

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเครือ SRD.

Organizational culture working efficiency employee in the SRD group

ศิริพร สุขขวัญ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. 4) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD.

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร และในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 286 คน โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก 3 คน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา อธิบายข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) จากผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท

การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร /ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD.

ABSTRACT

This research aims 1) to study personal factors of employees in SRD group. 2) to study organizational culture factors of employees in SRD group. 3) to study work efficiency of employees in SRD group. 4) To compare the organizational culture of employees in SRD group and their personal factors and 5) To study organizational culture factors which affect work efficiency of employees in SRD group.

The sample group selected for this study comprised 286 employees in SRD group base in Bangkok and Nakhon Ratchasima. and in-depth interviews 3 people for more information. The collected data was analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (If statistical significance occurred, each pair of variables was tested for the differences by Scheffe's methods) and Multiple Regression Analysis.

The survey showed that the majority of our sample group is a single female aged between 31-40 years old who has a bachelor degree, has 6-10 years of work experience and earns monthly income between 15,000-30,000 Thai Baht.

The result of the hypothesis testing reveals that both personal factors of employees in SRD group (gender, age, education, working experiences and average monthly income) and organizational culture factors do affect employee performance in SRD group at 0.05 level of significance.

Keywords: corporate culture /performance /Employees in SRD group.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทเอกชน ในเครือ SRD. ได้ดำเนินธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ (บริหารศูนย์การค้า) ซึ่งเป็นระยะเวลา 31 ปี มีการจัดตั้งบริษัทในเครือขึ้น รวมถึงการขยายธุรกิจศูนย์การค้าอย่างต่อเนื่อง นั้น บริษัทมีโครงสร้างการบริหารงาน แยกตามสายงาน ฝ่าย แผนก และส่วนงาน มีจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้น มีหลากหลายช่วงอายุของพนักงานในบริษัท การบริหารงาน นอกจากกลยุทธ์การบริหารแล้ว พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญและวัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ที่ทำให้บริษัทเอกชนในเครือ SRD. มีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อบริษัท เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และแสดงถึงความใส่ใจกับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เป็นบริษัทที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบริษัทได้อย่างยั่งยืน ทุกวันนี้การดึงดูดใจคนเก่งให้อยู่กับองค์กรคงไม่ใช่แค่ตำแหน่งและเงินเดือนอีกต่อไป แต่คือ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่จะต้องเป็นมิตรต่อจิตใจและสามารถพาเขาเติบโตไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะช่วง COVID-19 ที่ทุกคนทำงานอยู่บ้านจนวัฒนธรรมองค์กรเริ่มเลื่อนลง หรือกระทั่งเกิดวัฒนธรรมใหม่จากการทำงานที่บ้าน (Work from home) ความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของพนักงานมากขึ้นในด้าน เชื้อชาติ วัฒนธรรม พื้นฐานเศรษฐกิจ ความบกพร่องทางร่างกาย เพศสภาพ และประสบการณ์ รวมถึงการมองเห็นคุณค่าของความแตกต่างของพนักงานในบริษัท อาทิเช่น การมีพนักงาน รุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน เข้ามาในองค์กรมากขึ้น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรใหม่จึงต้องดึงดูดให้พวกเขา รู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท ซึ่งอาจทำให้มีปัญหาในการทำงานกับคนในรุ่นเก่าได้ และการเปลี่ยนแปลงในการนำ เข้ามาปรับใช้กับทุกภาคส่วนขององค์กร เกิดขึ้น เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว อาจส่งผลต่อการทำงานที่อาจทำให้ล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ การมีนวัตกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การเตรียมความพร้อมใช้งานเครื่องมือใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resources : HR) ต้องหันมาสำรวจวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท มีวัฒนธรรมอะไรที่ควรเน้นย้ำ เปลี่ยนแปลง หรือสร้างขึ้นใหม่ เพื่อทำให้พนักงานไม่เกิดการเบื่อหน่าย การทำงานตามแบบคนยุคเก่า หรือการทำงานแบบตามคนเดิม ๆ ที่เคยได้ปฏิบัติกันมา จึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ที่ต้องเร่งดำเนินการ ก่อนที่พนักงานคนเก่งจะโบกมือลาไปจากบริษัทอย่างน่าเสียดาย

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน กับพนักงานที่มีความ

หลากหลาย และลดปัญหาด้านวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน ที่อาจส่งผลในการทำงานของพนักงานให้ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทได้ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในด้าน การพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และ ทำให้คนในบริษัท มีความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแก่บริษัทเพิ่มขึ้นต่อไปอีกในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD.
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD.
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD.
4. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD.

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD.

ขอบเขตงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวแปร (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) อายุการทำงาน (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Styles) (2) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) (3) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) ตามแนวคิดของ (Cooke & Lafferty, 1989)

1.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานพนักงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ (1) คุณภาพของงาน (Quality) (2) ปริมาณงาน (Quantity) (3) เวลา (Time) (4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ตามแนวความคิดของ (Peterson, Plowman, 1989)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่

2.1 พนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. จำนวนทั้งสิ้น 347 คน ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทเอกชน ในเครือ SRD. ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 286 ราย ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Tayamane, 1973 อ้างอิงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ จังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดนครราชสีมา บริษัทเอกชน ในเครือ SRD.

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร(Organizational Culture Theory)

กรอบแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร ของ Cooke and Lafferty (1989) มีรายละเอียดในการจัดกลุ่มวัฒนธรรมองค์กรใน 3 แบบ ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture)

เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และ

ความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

- 1.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน มุ่งความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตน (Self - actualizing)
- 1.3 มิติมุ่งบุคคล (Humanistic - encouraging)
- 1.4 มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative)

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ - เชื้อยชา (Passive/Defensive Culture)

หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของระดับบุคคล มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้นำ/ผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาผู้บริหารและหลีกเลี่ยงงานที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงาน สมาชิกเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

- 2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย (Approval)
- 2.2 มิติการเน้นกฎระเบียบ (Conventional)
- 2.3 มิติเน้นการฟังพา (Dependent)
- 2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance)

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ - ก้าวร้าว (Defensive/Aggressive Culture) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกที่ผู้นำที่เน้นงาน และเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจหน้าที่ แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 มิติ คือ

- 3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional)
- 3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power)
- 3.3 มิติการแข่งขัน (Competitive)
- 3.4 มิติมุ่งเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ว่ามี 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ประชากรที่จะใช้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. ในกรุงเทพมหานคร(สำนักงานใหญ่) และจังหวัดนครราชสีมา (สาขาที่ 2) ทั้งหมด 347 คน ใช้สูตร คำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Tayamane ในการหาค่าเฉลี่ยของขนาดตัวอย่างที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 286 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่พัฒนาจากรวบรวม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ของบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. เพื่อดูว่าพนักงานให้ระดับการรับรู้มากน้อยเพียงใด จำนวน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. เพื่อดูว่าพนักงานให้ระดับการรับรู้มากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 12 ข้อ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดย Google Form และการแจก QR Code แบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้ง่าย จำนวน 286 ชุด ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วนตามที่กำหนดแล้ว จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for the Social Sciences)

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสือวิชาการ แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในวิจัย และร่างแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t- test (Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ค่า (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบความแตกต่าง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็นรายคู่โดยใช้ วิธี Scheffe test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่มีประสบการณ์ อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ในองค์กร ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 3 คน โดยการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และจังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็นด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. เพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 อายุพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. ส่วนใหญ่อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 ระดับการศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 อายุการทำงาน พนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20

การวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. พบว่าวัฒนธรรมองค์กร 3 ลักษณะ มีระดับการรับรู้โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยภาพรวม มีระดับการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = .91) รองลงมาด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เนือยชา โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กร ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = .87) และด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .81)

การวิจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. พบว่า ระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. โดยภาพรวม มีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = .81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = .85) ขั้รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .87) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = .90)

ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD.

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Vif
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.583	0.152		3.833	.000*		
1. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์	0.311	0.047	0.346	6.652	.000*	0.444	2.251
2. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	0.34	0.052	0.364	6.504	.000*	0.385	2.597
3. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว	0.284	0.057	0.219	4.994	.000*	0.627	1.596
R	0.813						
R Square	0.661						
Adjusted R Square	0.657						
F-ratio	182.91	0					
ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน							

จากสมการถดถอยมี $R^2 = .661$ แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 66.1 และซึ่งพบว่า มีตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลมากที่สุด $B = 0.34$ รองลงมาวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ $B=0.31$

บทสัมภาษณ์เชิงลึก พนักงาน 3 ท่าน ซึ่งท่านที่ 1 กล่าวว่าภาพรวมของบริษัท พนักงานในบริษัทมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะหัวหน้างานเป็นคนรับนโยบายแล้วสั่งงานให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เพื่อให้ทำงานได้กำหนดเป็น KPI , มี Budget ควบคุม จึงทำให้ได้ผลตามที่ตั้งไว้ ท่านที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรตั้งรับ - เฉื่อยชา การทำงานเป็นในลักษณะการให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ทำงานให้ครบตามหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น ไม่กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก คล้ายคุณรัตนากี่กล่าวไว้ หากแสดงความคิดเห็นแล้ว กลัวงานเพิ่ม ต้องรับผิดชอบ แต่ทำไม การมีวัฒนธรรมองค์กรตั้งรับ - เฉื่อยชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะบริษัท มีอุปกรณ์เครื่องมือ มีระบบเทคโนโลยี ที่ค่อนข้างทันสมัย support การทำงานได้เป็นอย่างดี มีการกำหนด KPI , กำหนดงบประมาณ (Budget) ในการควบคุมรายจ่าย ซึ่งทำได้ตามกำหนดในค่ามาตรฐาน ไม่มีผลเสียหายต่อบริษัท และท่านที่ 3 พนักงานส่วนใหญ่ทั้งในฝ่ายและองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรตั้งรับ - เฉื่อยชา พนักงานทำงานตามคำสั่ง ตามแบบแผนที่ตั้งกันไว้ ทั้ง KPI และงบประมาณ (Budget) ไม่ชอบการกดดัน ไม่รับผิดชอบงานเพิ่ม ไม่แสดงความคิดเห็น กลัวทำงานของตัวเองไม่ทัน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามแบบเดิม ๆ ที่ได้ถ่ายทอดให้ ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทำงานแบบสบาย ๆ เจ้าหน้าที่

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในเครือSRD. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน

และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีระดับการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า 0.813 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. ดังนั้นด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. (Y) ใ้ร้อยละ 66.10 ($R^2 = 0.661$) จึงสรุปได้ว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานที่ 3

อภิปรายผล

จากผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 3 ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเครือ SRD. สอดคล้อง รัมย์ประภา บุญทะระสุวัฒนา ตังสวัสดิ์ (2563) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา สอดคล้องกับ สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล (2562) การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับปีฉลูชง (2555) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารธนชาติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต้องทำการวิจัยมีความเพิ่มในส่วนของหน่วยงานทำงานเพื่อสามารถนำมาใช้งานได้เรียนรู้เจาะลึกและพัฒนาปรับปรุงจากหน่วยงานแล้วนำไปสู่องค์กรหรือบริษัทที่ดีขึ้น
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในภาพรวมระดับการรับรู้ มาก มีลักษณะ 3 ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ต้องให้พนักงานมีระดับการรับรู้ในด้านสร้างสรรค์ให้อยู่ที่ระดับมากที่สุด เพื่อพัฒนาบริษัทต่อไป

3. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. ในระดับการรับรู้โดยภาพรวม มาก โดยมี 4 ด้าน ด้านคุณภาพ ระดับการรับรู้ โดยภาพรวม มาก บริษัทต้องเพิ่มมาตรฐานให้มากขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรของบริษัทในการทำงาน ให้อยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมระดับการรับรู้ มาก องค์กรต้องกระตุ้นให้พนักงานเพิ่มระดับการรับรู้มากที่สุด กับทุกคนและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมระดับการรับรู้ มาก บริษัทต้องเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น ในด้านเวลา เพื่อให้สำเร็จก่อนกำหนดเพื่อสร้างรายได้ให้มากขึ้นในการทำงานต่อไป ระดับการรับรู้ มากที่สุด ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมระดับการรับรู้ มาก พนักงานต้องเพิ่มระดับการรับรู้ มากที่สุด เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของบริษัท ทุกคนในการรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายที่ต้องร่วมกันประหยัดค่าใช้จ่าย ต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อผลกำไรประกอบการมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชน ในเครือ SRD. นั้น ไม่ว่าจะเป็นบริษัทที่มีขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ หากบริษัทมีวัฒนธรรมองค์กรในด้านใดแล้ว การทำงานของพนักงานในบริษัททุกคนต้องเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทให้ได้ระดับการรับรู้ในด้านที่สูงสุด โดยมีการจัดการวางแผน วางนโยบายที่ชัดเจน ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการ ยอมรับ และการปฏิบัติตามอย่างไม่มีความขัดแย้งกันภายในองค์กร ควรสร้างบรรยากาศทั่วไปในองค์กรให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ควรมีการ

จัดการประชุม และแสดงความ คิดเห็นจากพนักงานทุกระดับชั้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากพนักงานมาปรับปรุง แก้ไข ทำให้พนักงาน รู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และสามารถทำให้องค์กรดำเนินกิจการบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

- 1) สำหรับครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงปริมาณ ควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ ในทุกส่วนงาน โดยมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่เป็นประโยชน์ และได้ข้อมูลมากขึ้น
- 2) การศึกษาวิจัยเพิ่ม การทำงานให้เกิดความสุข หรือความผูกพันในองค์กร ของพนักงานมาร่วมศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในกรอบ วิจัยของงานวิจัยด้วย เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น
- 3) การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเครือ SRD. เนื่องจากพนักงานมีอายุการทำงานเฉลี่ย 6 -10 ปี , 11 – 20 ปี เป็นจำนวนมากรวมกันถึงร้อยละ 70.3 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับบริษัท ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น และตรงจุดพนักงานในบริษัท
- 4) การศึกษาวิจัยการสื่อสารในบริษัท ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อขจัดปัญหาการขัดแย้ง และการทำงานผิดขั้นตอน เพิ่มศักยภาพของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ให้บริษัทสามารถขยายเติบโตต่อไปได้อย่างคล่องตัว ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

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). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงงาน**

อุตสาหกรรมเยื่อและกระดาษในเขตภาคกลาง. การศึกษาวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนต์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ปັນณษร เทียนทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารธนชาติ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ไพโร ฦ พิกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดลาปาง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลาปาง.
- พินิจดา คากรฤชา และคณะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำ จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564**. กรุงเทพฯ: สำนัก นายกรัฐมนตรี.
- สุจิตรา อินันชัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต 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.