



วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL OF
NAKHON RATCHASIMA MUNICIPALITY, MUEANG NAKHON RATCHASIMA DISTRICT,
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

สุกฤตา เก้าจอหอ

SUKRITA KAOCHOHOR

เทศบาลนครนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA MUNICIPALITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

พิมพ์พีจี บรรจงปรุ

PIMPAJEE BUNJONGPARU

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA RAJABHAT UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

Received: December 11, 2024

Revised: February 21, 2025

Accepted: February 23, 2025

บทคัดย่อ

ยุคที่สังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ปัญหาหลักที่พบคือ ความไม่สอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานจริงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการให้บริการลดลง การบริหารจัดการที่ขาดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 320 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ผลการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์กร 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรม พันธกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.675 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานได้ร้อยละ 67.50 4. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนคร นครราชสีมา พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ด้านปริมาณงาน ควรเน้นการวิเคราะห์และจัดสรรภาระงานอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาความเหมาะสมของอัตรา กำลังคน ด้านเวลา ควรกำหนดระยะเวลามาตรฐานในการปฏิบัติแต่ละภารกิจ และด้านค่าใช้จ่าย ควรจัดทำแผน งบประมาณที่รัดกุม การวิเคราะห์ต้นทุนและค่าใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

In an era of rapid social and economic change, the public sector must adapt to meet the evolving needs of its citizens. A major challenge is the mismatch between organizational culture and actual work practices, leading to reduced service efficiency. Weak organizational culture management is a contributing factor to this problem. This research aims to: 1. study the level of organizational culture among personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality; 2. study the level of work efficiency among personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality; 3. study the influence of organizational culture on the work efficiency of personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality; and 4. study guidelines for improving the work efficiency of personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality.

The sample group consisted of 320 government officials, permanent employees, and contract employees selected through stratified sampling. The research instruments were questionnaires and interviews. Quantitative data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Qualitative data were analyzed by content analysis and descriptive summary. The results of the study found that: 1. The overall level of organizational culture among personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality was high. 2. The overall level of work efficiency among personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality was high. 3. Multiple regression analysis showed that three aspects of organizational culture—clan, adhocracy, and market—had a statistically significant effect on the work efficiency of personnel at the Municipality ($p < 0.001$). The multiple correlation coefficient (R^2) was 0.675, which jointly predicted work efficiency by 67.50%. 4. Guidelines for improving the work efficiency of personnel at Nakhon Ratchasima City Municipality include regularly organizing practical technology training courses (quality of work); analyzing and systematically allocating workloads, considering the appropriateness of the workforce (quantity of work); setting standard time for performing

each task (time); and preparing a tight budget plan and systematically analyzing cost and expenditure (cost).

Keywords: Organizational Culture, Efficiency, Work Performance

บทนำ

สภาพการณ์ในยุคที่โลกเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด การแข่งขันในระดับสากลทวีความรุนแรงขึ้นอย่างไม่เคยมีมาก่อน องค์กรต่างๆ ทั่วโลกต่างเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและบรรลุความสำเร็จ (McKinsey Global Institute, 2019; World Trade Organization, 2022) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ภาคธุรกิจเอกชน แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเหมาะสมจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Galbraith, 2014) วัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนเข็มทิศที่นำทางองค์กรและบุคลากรไปสู่ความสำเร็จ โดยกำหนดค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกนำมาซึ่งความท้าทายและความไม่แน่นอน องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การปรับตัวและเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยให้้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เป็นเพียงแค่ชุดของค่านิยมและความเชื่อ แต่เป็นระบบที่ซับซ้อนซึ่งมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อทุกแง่มุมของการดำเนินงานขององค์กร ตั้งแต่การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ไปจนถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความมุ่งมั่นในการทำงานและการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จ (Barney, 1991) การบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (Barnard, 1938 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2560) วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความร่วมมือและขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันที่กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากร (Schein, 2023) วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันของบุคลากรต่อ

องค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กรและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Ahmed & Shafiq, 2023; Naor et al., 2008) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว วัฒนธรรมองค์กรที่ดียังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ความผูกพัน และความสุขของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

เทศบาลนครนครราชสีมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2560) อย่างไรก็ตาม เทศบาลนครนครราชสีมาประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (สำนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา, 2565) ปัญหาเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความต้องการของบุคลากร การขาดการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจหรือการขาดระบบการประเมินผลและการให้รางวัลที่เป็นธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากรของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยนี้จะช่วยให้เทศบาลนครนครราชสีมาเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรการวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจะช่วยให้เทศบาลสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยให้เทศบาลสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมเป็นกระบวนการสำคัญในการวิจัยที่ช่วยให้นักวิจัยสามารถสำรวจองค์ความรู้ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย การตั้งสมมติฐาน การเลือกวิธีการวิจัย และการตีความผลการวิจัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม การทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ได้ศึกษาค้นคว้าจากบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น โดยสามารถแบ่งเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดย Schein (2010) ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติร่วมกันที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร Ahmed & Shafiq (2023) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ Naor et al. (2008) ยังได้ศึกษาถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และพบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งมักจะมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอ Denison (1996) ได้พัฒนาแบบจำลองวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วม (Involvement), ความสอดคล้อง (Consistency), การปรับตัว (Adaptability), และพันธกิจ (Mission) ซึ่งแต่ละมิติจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน โดยองค์กรที่สามารถส่งเสริมทั้ง 4 มิติได้อย่างเหมาะสม จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยทั่วไป ตัวชี้วัดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมักประกอบด้วย คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, ความตรงต่อเวลา และต้นทุนในการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถสะท้อนถึงระดับประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กร Sukawonlli et al. (2024) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้

ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้สามารถเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงช่วยให้เข้าใจแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานดังกล่าว Abma et al. (2023) ได้ทำการศึกษถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม และพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Pongstit (2024) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของตำรวจไทยที่มีผลต่อสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ขณะที่ Natiwiriyakul et al. (2024) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 งานวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความผูกพัน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

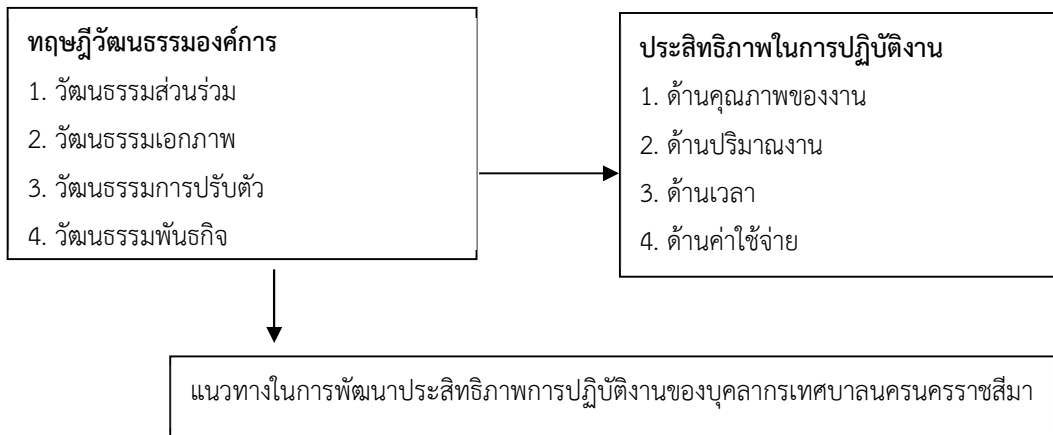
จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน การบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปร ซึ่งตัวแปรอิสระคือ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Denison (2000, pp. 38) ได้แก่ 1. วัฒนธรรมส่วนร่วม 2. วัฒนธรรมเอกภาพ 3. วัฒนธรรมการปรับตัว 4. วัฒนธรรมพันธกิจ ส่วนตัวแปรตามคือ แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953, pp. 137) ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 1,600 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 320 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการออกแบบเนื้อหา ในแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามจะใช้คำถามแบบปลายปิด เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม 2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ 3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว 4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และค้นคว้าจากหนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้แบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1 บันทึกเสนอสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในเทศบาลนครนครราชสีมา

3.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยอธิบายคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.3 พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าแจกแจงข้อมูล และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล นครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล นครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา

ตอนที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	3.91	0.45	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	3.65	0.59	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	3.51	0.58	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	3.65	0.53	มาก
รวม	3.68	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.45) รองลงมาด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.59) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.92	0.60	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.94	0.26	มาก
3. ด้านเวลา	3.86	0.54	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.99	0.32	มาก
รวม	3.93	0.28	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.32) รองลงมาด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.26) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.54)

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ในการดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน enter ซึ่งแบ่งนำเสนอการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย

1.1 ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรใช้การทดสอบ F (F-test) ซึ่งตรวจสอบเฉพาะตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการตรวจสอบปรากฏ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	96	18.99	.20	6.44	.000***
ภายในกลุ่ม	224	6.85	.03		
รวม	320	25.84			

$p < 0.01$

จากตารางที่ 3 จากการวิเคราะห์พบว่า $F = 6.44$ $P = .000$ ซึ่ง $P < 0.01$ จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1), ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2), ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (OC3), ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Enter ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจากการตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยจึงนำเข้าตัวแปรเพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) และเลือกตัวแปรโดยวิธี enter ซึ่งผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน Enter ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Std.		t	p
		Error	β		
คงที่ (Constant)	0.893	0.097		2.609	.000***
1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1)	0.025	0.021	0.040	1.215	.225
2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2)	0.274	0.027	0.569	10.331	.000
3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (OC3)	-0.209	0.035	-0.429	-5.923	.000
4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4)	0.403	0.028	0.747	14.294	.000

$R = 0.822$, $R^2 = 0.675$, $F = 163.910$, $SEEST = 0.163$

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2) ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (OC3) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา (PE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.822 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.163 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1) เท่านั้นที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value = 0.225) ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2), วัฒนธรรมการปรับตัว (OC3), และวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.893 + 0.025(OC1) + 0.274(OC2) - 0.209(OC3) + 0.403(OC4)$$

สมการพยากรณ์เชิงเส้นในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.040Z1 + 0.569Z2 - 0.429Z3 + 0.747Z4$$

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 2 ในข้อค้นพบที่มีต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมาต่ำสุด 1 อันดับแรกในแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) จากนั้นนำไปสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน

เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสร้างระบบที่เรียบง่ายและการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกเดือนจะช่วยให้เกิดการแบ่งปันความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถศึกษาและพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา

2. ด้านปริมาณงาน

เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น จัดหาคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน นอกจากนี้ การนำระบบซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน เช่น Task Management System มาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการมอบหมายและติดตามงาน อีกทั้ง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างหน่วยงานจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ด้านเวลา

เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการจัดอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ เช่น Google Drive หรือ Dropbox เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ การกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดเก็บเอกสารและข้อมูลดิจิทัล เช่น รูปแบบการตั้งชื่อไฟล์และโครงสร้างโฟลเดอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร จะช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีระเบียบและลดปัญหาความล่าช้า อีกทั้ง การจัดตั้งทีมงานดูแลระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์จะช่วยให้บุคลากรได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าระบบถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านค่าใช้จ่าย

เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการส่งเสริมการใช้ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และลายเซ็นดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษและค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บเอกสาร อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาระบบจองใช้ทรัพยากรส่วนกลาง เช่น ห้องประชุมและรถยนต์ส่วนกลาง ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ จะช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการพลังงานอัจฉริยะในอาคารสำนักงาน เช่น ระบบควบคุมแสงสว่างอัตโนมัติและระบบปรับอากาศอัจฉริยะ จะช่วยลดการใช้พลังงานและค่าสาธารณูปโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จากผลการศึกษาพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อยู่ในระดับสูงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนการปรับตัวที่แสดงถึงความยืดหยุ่นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ที่ได้เกิดขึ้นจากการที่เทศบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างจริงจัง โดยมีการจัดประชุม แลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นประจำ ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในหมู่บุคลากร อีกทั้งยังมีการปลูกฝังค่านิยมในด้านความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการบริหารงานภาครัฐ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่เน้นย้ำว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยมุ่งหวังผลประโยชน์ของประชาชนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนก พงษ์จินดา (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานเขต บางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ แนวทางการบริหารจัดการที่เปิดกว้างและการปลูกฝังค่านิยมที่ดี ได้พิสูจน์ถึงความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครราชสีมา อยู่ในระดับมากโดยภาพรวม ซึ่งเกิดจากการที่เทศบาลได้มีการวางแผนและจัดโครงสร้างองค์กรอย่างเป็นระบบ ทำให้ทุกคนมีทิศทางที่ชัดเจนและรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ สิ่งนี้ส่งผลให้การทำงานร่วมกันในทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบมาตรฐาน ทั้งยังมีการควบคุมและประเมินผลที่เข้มงวดผ่านการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ช่วยให้การติดตามและปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและแม่นยำ ผลลัพธ์เช่นนี้เกิดขึ้นเนื่องจากองค์กรภาครัฐอย่างเทศบาลนครนครราชสีมาได้ให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาองค์กรอย่างรอบด้าน ทั้งในเรื่องการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ซึ่งเมื่อทุกคนรู้จักบทบาทของตนเองแล้วก็จะเกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นทีม อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจในกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร แนวทางที่เห็นในผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่เน้นความสำคัญของการวางแผนและพัฒนาองค์กรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการที่ว่าหากมีโครงสร้างที่ชัดเจนและมีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรก็จะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล การเน้นย้ำบทบาทของเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในกระบวนการควบคุมการทำงานนั้น ก็เป็นแนวคิดที่มีความทันสมัยและตอบโจทย์ยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กร ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อวาน เสน และคณะ (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครยะลา พบว่าบุคลากรในองค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างและระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็งนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก เหมือนกับการที่องค์กรได้รับการ "บำรุงรักษา" อย่างต่อเนื่องและครบถ้วน ทำให้ทุกส่วนทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเป็นระบบเหมือนเครื่องจักรที่ต้องใช้น้ำมันหล่อลื่นที่ดีเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม (OC1) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (OC2) ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (OC3) และด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (OC4) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครนครราชสีมา (PE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.822 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่เชื่อมโยงกัน ประการแรกเทศบาลนครนครราชสีมาอาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน รวมถึงมีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประการที่สอง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมาอาจมีความสอดคล้องกับบริบทและลักษณะงานของเทศบาลโดยวัฒนธรรมส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมเอกภาพสร้างความกลมเกลียว วัฒนธรรมการปรับตัวสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมพันธกิจเน้นเป้าหมายและการวัดผล ซึ่งลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการที่ต้องให้บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่น ประการสุดท้ายบริบทเฉพาะของเทศบาลนครนครราชสีมาเองไม่ว่าจะเป็นขนาดองค์กร โครงสร้าง ภารกิจ หรือปัจจัยภายนอกต่างๆ ก็อาจมีส่วนเสริมให้วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเด่นชัดสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพงศ์จินดา (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ ซึ่งพบว่าวัฒนธรรมพันธกิจและวัฒนธรรมเอกภาพมีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแก้ (Adjusted R²) เท่ากับ 0.821 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรเดช ชีพชัยอิสสระ (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงระหว่างวัฒนธรรมและประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .840 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ์วี เลชะกุล (2562) ที่ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมพันธกิจส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การศึกษานี้ยังสนับสนุนงานวิจัยของพินิจดา คำกรฤชา และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในด้านพันธกิจ ความเป็นมืออาชีพ วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วมล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เข้มแข็ง ผ่านการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน เช่น การประชุมกลุ่มหรือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน

1.2 เทศบาลนครนครราชสีมาควรพิจารณาเพิ่มระบบการให้รางวัลหรือสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมและเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าริเริ่ม

1.3 เทศบาลนครนครราชสีมาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบและลองทำสิ่งใหม่ๆ แม้จะมีความเสี่ยง โดยการสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความผิดพลาดและให้โอกาส ในการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรไปยังเทศบาลในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน และนำมาพัฒนาความรู้และกลยุทธ์ที่เหมาะสม

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

2.3 ควรมีการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนก เฟ่งจินดา. (2566). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ. *Journal of Management and Local Innovation*, 5(7), น. 253-264.
- กนกรัตน์ คุ่มบัว. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนธุรกิจศึกษา กรณีศึกษา โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมทะเบียนการค้า. (รายงานการวิจัย). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ์วี เลขะกุล. (2562). ธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของเทศบาล ในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 2(5), น. 593-612.
- คณาส์ ภูมิตี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความภาคภูมิใจต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- จรงค์ มีอู่สาห์. (2551). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร)
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2561). วัฒนธรรมองค์กร: ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินาส ขนงจิตต์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี).
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2565). การศึกษาเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อ คุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชั่นอื่น. *Creative Business and Sustainability Journal*, 36(3), น. 1-17.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์อภิมาน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษกร วัชรศรีโรจน์. (2561). วัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาริชาติ เงินสม. (2566). ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด กองคลังเทศบาลนครลำปาง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), น. 53.

- ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยและสถิติทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น*. คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พินิจดา คำกรฤชา, ภณิดา สุนทรไชย และนิศารินทร์ โชติเชย. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(4), น. 214-224
- วสุนธรา รตนโณภาส และตรกรพร สุขเกษม. (2565). พฤติกรรมการบริโภคอาหารของประชาชนในเขต พื้นที่ตำบล คลองพิไกร อำเภอพรวนกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิจัยรู้ไปพร้อมกัน*, 16(1), น. 58-61.
- ภาวินี ดีสุข. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์ พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ไมตรี เนติวิริยะกุล. (2567). วัฒนธรรมองค์การและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผล การดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(2), น. 487-506.
- รัฐพล สุขประเสริฐ. (2565). อิทธิพลของสภาพองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การ จัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรวนกระต่าย จังหวัด สกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(2), น. 1-16.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์ (2560). *การวิจัยเชิงคุณภาพ: หลักการและวิธีการ*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2560). *การจัดการสมัยใหม่*. นนทบุรี: วิทย์อุดมสาส์น
- วิทยธร ท่อแก้ว. (2564). *การสร้างวัฒนธรรมองค์กร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/LvD1w>
- วิทยธร ท่อแก้ว. (2564). การสื่อสารเพื่อสร้างความนิยมของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น. *วารสารอัล-ฮิก มะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*. 18(1). น. 197-210.
- ศิริพงษ์ ฐานมั่น. (2556). *การจัดการต่างวัฒนธรรม*. ปทุมธานี. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภวรรณ คงเสมา, สุภาษา บุญยงค์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2566). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), น. 1-33.
- ศุภวรรณ คงเสมา, สุภาษา บุญยงค์ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2566). วัฒนธรรมองค์กร: เจเนอรัล สำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), น. 368-380.

- ศุภวัฒน์ คุณนพงค์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานตาม วัฒนธรรม องค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานธุรกิจอาหารมัลติเพล็กซ์โดยมีความไว้วางใจต่อ องค์กรและความผูกพันต่อ องค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านและทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ).
- สมคิด บางโม. (2558). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือ สมรรถนะหลัก. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สำนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา. (2566). การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ของ เทศบาลนครนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2567, จาก www.koratscity.go.th
- สิริภาพรณ ลี้ภัยเจริญ. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาส อังคุโชติ. (2566). เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/1tMDL>
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- อรอนงค์ ส่งสุพร. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชชนรินทร์).
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สันธุกร. (2555). การประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินโดยใช้ Competency. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อชวาน เส้น และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เทศบาลนคร ยะลา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14. น. 1121- 1136.
- อัญญชิสรา ภัทรศิริวิรัชยา. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ, 24(2). น. 333-346.
- ธีรเดช ชีพชัยอิสสระ. (2563). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาพนักงานเอกชน อำเภอมหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย รามคำแหง).

ผู้เขียนบทความ

นางสาวสุกฤตา เก่าจอหอ นักศึกษา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อีเมล sukrita_26@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์จี บรรจงปรุ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา อีเมล pimpajee.b@nrru.ac.th