

อิทธิพลของมิติวัฒนธรรมองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The Influences of Organizational culture dimensions on Job
Performance of Teaching personal of Sakon Nakhon
Rajabhat University

สามารถ อัยกร¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การแต่ละตัวแบบในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2) เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ 3) เพื่อศึกษามิติวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 221 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับของวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนมากที่สุด รองลงมาเป็นมิติวัฒนธรรมแบบครอบครัว มิติวัฒนธรรมแบบนวัตกรรม และมิติวัฒนธรรมแบบแบบปรับเปลี่ยน ส่วนมิติวัฒนธรรมแบบตลาดมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : มิติวัฒนธรรมองค์การ, ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร, อิทธิพล

¹ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

E-Mail: samartaiyakorn1@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to 1) examine level of the organizational culture of Sakonnakhon Rajabhat University in each facet and 2) investigate level of job performance of higher education personnel (teaching) in Sakonnakhon Rajabhat University and 3) to examine the influences of each dimension of organizational culture on job performance of higher education personnel (teaching) in Sakonnakhon Rajabhat University. This research employed quantitative research method which collected data from 221 teaching personnel of higher education in Sakonnakhon Rajabhat University. For the statistical analysis, this research uses mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient.

The result found that;

The level of organizational culture of Sakonnakhon Rajabhat University is considered as high. When consider in each facet of the organizational culture of Sakonnakhon Rajabhat University, the result found that all facets are considered as high. Likewise, the result also indicated that the level of job performance of higher education personnel (teaching) in Sakonnakhon Rajabhat University is considered as high. When consider in each facet of the level of job performance of higher education personnel (teaching) in Sakonnakhon Rajabhat University, the result also found the found that all facets are considered as high. Additionally, the result indicate that the organizational culture has significantly positive influence on job performance at significant level at 0.000. When consider in each facet, the result indicate that the hierarchical organizational culture has the most influence on job performance following with family organizational culture, innovative organizational culture, adaptive organizational culture. Surprisingly, market organizational culture has not significantly positive influence on job performance

Keywords : Organizational culture dimensions, Job performance, Influences

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาด้านการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการให้มหาวิทยาลัยพร้อมขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย และดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการปรับสมดุลในการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างมีคุณภาพ

มีการทำงานแบบบูรณาการด้วยการใช้ยุทธศาสตร์การศึกษาของประเทศเป็นต้นนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกสถานการณ์ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาองค์การ 3 ประเด็น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ดังนี้ 1) การยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการ การพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และ 3) การก้าวสู่สากล ประกอบด้วย การสร้างความพร้อมเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏประสบความสำเร็จ คือ “ปัจจัยด้านบุคลากรสายผู้สอน” ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานสอดคล้องกับมาตรฐานสากลของโลก และเป็นสถาบันที่มุ่งผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในอนาคต อีกทั้งเพิ่มศักยภาพให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม นำไปสู่การเป็นองค์การที่สามารถชั้นนำเชิงวิชาการให้กับชุมชน สังคม และประเทศได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

การสร้างผลการปฏิบัติงานระดับสูงของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องทำการศึกษาถึง “วัฒนธรรมองค์การ” ซึ่งเป็นปัจจัยภายในองค์การที่ไม่สามารถจับต้องและมองเห็นได้ องค์การทุกแห่งจะมีวัฒนธรรมองค์การเป็น “ต้นทุน” สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ และที่สำคัญแต่ละองค์การไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และศักยภาพขององค์การอีกด้วย (Barney, 1986) วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นระบบค่านิยมและการมีความเชื่อร่วมกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร โครงสร้างองค์การ และระบบการควบคุมที่ทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม เปรียบเทียบเสมือนจิตวิญญาณขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ, 2540)

ข้อสังเกตสำคัญประการหนึ่งขององค์การที่ประสบความสำเร็จ คือ การมี “มิติวัฒนธรรมองค์การ” ที่เหมาะสมกับบริบท เช่น Google Amazon.com Tesla ฯลฯ ล้วนแล้วแต่มีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งและเหมาะสมกับบริบทที่ต้องเผชิญ ดังคำกล่าวที่คลาสสิกของ Peter Drucker ประมาจารย์ด้านการจัดการของโลกว่า “Culture eats Strategy for breakfast” ซึ่งอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญกว่ากลยุทธ์ขององค์การ สอดคล้องกับที่ Browder (1993) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ปัจจุบันทฤษฎีองค์การจึงหันมาให้ความสนใจเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง แต่ผู้บริหารต้องเข้าใจให้ถูกต้องว่าทุกองค์การจะมีตัว

แบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การเลียนแบบวัฒนธรรมขององค์กรอื่นจึงไม่เกิดประโยชน์ เพราะแต่ละองค์กรก็จะวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงระดับของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละมิติ ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมีมิติวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปวางแผน กำหนดนโยบาย และสร้างแนวปฏิบัติด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับค่านิยม ความเชื่อของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างมั่นคง และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

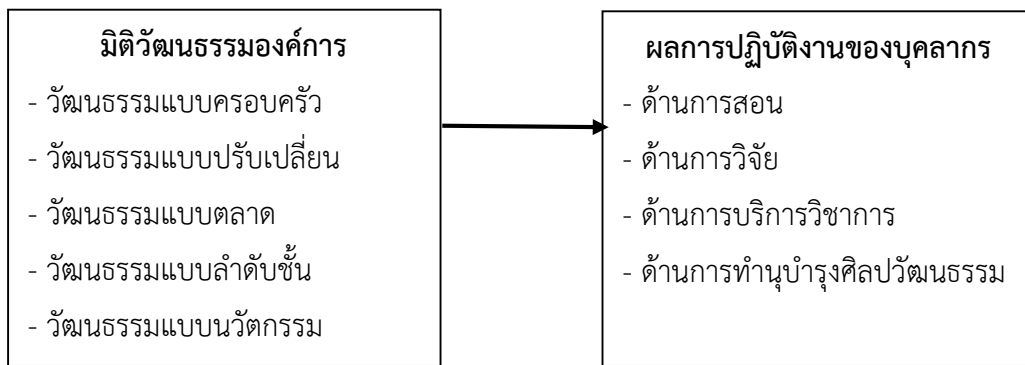
1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละตัวแบบในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. เพื่อศึกษามิติวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายผู้สอนที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครจำนวน 446 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายผู้สอนที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 221 คน
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย มิติวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว 2) วัฒนธรรมแบบปรับเปลี่ยน 3) วัฒนธรรมแบบตลาด 4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น และ 5) วัฒนธรรมแบบนวัตกรรม ตัวแปรตาม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานด้านการสอน 2) ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย 3) ผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ 4) ผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของมิติวัฒนธรรมองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ บุคลากรสายผู้สอนที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 446 คน ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ จำนวน 113 คน 2) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 293 คน และ 3) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 40 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 29 เมษายน 2562 จากงานบริหารบุคคลและนิติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)

2. **กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เพื่อจัดหน่วยของประชากรที่มีลักษณะเหมือนกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน และทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ได้แบ่งเป็นกลุ่มไว้อีกครั้งหนึ่ง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552 : 49) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 221 คน ดังนี้ 1) ข้าราชการ จำนวน 56 คน 2) พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 145 คน และ 5) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 20 คน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีการให้คะแนนแบบประมาณค่า 5 ระดับ เรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมิติวัฒนธรรมองค์การ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง

4. **การสร้างเครื่องมือในการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ได้นำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อสร้างเป็นข้อคำถามในร่างแบบสอบถาม แล้วนำร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน กำหนดข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า 0.6 ขึ้นไป ผลการประเมินจากข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 คะแนน ทำให้ได้ร่างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่มีข้อคำถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับมิติวัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 45 ข้อ นำร่างแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรจากวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร จำนวน 30 คน

เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของคอนบราค ผลปรากฏว่าผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ .975 คะแนน โดยมีคะแนนรายด้านอยู่ระหว่าง .743 - .960 คะแนน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในเดือนกุมภาพันธ์ 2562 ถึงเดือนเมษายน 2562 ด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และจัดเก็บแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนดด้วยตัวผู้วิจัยเอง ผลปรากฏว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 198 คน คิดเป็นร้อยละ 89.59 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าของสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์คุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) การวิเคราะห์ระดับของมิติวัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์อิทธิพลของมิติวัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ซึ่งอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standard Regression Coefficient) ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเพื่อตรวจสอบดูค่าอิทธิพลของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย สำหรับการตีความความเข้มแข็ง (Strength) ของค่าความสัมพันธ์ และค่าอิทธิพล (Effect) ระหว่างตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Cohen (1988) ที่อธิบายว่าในตระกูล R (R Family) สามารถตีความความเข้มแข็งของค่าอิทธิพล โดยค่า R หมายถึงรวมถึง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์ β ซึ่ง Leech, Barrett and Morgan (2005, p.56)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.56) สถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 56.06) สังกัดอยู่คณะวิทยาการจัดการ (ร้อยละ 21.21) มีการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 75.25) มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 72.22) และมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี (ร้อยละ 23.23)
2. ผลการศึกษาระดับของมิติวัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับของมิติวัฒนธรรมองค์การ

มิติวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว	3.95	.68	มาก
2. วัฒนธรรมแบบปรับเปลี่ยน	3.76	.69	มาก
3. วัฒนธรรมแบบตลาด	3.91	.99	มาก
4. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น	3.74	.73	มาก
5. วัฒนธรรมแบบนวัตกรรม	3.98	.72	มาก
รวม	3.87	0.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อจำแนกตามมิติของวัฒนธรรมองค์การพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ วัฒนธรรมแบบนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.98 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัวมีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบตลาดมีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบปรับเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ย 3.76 และวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นมีค่าเฉลี่ย 3.74

3. ผลการศึกษาระดับของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผลการปฏิบัติงานด้านการสอน	3.77	.80	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	3.79	.75	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ	3.73	.80	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.61	.83	มาก
รวม	3.73	0.79	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อจำแนกผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.79 รองลงมาเป็นผลการปฏิบัติงานด้านการสอนมีค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมาเป็นผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ 3.73 และผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ย 3.61

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมิติวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนสามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

		OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	JP
OC1	Pearson	1	.617**	.455**	.612**	.598**	.645**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198
OC2	Pearson	.617**	1	.487**	.536**	.563**	.595**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198
OC3	Pearson	.455**	.487**	1	.422**	.470**	.459**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198
OC4	Pearson	.612**	.536**	.422**	1	.650**	.689**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198
OC5	Pearson	.598**	.563**	.470**	.650**	1	.641**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	198	198	198	198	198	198
JP	Pearson	.645**	.595**	.459**	.689**	.641**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	198	198	198	198	198	198

** : Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกมิติ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบครอบครัว (OC1) วัฒนธรรมแบบปรับเปลี่ยน (OC2) วัฒนธรรมแบบตลาด (OC3) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (OC4) และวัฒนธรรมแบบนวัตกรรม (OC5) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน (JP) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระพบว่าแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .70 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ที่ทำให้เกิดการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis)

5. ผลการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	t	Sig
วัฒนธรรมแบบครอบครัว (OC1)	.212	4.030	.000
วัฒนธรรมแบบปรับเปลี่ยน (OC2)	.157	3.170	.002
วัฒนธรรมแบบตลาด (OC3)	.044	1.460	.145
วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (OC4)	.318	6.601	.000
วัฒนธรรมแบบนวัตกรรม (OC5)	.179	3.597	.000
ค่าคงที่	-	1.327	.185

$$R = .776 \quad R^2 = .602 \quad SEE = .44761 \quad Sig. = .000$$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของมิติวัฒนธรรมองค์การกับการกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน (JP) พบว่า วัฒนธรรมแบบครอบครัว (OC1) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .212 (ร้อยละ 21.20, ปานกลาง) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (OC4) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .318 (ร้อยละ 31.80, สูง) วัฒนธรรมแบบนวัตกรรม (OC5) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่ระดับ .179 (ร้อยละ 17.90, ปานกลาง) ส่วนวัฒนธรรมแบบปรับเปลี่ยน (OC2) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .002 โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับ .157 (ร้อยละ 15.70, ปานกลาง) และวัฒนธรรมแบบตลาด (OC3) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ระดับ .145) เมื่อวิเคราะห์ผลรวมพบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับ .602 (ร้อยละ 60.2, สูงมาก)

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับของมิติวัฒนธรรมองค์การในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าลักษณะการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรสายผู้สอนอยู่ภายใต้ค่านิยมความเชื่อร่วมกัน จนเป็นสัญลักษณ์ทางพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ มิติวัฒนธรรมองค์การแบบนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นมิติวัฒนธรรมองค์การแบบ

ครอบครัวยุคใหม่เป็นมิติวัฒนธรรมองค์การแบบตลาด รองลงมาเป็นมิติวัฒนธรรมองค์การแบบปรับเปลี่ยน และมิติวัฒนธรรมองค์การแบบลำดับขั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกมิติระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชนา พานิช (2550) ที่พบว่าประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ประกอบด้วยด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านการวิจัย และงานสร้างสรรค์ ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามองค์ประกอบพบว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ ผลการปฏิบัติงานด้านวิจัยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากผลงานเชิงประจักษ์ด้านการวิจัยของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่ได้ทำแล้วเสร็จในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ทั้งการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย และการเป็นผู้วิจัยร่วมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังมีการเผยแพร่ผลการวิจัยในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายผู้สอนมีความตื่นตัวในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนวิจัยภายนอก เช่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) หรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เป็นต้น อีกทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครยังได้มีการสนับสนุนแหล่งทุนภายในโดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และในบางคณะก็มีการตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังได้จัดโครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรสายผู้สอนด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และสมยศ อวเกียรติ (2559) ที่อธิบายว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างๆ จะมีรายละเอียดของนโยบายด้านการวิจัยที่น่าสนใจร่วมกัน คือ การกำหนดให้การทำวิจัยเป็นหนึ่งในภาระหน้าที่หลักของอาจารย์ และให้ความสำคัญกับการบูรณาการการวิจัยให้เข้ากับการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งมีการสนับสนุนการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของชาติ และความต้องการของแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศ และอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญน่าจะเกิดจากการกำหนดตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพอาจารย์ที่กำหนดเกณฑ์ของการเผยแพร่ผลงานวิจัยเอาไว้ตั้งแต่ระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านวิจัยของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นผลการปฏิบัติงานด้านการสอนอยู่ในระดับมาก ด้วยจำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครอยู่ในระดับที่เกินมาตรฐานขั้นต่ำ และคะแนนความพึงพอใจจากนักศึกษาต่อการเรียนการสอนของบุคลากรสายผู้สอนเองก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้วยพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งมีจุดเริ่มต้นมาจากการผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู และเป็นมหาวิทยาลัยสายการสอน อีกทั้งฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานด้านการสอนอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นผลการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการอยู่ในระดับมาก ด้วยจำนวนการเป็นคณะกรรมการดำเนินโครงการบริการวิชาการภายนอกสถาบันที่

ค่อนข้างมาก ตลอดจนบุคลากรสายผู้สอนหลายคนได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และมีผลการประเมินตนเองด้านการบริการวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้วยบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องดำเนินการกิจการบริการวิชาการแก่ชุมชนท้องถิ่นใกล้เคียง ตามมาตรา 7 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2547) จึงส่งผลให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการบริการวิชาการของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในส่วนผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ด้วยบุคลากรสายผู้สอนบางส่วนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบางส่วนเป็นคณะกรรมการดำเนินการกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าด้วยบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น สืบสานประเพณีที่ดั้งเดิม และสร้างอัตลักษณ์ให้กับมหาวิทยาลัย จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังเป็นผลการปฏิบัติงานด้านที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนต้องร่วมกันพัฒนาต่อไปให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในระดับสูงมาก สอดคล้องกับที่ สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2549) อธิบายว่าแบบแผนของการแสดงออกทางสังคมของบุคลากร เป็นผลมาจากกระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมทำให้เกิดค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติในตัวบุคคล ตลอดจนความรู้ที่จะนำไปปฏิบัติเป็นรูปแบบ (Pattern) ของการกระทำในที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความเชื่อ ค่านิยม และแนวปฏิบัติต่างๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทุกด้านอย่างมาก และยังสอดคล้องกับ Petruta (2014) ที่มีข้อค้นพบว่าวัฒนธรรมองค์การจะนำพาองค์กรไปสู่วัฒนธรรมคุณภาพ ซึ่งวัฒนธรรมคุณภาพเป็นเรื่องของสถาบันภายในสถาบันอุดมศึกษาประเทศโรมาเนีย อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญสำหรับการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในบริบทสังคมฐานการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Lapina, Kairisab and Aramina (2015) ที่มีข้อค้นพบว่าการวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการจัดการคุณภาพ (Quality Management) ในมหาวิทยาลัย โดยเสนอแนะว่าการสร้างลักษณะ วิเคราะห์องค์ประกอบ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมจะสามารถยกระดับการจัดการคุณภาพของมหาวิทยาลัยได้ ผู้วิจัยขออธิบายมิติวัฒนธรรมองค์การที่มีค่าอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุดไปถึงมิติที่น้อยที่สุด 3 ลำดับ ดังนี้ ลำดับแรกมิติวัฒนธรรมแบบลำดับขั้นมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับสูง แต่ผลการวิเคราะห์กลับพบว่าระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบลำดับขั้นที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยมีค่านิยมที่ไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน การปฏิบัติงานในระดับบุคคลอาจ

เคยชินกับความมีอิสระจนละเลยและตระหนักถึงกลไกที่ควบคุมการทำงาน ไม่ยึดขั้นตอนการทำงาน อย่างเป็นระบบตามแบบราชการ และในบางกระบวนการทำงานมีความยืดหยุ่นมากจนเกินไป ทั้งหมดอาจเกิดจากสาเหตุที่บุคลากรสายผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีค่านิยมการทำงาน แบบครอบครัวสูง พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมาก เคารพระบบความอาวุโส จึงส่งผลให้แนวปฏิบัติงาน ตามมิติวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นหละหลวมจนเกินไป สอดคล้องกับข้อค้นพบของ วัชรพงษ์ อินทรวงษ์ (2552) ที่อธิบายว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐขนาดเล็กมักอยู่กันแบบครอบครัว เนื่องจากมีจำนวน บุคลากรไม่มาก มีกิจกรรมพบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้รูปแบบการบริหารจัดการทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการเกิดขึ้นเสมอในหน่วยงาน

ลำดับรองลงมามีวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Spreitzer (1995) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร และเน้นการให้ความสำคัญความพึงพอใจของบุคลากรเป็นรายบุคคล จะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนวิน ทองแพง (2549) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลนั้นมี อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวิเคราะห์จากระดับมิติวัฒนธรรม องค์การแบบครอบครัวในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครพบว่าอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสองรองจาก ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน ในมหาวิทยาลัยมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม บรรยายภาศการ ปฏิบัติงานจึงมีลักษณะคล้ายกับครอบครัว บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อกัน ดังจะเห็นจากในรอบหลายสิบปีที่ผ่านมามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครแทบไม่มีความขัดแย้งในระดับ รุนแรง ตลอดจนแทบไม่มีคดีความฟ้องร้องในด้านกฎหมาย มีบรรยายภาศการทำงานที่ดี มีความ เคารพในระบบอาวุโสอย่างมาก หรือแม้แต่การแข่งขันระหว่างบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งทางการ บริหารทั้งระดับคณบดี อธิการบดี หรืออื่นๆ ก็เป็นไปตามวิถีทางที่เหมาะสม ทำให้การขับเคลื่อน องค์การอยู่ภายใต้กรอบความเป็นสังคมวิชาการ โดยใช้หลักการและเหตุผลนำสังคมความเป็น การเมือง แม้มีวัฒนธรรมแบบครอบครัวจะเป็นค่านิยม และแนวปฏิบัติที่บุคลากรควรยึดถือปฏิบัติ สืบต่อกัน แต่อย่างไรก็ตามดังที่วิเคราะห์ในประเด็นก่อนหน้านี้ว่าการที่สมาชิกในหน่วยงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันมากจนเกินไปจะนำมาซึ่งความไม่มีเสถียรภาพในการปฏิบัติตามลำดับชั้นการบังคับ บัญชา หรือแม้แต่การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ไม่เคร่งครัดจนก่อให้เกิดผลเสียขึ้น ดังข้อสรุปของ วัชรพงษ์ อินทรวงษ์ (2552) ที่อธิบายว่าเมื่อบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน มาก โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็กจะก่อให้เกิดค่านิยม แนวปฏิบัติที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับ วิธีการคัดเลือกบุคลากรตามระบบคุณธรรม ผู้บริหารต้องให้โอกาสและให้ความสำคัญกับบุคคลที่รู้จัก คู่กันเคยภายในองค์การหรือเป็นญาติพี่น้องก่อน เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจและเพื่อสร้างบรรยากาศที่ ดีในการทำงานต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครต้องสร้างจุดร่วมใน

การส่งเสริมวัฒนธรรมแบบครอบครัวให้เกิดขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็ยึดถือโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบที่ถูกต้องควบคู่กันไป

ลำดับถัดมาในประเด็นสุดท้ายมีวัฒนธรรมแบบนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลวิจัยของ Altindaga and Kosedagi (2015) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบนวัตกรรม (Innovative corporate culture) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employee performance) โดยเสนอแนะว่าผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบนวัตกรรม (Innovative corporate culture) เพราะเป็นทางเลือกสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ ด้วยโลกยุคปัจจุบันหากบุคลากรไม่สามารถทำนายหรือคาดการณ์ (Predict) ถึงอนาคตได้เป็นเรื่องที่เป็นความเสี่ยงต่อองค์การอย่างมาก และยังเสนอแนะให้ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบนวัตกรรม (Innovative corporate culture) เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานแบบใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์การ เมื่อวิเคราะห์จากระดับมิติวัฒนธรรมองค์การแบบนวัตกรรมพบว่าอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่าลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนมีความพยายามสร้างและพัฒนาแนวทางใหม่ที่มหาวิทยาลัยไม่เคยดำเนินการมาก่อน ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในรอบ 5 – 6 ปี ที่ผ่านมามีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครมีการรับบุคลากรสายผู้สอนที่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเข้ามาจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และจบการศึกษาจากหลากหลายมหาวิทยาลัย จึงมีความพยายามหาแนวทางและวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ และในประเด็นนี้น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารทุกระดับพยายามส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านี้คิดค้น หาแนวทางการปฏิบัติงาน และสนับสนุนทรัพยากรให้บุคลากรสายผู้สอนเพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างเหมาะสมด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรส่งเสริมให้บุคลากรสายผู้สอนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มากขึ้น โดยอาจนำผลการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรเป็นเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรส่งเสริมให้บุคลากรสายผู้สอนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ให้มากขึ้น โดยอาจกำหนดนโยบายให้แต่ละคณะวิชาส่งบุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการดำเนินการกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครต้องสร้างค่านิยม และแนวทางการปฏิบัติงานที่ยึดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ความเป็นทางการ และเสริมสร้างกระบวนการทำงานที่ยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครต้องสร้างดุลยภาพระหว่างค่านิยมที่บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ยึดระบบความอาวุโส มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน กับค่านิยมการปฏิบัติงานที่เป็นแบบทางการ ยึดกฎ ระเบียบ ลำดับชั้นการบังคับบัญชา ให้ความเหมาะสม

5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครควรส่งเสริมให้บุคลากรสายผู้สอนคิดค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานด้านใหม่ๆ และสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อสร้างนวัตกรรมภายใต้กรอบของกฎ ระเบียบ ลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ถูกต้องและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของมิติวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทแตกต่างกันออกไป

2. ควรศึกษาวิจัยมิติของวัฒนธรรมองค์การแยกตามคณะวิชาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อที่จะทราบได้ว่าแต่ละคณะต้องสร้างมิติวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างไร และมีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใด

3. ควรศึกษาวิเคราะห์มิติวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของแต่ละมหาวิทยาลัยนำไปสู่การพัฒนา ค่านิยม ความเชื่อ ที่มีลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนภายในมหาวิทยาลัย เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การบริหารองค์การ เป็นต้น

บรรณานุกรม

ธนวิน ทองแพง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว, 1(1), 162-171.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก.

วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. (2552). อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. (2540). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กจำกัด.

- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). **การเมืองไทย**. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล และ สมยศ อวเกียรติ. (2559). **ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**, 10 (23), 53-66.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร..
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อัญญา พานิช. (2550). **องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. คุษณินพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร. (อัสสำเนา).**
- Altindaga, E & Kosedagi, Y. (2015). The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 210. 270 – 282.
- Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can It be a Source of Sustained Competitive Advantage?. *Academy of Management Review*, 11 (3), 656–665.
- Browder, R. M. (1993). Organizational Culture: How Changes Impact Attitudes Toward Job Satisfaction. *Electronic Theses and Dissertations*. Paper 2642. <http://dc.etsu.edu/etd/2642>
- Cohen, J. (1988). **Statistical Power and Analysis for the Behavioral Sciences**. (2nded). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Lapina, I., Kairisab, I. and Aramina, D. (2015). Role of Organizational Culture in the Quality Management of University. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 213. 770 – 774.
- Leech, N. L; Barrett, K. C. and Morgan, G. A. (2005). **SPSS for Intermediate Statistics: Use And Interpretation**. (2nded). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Petruta, A. P. (2014). Quality Culture - A Key Issue for Romanian Higher Education. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, 116. 3805 – 3810.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace Dimensions, Measurement and Validation. **Academy of Management Journal**, 38. 1,442-1,465