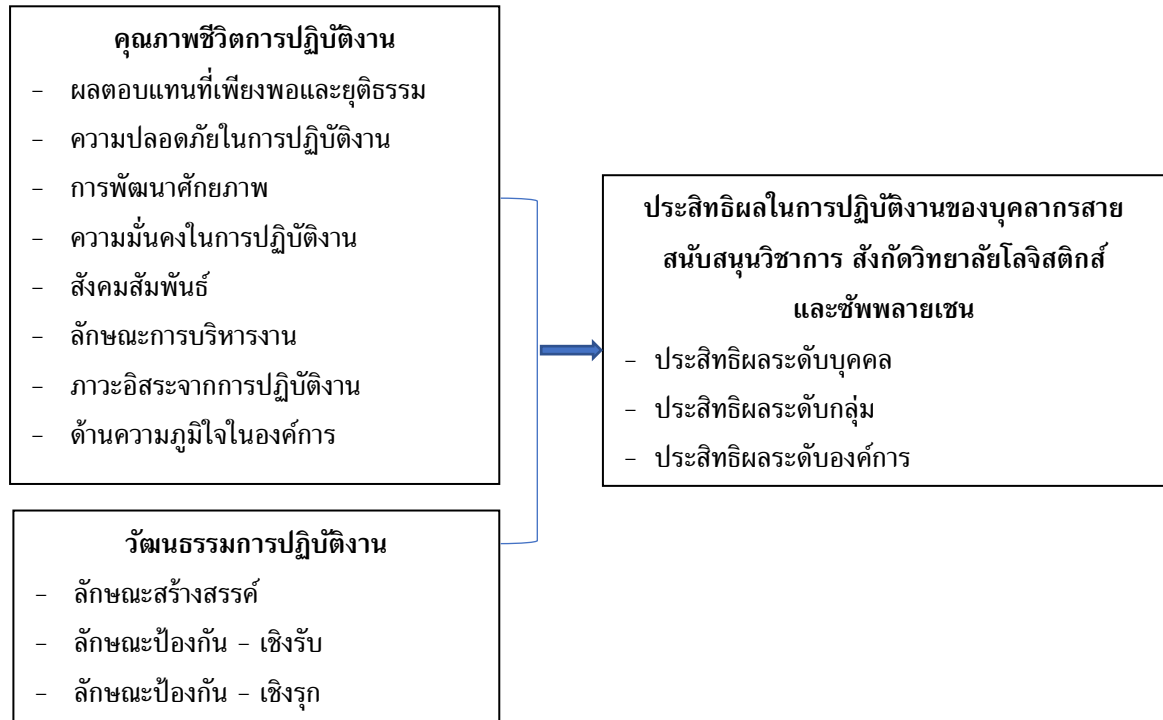
2. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณรายได้) ลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 35 คน [5]

ตัวอย่าง (samples) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณรายได้) ลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน [6] ที่ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยการเลือกตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 32 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ 4) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระจากการปฏิบัติงานงาน 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบลักษณะสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบลักษณะป้องกัน-เชิงรับ 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบลักษณะป้องกัน-เชิงรุก โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม 3) ประสิทธิภาพ

ระดับองค์กร โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ต

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนฯ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (ภาพที่1) และนิยามศัพท์

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดโดยดำเนินการปรึกษากับผู้บริหารองค์กรและผู้บังคับบัญชา

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้วิธีตรวจสอบความ

ถูกต้องเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการใช้คณะบุคคลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อมาให้ความเห็นเป็นรายข้อคำถาม ดูความครอบคลุมในประเด็นคำถาม การวิจัย (Comprehensiveness) และดูเนื้อหาภาษา (Language) ว่าทำให้ผู้ตอบเข้าใจตรงกันหรือไม่ ซึ่งพบว่ามีความ IOC ระหว่าง 0.67–1.00

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์และข้อที่ปรับปรุงแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรเป้าหมายแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.953

5. นำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อสำหรับนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะบดีวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงหัวหน้าสำนักงานวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือ ไปยังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฝ่ายอื่น ๆ ในสังกัดโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีวิธีดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและรวบรวมด้วยตนเอง

2.2 กรณีแบบสอบถามไม่ได้รับคืนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยตามไปเก็บด้วยตนเอง หรือให้ทางหน่วยงานแต่ละแห่งรวบรวมส่งคืนมาที่หน่วยงานของผู้วิจัยทำงานอยู่

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว มาตรวจให้คะแนนและจัดทำในโปรแกรมสำเร็จรูปลงรหัสข้อมูลและทำการลงรหัสข้อมูลที่ได้รับ (Coding) เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

ตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับทั้งหมด มาวิเคราะห์ประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับ คุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การวัดตามระบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนฯ มาแปลความหมายโดยกำหนดไว้เป็นเกณฑ์ประมาณค่า ดังนี้

คะแนน 4.50–5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.50–4.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.50–3.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50–2.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00–1.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

3. การวิเคราะห์ข้อ เสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

3.1 จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.83) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรขององค์การต้องการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและลักษณะงานที่ทำได้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

3.2 จากผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ โดยภาพรวมพบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.90) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การในการทำงานที่ไม่ต่างกัน เช่น ความกระตือรือร้นและวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ค่านิยมในการปฏิบัติงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับกิจกรรมของส่วนรวมเสมอ มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเอื้ออาทรและเป็นกันเอง กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอยู่ตลอดเวลา บรรยากาศในที่ทำงานยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างอิสระ ได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

3.3 จากผลการศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ พบว่า

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.89) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันด้านต่าง ๆ เช่น สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้เป็นอย่างดี มีความรู้ตรงตามสาขาที่องค์การต้องการสามารถเรียนรู้เมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา สามารถลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สามารถที่จะคิดค้นวิธีใหม่ ๆ ที่จะทำให้ท่านทำงานได้บรรลุผลสำเร็จสามารถแยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้นได้และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตัวแปร	\bar{X}	SD.
คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน	4.53	0.83
วัฒนธรรมองค์การ	4.00	0.90
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	4.56	0.89

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ พบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.573$) ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.699$) และด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.584$) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้าน	วัฒนธรรมองค์การ		คุณภาพชีวิต	
	r	Sig	r	Sig
ด้านประสิทธิผลระดับบุคคล	0.573	0.000*	0.582	0.000*
ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่ม	0.699	0.000*	0.771	0.000*
ด้านประสิทธิผลระดับองค์การ	0.584	0.000*	0.624	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการฯ ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.582$) ด้าน

ประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.771$) และด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.624$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยพิจารณาตามลำดับความสัมพันธ์จะพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.699$) มากที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องแนวคิดของ Robbins [7] ที่เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ หรือคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญหลักในการกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางนโยบายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม กัน รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.584$) จะสอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio [8] ที่เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนอง ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดการรับรู้ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ว่าพวกเขามีความปลอดภัยได้รับการตอบสนองความต้องการและความสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ และสร้างประสิทธิผลต่อไป และ ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = 0.573$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย วัฒนชัย [9] ที่เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ การที่องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อให้เกิดการสร้างประสิทธิภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็บรรลุเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Efraty and Sirgy [10] ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = 0.582$) ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = 0.771$) และด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = 0.624$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับ แนวคิดของ Wagner and Hollenbeck [11] ที่เสนอว่ากล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเสมือนกาวทางสังคมที่ช่วยเสริมพฤติกรรมความมุ่งมั่นและร่วมมือในหมู่สมาชิกในการทำงาน และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะก่อให้เกิดปรากฏการณ์ คือ เกิดเอกลักษณ์และความแตกต่างระหว่างองค์การ มีลักษณะของการเป็นพวกเดียวกันและมีจุดหมายร่วมกัน เกิดความผูกพันและมีจุดหมายร่วมกันที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การเดียวกันมีแนวโน้มก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันสูงในหมู่ผู้ที่ยอมรับวัฒนธรรม เกิดความมั่นคง เมื่อเกิดการมีเอกลักษณ์และความผูกพันร่วมกัน จะกระตุ้นให้เกิดบูรณาการและความร่วมมืออย่างยั่งยืนในหมู่สมาชิกกลุ่มเกลาพฤติกรรม ทำให้สมาชิกเข้าใจในสภาพแวดล้อมของตน วัฒนธรรมองค์การทำหน้าที่เสมือนแหล่งของการมีความหมายร่วมกันเพื่ออธิบายว่าทำไมสิ่งต่างๆ ในองค์การจึงเป็นเช่นนั้น

ผลงานวิจัยดังกล่าวยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ คันธา [12] ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงาน โดยผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ Balthazard, Cook, and Potter [13] ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การเพื่อทดสอบสมมติฐานว่า ลักษณะวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุกว่ามีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การและประสิทธิภาพของ

บุคลากร ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างประสิทธิภาพขององค์การ ประสิทธิภาพของ บุคลากรกับวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ และพบ ความสัมพันธ์ทางลบระหว่างประสิทธิภาพขององค์การ ประสิทธิภาพของบุคลากร กับวัฒนธรรมทั้งแบบ ป้องกันเชิงรับและแบบป้องกันเชิงรุก และยังสอดคล้อง กับงานวิจัย คณิศร พรโกรเนตร [14] ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงาน บริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด นครปฐม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับ ประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหาร ทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผล ระดับบุคคล ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มและด้าน ประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน ดังนั้นทาง คณะฯควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ของคณะซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานได้ และ ควรสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ กระทำในสิ่งท้าทายใหม่ๆเสมอและควรมอบอำนาจการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ทุก ฝ่ายอย่างอิสระ ในด้านการใช้ระเบียบปฏิบัติควรใช้ เท่าที่จำเป็น เพราะรูปแบบการทำงานที่ค่านึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์เพื่อความถูกต้อง สะดวก ได้มาตรฐาน ไม่ สามารถสนองต่อประสิทธิผลด้านความรวดเร็วในการ แก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ที่สำคัญ ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ องค์การรวมทั้งมาตรฐานการทำงานไว้เป็นเครื่องชี้วัด ประสิทธิภาพของการทำงานให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบวัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ องค์การที่มีผลงานดีเด่นระดับประเทศกับวัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของ องค์การที่มีผลงานระดับต่ำสุดของประเทศ

4. เอกสารอ้างอิง

1. เอนก เหล่าธรรม.อว.แจงการแก้ปัญหาพนักงาน มหาวิทยาลัย ไม่เหลือมล้ำ ซึ่งเป็นธรรมทุกด้าน ตามกระบวนการปฏิรูปอุดมศึกษา [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2565]. เข้า ได้ถึงจาก <https://mgronline.com/qol/detail/9650000027438>
2. ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร.(พิมพ์ ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2550.
3. รังสรรค์ ประเสริฐศรี. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์; 2548.
4. Best JW, Kahn J. Research in education. 8th ed. Boston: Allyn and Bacon; 1998.
5. สำนักงานวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน. Suan Sunandha Rajabhat University approved to establish College of Logistics and Supply Chain Office [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ วันที่ 27 ตุลาคม 2565]. เข้าได้ถึงจาก <https://cls.ssru.ac.th/page/office>
6. Krejcie RV, Morgan D. Statistics: An Introductory Analysis. 2nd ed. New York: Harper and Row Publisher; 1973.
7. Robbins SP. Organizational Behavior. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall. Wagner, JA; 1991.
8. Cascio CL. Management Human Resource: Productivity Quality of Work Life Profits. New York: McGraw Hill Book; 1995.
9. ธงทิพย์ วัฒนชัย. คุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร. วารสาร พยาบาล สาร 2550;34(2):29-38
10. Efraty D, Sirgy MJ. Organizational commitment and identification as a function of self-image congruence. Proceedings of the Annual National Conference of the Association of Management 1991;46-50.
11. Wagner John A, Hollenbeck John R. Management of Organizational Behavior. NJ: Prentice-Hall; 1992.
12. อรุณรัตน์ คันธา. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของ การเรียนรู้สู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับ ปฏิบัติการในการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล

- มหาวิทยาลัย.[วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย] มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2550
13. Balthazard PA, Cook RA, Potter RE. Dysfunctional culture, Dysfunctional organization capturing the behavioral norms that form organization culture and drive performance. *Journal of Managerial Psychology* 2006;21(8);709–32.
14. คณิศร พรไกรเนตร. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม* 2557:1(2);42–55.