

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING OF STAFFS' WORK PERFORMANCE
AT RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

นวลละออ แสงสุข¹, วไลพรรณ อาจารย์วัฒนา²

Nounla-Or Saengsook¹, Walaipan Arjareewattana²

ทำวิจัยเมื่อ 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ 2) การปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ 3) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ส่วนกลาง) จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีเพศ และสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) บุคลากรที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. การปฏิบัติงาน 3. บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Associate Professor, Ph.D., Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

² บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² Staff of Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Corresponding author; Email: meiling_lh@hotmail.com

(Received: 29 July 2020; Revised: 16 August 2020; Accepted: 18 November 2020)

Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate the organizational culture of operating staff; 2) to investigate practices of operating staff; 3) to compare corporate culture and practices of operating staff; and 4) the relationship between organizational culture and practices of operating staff. The sample included 400 operating staff members of Ramkhamhaeng University (main campus) selected by using the simple random sampling technique. The data collection tool was a questionnaire.

The findings suggest that 1) there was a high level of attitude regarding the overall picture of organizational culture and operating practices, 2) operating staff of different genders and status had different opinions regarding the organizational values with the statistical significance level of 0.05, 3) operating staff of different genders age and status had different opinions in practice with the statistical significance level of 0.05, and 4) organizational culture and practices of operating staff were related in all aspects with statistical significance level of 0.01.

Keywords: 1. Organizational Culture 2. Work Performance 3. Operating staff at Ramkhamhaeng University

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

คนหรือบุคลากรนับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร การใช้คนให้ถูกกับงานจึงเป็นเรื่องที่ควรคำนึงถึงมาก ๆ ดังที่ Banard (วิเชียร วิทยอุดม, 2554) สรุปว่าองค์กรเป็นระบบหนึ่งของการร่วมมือร่วมใจกัน (Cooperative system) ซึ่งประกอบด้วยงานและคน เพื่อรักษาสอดคล้องให้คงอยู่ต่อไป การที่จะให้บุคลากรในองค์กรมีความรักความผูกพันกับองค์กร จึงต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกจิตใจ และรูปแบบของพฤติกรรมของคนในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรในด้านความคิด วัฒนธรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ รูปแบบของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร Martin (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2558) ให้แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรว่ามีการนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิด ค่านิยมและวิถีปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร การยอมรับ และการมีส่วนร่วมจนแสดงออกให้เห็นในรูปแบบและพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นไม่ใช่เรื่องที่จะ

เกิดขึ้นได้ภายในช่วงเวลาสั้น ๆ ต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมเป็นระยะเวลายาวนานจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าสิ่งนั้น ๆ หรือวิธีปฏิบัตินั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการขององค์กรได้ Sergiovanni (นรุตต์ ทรงฤทธิ์, 2560)

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างมาก แต่ในปัจจุบันมีปัญหาในด้านวัฒนธรรมในองค์กรดังที่ (พลู เดชะรินทร์, 2560) เขียนในคอลัมน์: แนวคิดการบริหารอธิบายว่าคำ ๆ หนึ่งที่ฮิตกันพอสมควรในภาคธุรกิจในปัจจุบันคือ คำว่า Engaged ไม่ว่าจะเป็ Customer Engagement หรือ Employee Engagement และดูเหมือนว่าในปัจจุบันหลายหน่วยงานของภาคราชการก็เริ่มที่จะนำแนวคิดในเรื่องของ Engagement มาใช้ อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าพนักงานองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกนั้น มีเพียงแค่ร้อยละ 20 เท่านั้นที่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองมีความ Engaged หรือมีความผูกพัน ทุ่มเทให้กับสถานที่ทำงาน คำถามสำคัญก็คือทำอย่างไรถึงจะทำให้บุคลากรขององค์กรมีความรัก ผูกพัน และทุ่มเทให้กับการทำงาน

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งกำเนิดความก้าวหน้าทางวิชาการที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้รวมทั้งเป็นแหล่งค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ศาสตร์ต่าง ๆ จำนวนมาก ทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในบริบทของโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้มีการปฏิรูปการอุดมศึกษาในทิศทางที่มีการขยายโอกาสและการพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นสากลมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา จากการเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการการศึกษาตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก โดยมุ่งที่ประสิทธิผลเป็นสำคัญ นับตั้งแต่การจัดการศึกษา เนื้อหาสาระของหลักสูตรการเรียนการสอน ระบบการประเมินผลผู้เรียน ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โครงสร้างการบริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และอื่น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน คือ คุณภาพผู้เรียนหรือคุณภาพการศึกษานั้นเอง มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายใต้การกำกับของคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง กำหนดให้มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชา มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติตามภารกิจหลักทั้ง 4 ประการของมหาวิทยาลัย คือการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีหน่วยงานซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาและให้บริการด้านบริหารให้มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2514 โดยกำหนดให้มีคณะต่าง ๆ ที่ทำการจัดการเรียนการสอน จำนวน 14 คณะ นอกจากนี้ยังมีสำนักและสถาบันต่าง ๆ ที่บริการด้านบริหารและวิชาการ เพื่อให้

การบริหารจัดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน แต่มีภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะการเมืองที่มีนโยบาย และบทบาทต่อการบริหารจัดการการศึกษาในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จะต้องปรับเปลี่ยนหลักการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อนำเสนอผลการวิจัยในการพิจารณากำหนดนโยบาย และวางแผนในการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 ทำให้ทราบถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 3.2 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 3.3 ทราบถึงผลที่วัฒนธรรมองค์กรมีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 3.4 เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

- 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ส่วนกลาง) จำนวน 2,519 คน (ดำเนินการวิจัยในปี พ.ศ. 2561) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

4.2 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน ด้านวัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมระบบราชการ และด้านค่านิยมองค์กร และส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเรื่องการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติ t test One-way ANOVA และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation analysis)

5. ผลการวิจัย

5.1 บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่านิยมองค์กร ด้านวัฒนธรรมระบบราชการ และด้านวัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัฒนธรรมเครือข่าย และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

5.2 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านค่านิยมองค์กร แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน ด้านวัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมเครือข่าย แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สรุปผลการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. อภิปรายผลการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันขององค์กร รูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันขององค์กรที่ต่างกัน ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ การปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อคุณลักษณะของบุคคลมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จากการศึกษาของ Wallach (Wallach, 1983) ได้ศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมใน 3 รูปแบบ คือวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic) วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (Supportive) และวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative) แต่ละรูปแบบมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันเนื่องจาก บุคคลนั้นได้มีค่านิยมส่วนบุคคล ทักษะ ความเชื่อ เช่นเดียวกับที่ (Ogbonna, 1992) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของขอบเขตการจัดการภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กระบวนการส่งผ่าน ข้อมูลต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารของบุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนค่านิยมการทำงานให้สอดคล้องกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ควรนำผลการวิจัยมาพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถทำงาน พัฒนามหาวิทยาลัยให้ทำงานได้ประสิทธิภาพสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้ และบรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ได้วางไว้

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 มหาวิทยาลัยควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยในการทำงานเช่น ความสะอาดของอาคาร สถานที่ วัสดุในการทำงานมีให้พอเพียง แสงสว่าง อุณหภูมิในการทำงานให้เหมาะสม ตลอดจนร้านอาหารของบุคลากรควรตั้งอยู่ในที่สะดวก สะอาด และปลอดภัย

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

8.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

8.2.3 ควรวิจัยในเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อทราบถึงความเหมือนและความแตกต่างระหว่างกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถาบันระดับอุดมศึกษาด้วยกัน

9. บรรณานุกรม/อ้างอิง

นรุตต์ ทรงฤทธิ์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต ภาคเหนือของประเทศไทย*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2558). *การพัฒนางานและการเปลี่ยนแปลง : Organization development and change*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พสุ เดชะรินทร์. 2560. องค์ประกอบสำคัญขององค์กรที่น่าทำงาน. สืบค้น 11 มกราคม 2563, จาก http://library.acc.chula.ac.th/PageController.php?page=FindInformation/ArticleA/C/2554/Pas_u/ManagerWeek/M1610112

วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Ogbonna, E. (1992). Managing organisational culture: fantasy or reality?. *Human Resource Management Journal*, 3(2), 42-54.

Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. *Training & Development Journal*, 37(2), 28-36.

10. คำขอบคุณ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.นารีนี แสงสุขที่ปรึกษาโครงการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ลิมตศิริ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวิทย์ เพียรเพชรเลิศ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และนายโยธิน แก่นมีผล หัวหน้าสำนักงาน สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ขอขอบคุณบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้