

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล
ในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครปฐม.

Relationship between quality of life, organizational culture, and work
effectiveness of personnel in group of general administration under
Nakhon Pathom Public Health Office.

คณิตสร พรไกรเนตร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิต ของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคล ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มและด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ

*การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ ฉิมะสังคนันท์ และอาจารย์ ดร.สมชาย ลักขณานุรักษ์

ทางสถิติที่ระดับ .05 5) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ประสิทธิภาพระดับบุคคล ประสิทธิภาพระดับกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research aimed to study 1) level of quality of life, organizational culture, and work effectiveness of personnel in group of general administration under the Nakhon Pathom Public Health Office; and 2) the relationship between quality of life, organizational culture and work effectiveness of the personnel. The research sample was 248 personnel working in group of general administration under the Nakhon Pathom Public Health Office. The data collection instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and content analysis.

The results were as follows:

1) Overall the level of quality of life was at a high level. 2) Overall the level of organizational culture was also at a high level. 3) Additionally, the overall level of work effectiveness was at a high level. 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 related with the quality of life with the statistically significant level of .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 with the organizational culture with the statistically significant level of .05.

Keywords: quality of life, organizational culture, work effectiveness

1. บทนำ

ในปัจจุบันพบว่าการทำงานของข้าราชการที่ผ่านมา มักประสบปัญหาความล่าช้า ในการดำเนินการการแก้ไขปัญหาหรือการกำหนดนโยบายไม่ตรงตามความต้องการขององค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องอีกทั้งการตัดสินใจในการพัฒนาโครงการต่างๆ ก็เป็นการตัดสินใจบนผลประโยชน์ที่เอื้อต่อพวกพ้องของข้าราชการและผู้เกี่ยวข้องเป็นส่วนใหญ่ โดยเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ก่อให้เกิดปัญหาความไม่โปร่งใส การคอร์รัปชันเกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ถ้าระบบราชการยังทำงานบริหารล่าช้าและไร้การตรวจสอบจากสังคมแล้วการแก้ปัญหาคงเคลื่อนไหวไปได้อย่างเชื่องช้าไร้ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานไม่สามารถพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็บรรลุเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง (ธงทิพย์ วัฒนชัย, 2550: 29-38) ในทางกลับกันหากมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของตนเอง ความพึงพอใจต่อองค์กรลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งนี้จะได้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

วัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนสิ่งที่หลอมรวมองค์การให้เป็นหนึ่งเดียว ทั้งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเนื่องด้วยวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์การเกิดการพัฒนามีอิทธิพลทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากกว่ากฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันทำให้เกิดพฤติกรรมตามความคาดหวังทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กร เป็นความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นทั้งส่วนที่มองเห็นโดยการรับรู้ โดยผ่านสัญลักษณ์และพิธีกรรม และส่วนที่อยู่ภายในซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานขององค์กร (สุพานี สฤกษ์วานิช , 2547: 64) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในเชิงลึก พบว่าวัฒนธรรมองค์การได้เชื่อมต่อหน้าที่และผลลัพธ์ขององค์กรหลายอย่าง เช่น การปฏิบัติงานของบุคคล ของกลุ่มและผลผลิตการวางแผนและใช้แผนกลยุทธ์ การจัดหาและการคัดเลือกบุคลากร การกล่อมเกลாத่างสังคมและการพัฒนานวัตกรรม และเมื่อพิจารณาจากมุมมองนอกองค์กร วัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับความสามารถในการแข่งขัน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม รวมทั้งการบริหารวัฒนธรรมองค์การใหม่ที่เกิดจากการรวบรวมองค์การหลายแห่งเข้าด้วยกัน

ในสภาพการณ์ปัจจุบันโลกมีลักษณะไร้พรมแดน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้เกิดระเบียบทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นสากลมากขึ้น ประกอบกับประชาชนมีความรู้ มีการศึกษามากขึ้น ทำให้ต้องการมีส่วนร่วม และมีความคาดหวังจากรัฐบาลมากขึ้น องค์กรภาคเอกชนมีบทบาทและมีการพัฒนามากขึ้นเรื่องราวของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชาติต่างๆ เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวางผ่านการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทันสมัย มีการพัฒนาเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยี สารสนเทศทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว และถูกต้อง ความสามารถขององค์กรที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้แต่สิ่งที่สำคัญที่ควบคู่กับประสิทธิผลคือความมีประสิทธิภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2550: 67) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ทำให้ระบบราชการไม่สามารถรองรับความต้องการของประชาชนและสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อีกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

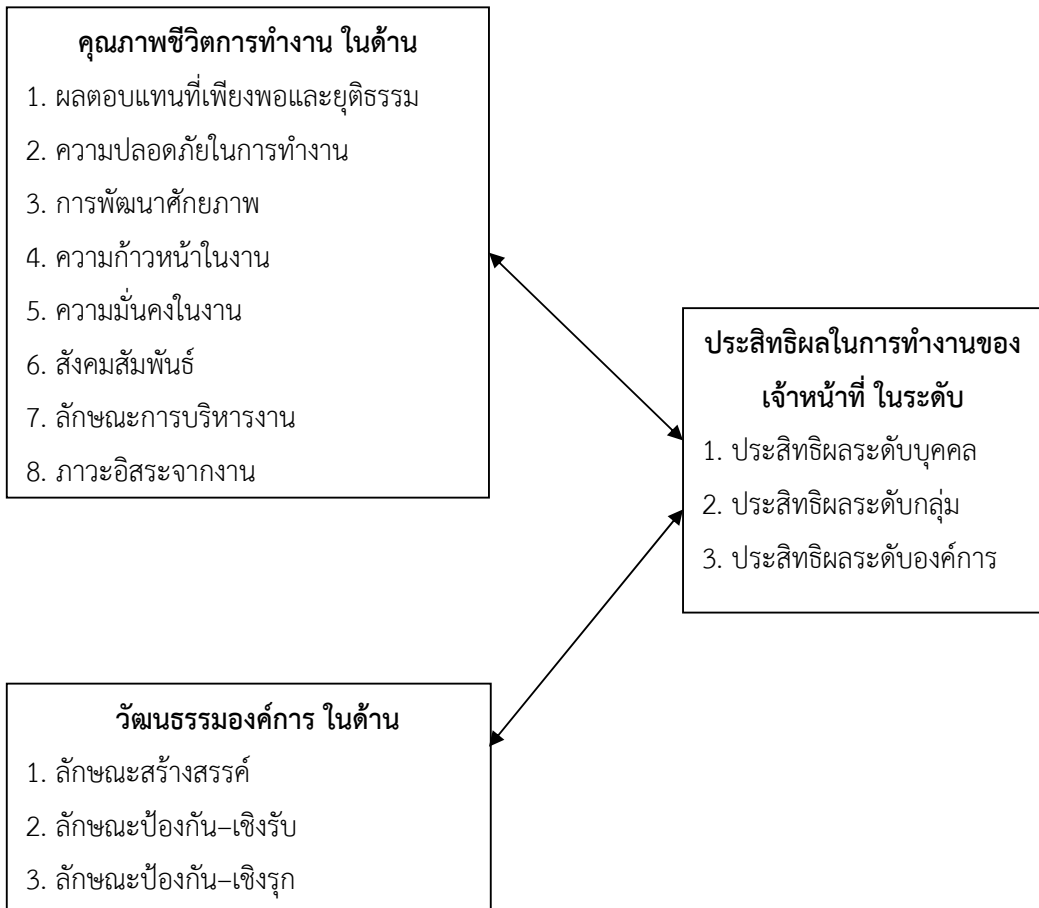
2. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวความคิดของ Cummings and Worley (1997: 301-303) แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Cook and Lafferty (1991 : 17-19) และแนวคิดประสิทธิผลในการทำงานได้ประยุกต์แนวคิดของ Gibson (2009: 148)



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร (population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว บุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม จำนวน 676 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม, 2556: ออนไลน์)

3.2 ตัวอย่าง (samples) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1973: 606) ที่ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ 4) ความก้าวหน้าในงาน 5) ความมั่นคงในงาน 6) ด้านสังคมสัมพันธ์ 7) ด้านลักษณะการบริหารงาน 8) ด้านภาวะอิสระจากงาน 9) ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะป้องกัน-เชิงรับ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบลักษณะป้องกัน-เชิงรุก โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับแบบ ลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม 3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมโดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (open ended)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามศัพท์

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดโดยดำเนินการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ที่ต้องการวัด เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามที่ต้องการ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence index : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย

ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คนทำการพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน โดยข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา จะต้องมียาค่า IOC 0.5 ขึ้นไป แต่ถ้าคำถามข้อใดมียาค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์และข้อที่ปรับปรุงแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรเป้าหมายแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.946

5. นำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อสำหรับนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมถึง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลของบุคลากรกลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือ ไปยังหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยมีวิธีดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและรวบรวมด้วยตนเอง

2.2 กรณีแบบสอบถามไม่ได้รับคืนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยตามไปเก็บด้วยตนเอง หรือให้ทางหน่วยงานแต่ละแห่งรวบรวมส่งคืนมาที่หน่วยงานของผู้วิจัยทำงานอยู่

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว มาตรวจให้คะแนนและจัดทำสมุดคู่มือลงรหัสข้อมูลและทำการลงรหัสข้อมูลที่ได้รับ (coding) เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับทั้งหมด มาวิเคราะห์ประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับ คุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยของ

ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม มาแปลความหมายโดยกำหนดไว้เป็นเกณฑ์ประมาณค่า ดังนี้ (Best and Kahn, 1998: 247)

คะแนน 4.50-5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด

คะแนน 3.50-4.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการทำงานมาก

คะแนน 2.50-3.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการทำงานปานกลาง

คะแนน 1.50-2.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการทำงานน้อย

คะแนน 1.00-1.49 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลในการทำงานน้อยที่สุด

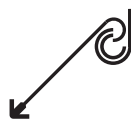
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (correlation analysis) จากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' s correlation coefficient)

3. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่

4. ผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรขององค์การต้องการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและลักษณะงานที่ทำมีโอกาสดำเนินการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การในการทำงานที่ต่างกัน เช่น ความกระตือรือร้นและวิริยะอุตสาหะในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับกิจกรรมของส่วนรวมเสมอ มีความสุขและสนุกกับการทำงาน บรรยากาศในที่ทำงานมีความเอื้ออาทรและเป็นกันเอง กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและเรียนรู้มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอยู่ตลอดเวลา บรรยากาศในที่ทำงาน



ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างอิสระ ได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

3. จากผลการศึกษาระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าประสิทธิผลในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันด้านต่างๆ เช่น สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้เป็นอย่างดี มีความรู้ตรงตามสาขาที่องค์การต้องการ สามารถเรียนรู้เมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา สามารถลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สามารถที่จะคิดค้นวิธีใหม่ๆที่จะทำให้ท่านทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ สามารถแยกแยะปัญหาที่เกิดขึ้นได้และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคล ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มและด้านประสิทธิผลระดับองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ประสิทธิผลระดับบุคคล ประสิทธิผลระดับกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

ด้าน	r	Sig
ด้านประสิทธิผลระดับบุคคล	0.587	0.000*
ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่ม	0.662	0.000*
ด้านประสิทธิผลระดับองค์การ	0.567	0.000*
โดยภาพรวม	0.605	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการทำงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละ

ด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = .587$) ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = .662$) และด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = .567$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

ด้าน	r	Sig
ด้านประสิทธิผลระดับบุคคล	0.574	0.000*
ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่ม	0.758	0.000*
ด้านประสิทธิผลระดับองค์การ	0.602	0.000*
โดยภาพรวม	0.644	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = .574$) ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = .758$) และด้านประสิทธิผลระดับองค์การ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = .602$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยพิจารณาตามลำดับความสัมพันธ์จะพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = .662$) มากที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องแนวคิดของ Robbins (1991: 45) ที่เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม กัน รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = .587$) จะสอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio (1995: 23) ที่เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนอง ความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดการรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัยได้รับการ



ตอบสนองความต้องการและความสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กรและสร้างประสิทธิผลต่อไป และ ด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ($r = .567$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงทิพย์ วัฒนชัย (2550: 29-38) ที่เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือการทำงานที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อให้เกิดการสร้างประสิทธิผลของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็บรรลุเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Efraty and Sirgy, (1991: 46-50) ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงาน พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = .574$) ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = .758$) และด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ($r = .602$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะสอดคล้องกับ แนวคิดของ Wagner and Hollenbeck (1998: 100) ที่เสนอว่ากล่าวว่าการวัฒนธรรมองค์การเป็นเสมือนกาวทางสังคมที่ช่วยเสริมพฤติกรรมความมุ่งมั่นและร่วมมือในหมู่สมาชิกในการทำงาน และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะก่อให้เกิดปรากฏการณ์ 4 ประการคือ

1. เกิดเอกลักษณ์และความแตกต่างระหว่างองค์การ มีลักษณะของการเป็นพวกเดียวกันและมีจุดหมายร่วมกัน
2. เกิดความผูกพันและมีจุดหมายร่วมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การเดียวกันมีแนวโน้มก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันสูงในหมู่ผู้ที่ยอมรับวัฒนธรรม
3. เกิดความมั่นคง เมื่อเกิดการมีเอกลักษณ์และความผูกพันร่วมกัน จะกระตุ้นให้เกิดบูรณาการและความร่วมมืออย่างยั่งยืนในหมู่สมาชิก
4. กล่อมเกลากิจกรรม ทำให้สมาชิกเข้าใจในสภาพแวดล้อมของตน วัฒนธรรมองค์การทำหน้าที่เสมือนแหล่งของการมีความหมายร่วมกันเพื่ออธิบายว่าทำไมสิ่งต่างๆ ในองค์การจึงเป็นเช่นนี้

ผลงานวิจัยดังกล่าวยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ คันธา (2550) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการ

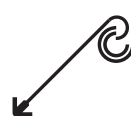
เรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงาน โดยผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ Balthazard, Cook and Potter (2006: 709-732) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การเพื่อทดสอบสมมติฐานว่า ลักษณะวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุกว่ามีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การและประสิทธิภาพของบุคลากร ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างประสิทธิภาพขององค์การ ประสิทธิภาพของบุคลากรกับวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ และพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างประสิทธิภาพขององค์การ ประสิทธิภาพของบุคลากร กับวัฒนธรรมทั้งแบบป้องกันเชิงรับและแบบป้องกันเชิงรุก

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพระดับบุคคลอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นโดยสนับสนุนให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมุ่งเน้นการพัฒนางานสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอให้ความสำคัญอย่างเสมอภาค สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ตรงตามสาขาที่องค์การต้องการส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้เป็นอย่างดี

2. คุณภาพชีวิตของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กำหนดให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรมากที่สุด ในด้านสวัสดิการ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวโดยไม่เดือดร้อนซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรักสามัคคี รักองค์การของตนเองมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรประสบผลสำเร็จมากขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะป้องกัน-เชิงรุก อยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่าผู้บริหารควรเปิด



โอกาสให้พนักงานในองค์การแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีบทบาท ความสำคัญอย่างเสมอภาคกัน กำหนดหน้าที่ที่มีความชัดเจนต่อการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานโดยมีวัฒนธรรมองค์การที่พึงปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ทำให้ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ มากยิ่งขึ้น

4. ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร กลุ่มงาน บริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พิจารณาความสัมพันธ์ แต่ละด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่าผู้บริหารจึง ควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนา การทำงานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การจัดอบรม พัฒนาความรู้ทักษะ ซึ่งจะทำให้องค์การเกิดการ พัฒนา ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมาย

5. ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พิจารณาความสัมพันธ์แต่ละ ด้านพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ด้านประสิทธิผล ระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ และด้านประสิทธิผลระดับองค์การ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ที่ชัดเจนที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นแนวทาง เดียวกัน กระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้เกิดการแข่งขันในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจใน การทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล การทำงานของบุคลากรด้านต่าง ๆ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม
2. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **องค์การและการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงทิพย์ วัฒนชัย. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร. **วารสารพยาบาลสาร**, 34 (2), 29-38.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. (2556). **Nakhon Pathom Public Health Office**. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2556 จาก <http://nphtho.moph.go.th/>
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2547, กรกฎาคม-กันยายน). **วัฒนธรรมองค์การควรเลือกให้เหมาะสม**. **วารสารบริหารธุรกิจ**, 251, 95.
- อรุณรัตน์ คันธา. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Balthazard, P. A., Cook, R. A. & Potter, R. E. (2006). Dysfunctional culture, Dysfunctional organization capturing the behavioral norms that form organization culture and drive performance. **Journal of Managerial Psychology**, 21 (8), 709-732.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). **Research in education** (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Cascio, C. L. (1995). **Management human resource: Productivity quality of work life profits**. New York: McGraw Hill Book.
- Cook, R. A. & Lafferty, L. J. (1991). **Organization culture inventory**. Plymouth, MI: Human Syner-Gistics.
- Cummings T. G. & Worley, C. G. (1997). **Organizational development and change** (6th ed.). Cincinnati: South Western Publishing.
- Efraty, D. & Sirgy, M. J. (1991). Organizational commitment and identification as a function of self-image congruence. **Proceedings of the Annual National Conference of the Association of Management**, 46-50.
- Gibson, J. L, John, M. I. & James, H. D. (1991). **Organizations : Behavior structure and processors**. Texas: Business Publications.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1973). **Statistics : An introductory analysis** (2nd ed.). New York: Harper & Row Publisher.
- Robbins, S. P. (1991). **Organizational behavior** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Wagner, J. A. & Hollenbeck, J. R. (1998). **Organizational behavior: Securing competitive advantage** (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.