

**วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE PERSONNEL PERFORMANCE
EFFICIENCY OF OFFICE OF THE NATIONAL ANTI-CORRUPTION COMMISSION
PROVINCIAL IN THE NORTHEAST PART**

พินิตา คำกรธูชา* ภณิตา สุนทรไชย** นิสารัตน์ โชติเชย***

Pinitta Khamkornluecha, Panita Soomthornchai, Nisarath Chotechoei

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

* Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University.

** Lecturer, Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University.

*** Lecturer, Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Rajabhat Maha Sarakham University.

3) วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 7 ด้าน กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวก ค่อนข้างต่ำถึงค่อนข้างสูง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.319 ถึง 0.760 ($R_{xy} = 0.319-0.760$) เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ด้วยวิธี Stepwise พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การ 4 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) มีอาชีพ (X_7) วัฒนธรรมเอกภาพ (X_2) และวัฒนธรรมส่วนร่วม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.854 มีอิทธิพลสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการทำงาน ร้อยละ 73 ($R^2 = 0.730$) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 2.01880 ($SE_{EST} = 2.01880$) โดยสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ :

$$\hat{Y} = 5.259 + 2.038X_4 + 2.358X_7 + 1.335X_2 + 0.589X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน :

$$\hat{Z} = 0.367Z_4 + 0.362Z_7 + 0.218Z_2 + 0.099Z_1$$

จากสมการแสดงตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 ตัวแปร นั่นคือ วัฒนธรรมพันธกิจ มีอาชีพ วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ABSTRACT

This research objectives were to (1) study the level on opinions of organizational culture (2) study the levels on opinions of personnel performance efficiency and (3) study the organizational culture affecting to the efficiency of the personnel performance of Office of the National Anti-Corruption Commission provincial in the northeast part, By collecting data from 300 government officer of Office of the National Anti-Corruption Commission provincial in the northeast part, The instrument used for gathering data was a questionnaire at five-rating scale. The statistics used for data analyzing included Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, t-test, Pearson Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

(1) The analysis of the level on opinions of the organizational culture, revealed was at the high level.

(2) The analysis of the level on opinions of personnel performance efficiency, revealed was at the high level.

(3) Organizational culture affecting the personnel performance efficiency of Office of the National Anti-Corruption Commission provincial in the northeast part, the analysis of the relationships of the organizational culture and the efficiency of the personnel performance revealed that, on the whole, there was at the low to high positive relationship, correlated ranged .319 - .760 (r_{xy} .319-.760)

The Stepwise Multiple Regression Analysis of the organizational culture affecting the personnel performance efficiency was found that mission culture (X_4) professional(X_7) consistency culture(X_2) and involvement culture(X_1) had a positive relationship in the same direction with personnel performance efficiency, there was coefficient of multiplying correlation (R) amounting to 0.854, personnel performance efficiency was change to predict accounted for 73 percent ($R^2 = .730$) has predictive standard error of 2.02880 ($SE_{EST} = 2.02880$) the equation can be written as follow :

Raw score Regression Equation:

$$\hat{Y} = 5.259 + 2.083X_4 + 2.358X_7 + 1.335X_2 + .0589X_1$$

Standard score Regression Equation:

$$\hat{Z} = 0.367Z_4 + 0.362Z_7 + 0.218Z_2 + 0.099Z_1$$

The regression equation shows 4 variable best for prediction. These can predict personnel performance efficiency of Office of the National Anti-Corruption Commission provincial in the northeast part. That's mission culture professional consistency culture and involvement culture.

Keywords: Organizational culture, Personnel performance efficiency, Office of the National Anti-Corruption Commission

1. บทนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวบอกลถึงความเป็นเอกเทศขององค์การ มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้านการบริหารงานของผู้บริหารอีกด้วย นั้นเพราะวัฒนธรรมองค์การถูกสร้างขึ้นจาก ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และวิถีความคิด ถูกนำมาใช้ร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การ และถ่ายทอดต่อไปยังสมาชิกใหม่จนกลายเป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพขององค์การ (Woranat Sangmanee, 2011 : 9) ค่านิยม

หลัก “ซื่อสัตย์ เป็นธรรม มีอาชีพ” เป็นสิ่งที่สะท้อนตัวตนของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นวัฒนธรรมที่ช่วยหล่อหลอมให้คนในองค์กรเป็นหนึ่งเดียวกัน หากปลูกฝังค่านิยมในผู้ปฏิบัติงานเดิมและผู้ปฏิบัติงานใหม่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ (National Anti-Corruption institution Sanya Thammasak and Miss Consult Co Ltd., n.d.b :3-9)

ซึ่งรากฐานสำคัญของการจัดการ อันเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้องค์กร คือ “คน” หลายองค์การหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพของคน โดยใช้เครื่องมือเชิงการบริหารเข้ามาใช้คัดเลือก พัฒนา จูงใจ จัดสวัสดิการ เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Krittin Kunpheng, 2012 : 9-18) บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่ง่าย รวดเร็ว มีปริมาณมาก มีคุณภาพสูง และประหยัด เหล่านี้มีผลมาจากความตั้งใจ การมีจุดมุ่งหมาย การวางแผน การวิเคราะห์ การกระตุ้นเตือนความจำ และการแบ่งงาน (Vichit Nareepon, 2013 : ออนไลน์) เมื่อบุคคลและสังคมยอมรับนับถือค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อและปฏิบัติตามแล้วกลายเป็นบรรทัดฐานของการทำงาน จะส่งผลต่อการทำงานทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Kantaya Phoemphon, 2011 : 163)

ปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กระจายภารกิจตามโครงสร้าง เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างครอบคลุม แต่พบว่ามีปัญหาด้านโครงสร้าง อัตรากำลัง และการบริหารจัดการภายใน เช่น การขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจำนวนมาก การทำงานบางขั้นตอนขาดความยืดหยุ่น บางส่วนขาดความชัดเจน ทำให้การพิจารณาบางเรื่องล่าช้า ระบบไอทีที่นำมาใช้ประสบปัญหาช่วงเปลี่ยนผ่านการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไปจากเดิม ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผน การบูรณาการแผนและการปฏิบัติ (Office of the National Anti-Corruption Commission, n.d. : 25) เพื่อทบทวนและแก้ไขสิ่งที่บกพร่องและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร ให้พี่สอนน้องตามพื้นฐานสังคมไทย 2) การพัฒนาระบบระเบียบให้มีระบบงานที่ดีมีกระบวนการทำงานชัดเจน และ 3) การพัฒนากระบวนการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนมากขึ้น เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่เชื่อถือและพึงได้ ทุกคนในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ต้องร่วมมือกันทำงานบนหลักความพอเพียงความโปร่งใส และตรวจสอบได้ (Interview Jaidet Pornchaiya, 2011)

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม การบูรณาการทำงานร่วมกัน สามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีความเหนียวแน่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบุคลากรเป้าหมาย เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งดำรงตำแหน่งใน 4 สายงาน ได้แก่ สายงานปราบปราม การทุจริต สายงานตรวจสอบทรัพย์สิน สายงานป้องกันการทุจริต และสายงานอำนวยการ จำนวน 310 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยอ้างอิงข้อตกลงจำนวนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย โดยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตามแนวคิดของ Lindeman, Merenda และ Gold (1980 Cited in Nonglak Wiratchai, 1999 : 54) เสนอแนะว่า หน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรเป็น 20 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรที่ศึกษาจำนวน 15 ตัวแปร ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วย ของ 15 ตัวแปร จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 300 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสายงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 -4 มีมิติย่อยด้านละ 3 มิติ และด้านที่ 5 - 7 เป็นค่านิยมหลักของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดังนี้

1. วัฒนธรรมส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างอำนาจ 2) การทำงานเป็นทีม และ 3) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร
2. วัฒนธรรมเอกภาพ ประกอบด้วย 1) ค่านิยมแกนกลาง 2) การตกลงร่วมกัน และ 3) ความร่วมมือและการประสานบูรณาการ
3. วัฒนธรรมการปรับตัว ประกอบด้วย 1) การสร้าง การเปลี่ยนแปลง 2) การเน้นผู้รับบริการ และ 3) การเรียนรู้ขององค์กร
4. วัฒนธรรมพันธกิจ ประกอบด้วย 1) ทิศทางยุทธศาสตร์ และความมุ่งมั่น 2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และ 3) วิสัยทัศน์
5. ความซื่อสัตย์
6. ความเป็นธรรม และ
7. มีอาชีพ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยี และด้านการเน้นทีมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open ended Questions)

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างและเนื้อหา 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวัดผลและประเมินผล และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับค่านิยมศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ จากนั้นรวบรวมข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามแต่ละข้อทำการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์

คุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ค่าอยู่ระหว่าง -0.460 ถึง 0.732 ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.231 (Songsak Phuseeorn, 2551 : 70-73) แล้วหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.931 โดยปกติการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีเกณฑ์ ยอมรับได้อยู่ที่ 0.70 ขึ้นไป (Nunally, 1978 Cited in Wuttichat Sunthonsamai, 2009 : 82) เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และถูกต้องแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คนต่อไป

4. ผลการศึกษา

1) ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.70, มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 64.70, จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.70, อยู่ในสายงานปราบปรามการทุจริต ร้อยละ 33, มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 65.30 และมีอายุ การทำงานในองค์กรระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 88

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 7 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ ($\bar{x}$ = 4.60) และความเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 4.58) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ มีอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.31) วัฒนธรรมการปรับตัว ($\bar{x}$ = 4.02) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{x}$ = 3.81) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{x}$ = 3.77) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{x}$ = 3.69) ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร 8 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{x}$ = 4.06) ด้านการสื่อสาร ($\bar{x}$ = 4.03) ด้านการเน้นทีมงาน ($\bar{x}$ = 3.98) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x}$ = 3.89) ด้านเวลา ($\bar{x}$ = 3.88) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 3.86) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ = 3.46) และด้านเทคโนโลยี ($\bar{x}$ = 3.38) ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ วัฒนธรรมองค์กร 7 ตัวแปร ประกอบด้วย วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมพันธกิจ ความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และมีอาชีพ กับตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกกับประสิทธิภาพการ

ทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับค่อนข้างสูง (r_{xy} อยู่ระหว่าง 0.319 ถึง 0.760) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (Collinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด ต่ำกว่า 0.80 ทุกตัวแปร สรุปได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถนำไปวิเคราะห์ได้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วัฒนธรรมองค์กร (X) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Y) ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมส่วนร่วม (X_1) วัฒนธรรมเอกภาพ (X_2) วัฒนธรรมการปรับตัว (X_3) วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) ความซื่อสัตย์ (X_5) ความเป็นธรรม (X_6) และมีอาชีพ (X_7) เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดเข้าสู่สมการ โดยการขจัดตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่สามารถพยากรณ์ได้ออกปรากฏผลการวิเคราะห์ว่า วัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) มีอาชีพ (X_7) วัฒนธรรมเอกภาพ (X_2) และวัฒนธรรมส่วนร่วม (X_1) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.042 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นตัวแปรที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.854 มีค่าคงที่ของคะแนนดิบเท่ากับ 5.259 (Constant (a) = 5.259) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 2.083, 2.358, 1.335 และ 0.589 ตามลำดับ มีความแปรปรวนเท่ากับ 0.730 ($R^2 = 0.730$) แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 73 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.367, 0.362, 0.218 และ 0.099 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 2.02880 ($SE_{EST} = 2.02880$) สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 5.259 + 2.083X_4 + 2.358X_7 + 1.335X_2 + .0589X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.367Z_4 + 0.362Z_7 + 0.218Z_2 + 0.099Z_1$$

5) ผลการวิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีผู้แสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 31 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มากที่สุด คือ จำนวนบุคลากรน้อย เห็นควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ตรงกับบุคคล จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 26

รองลงมา คือ บุคลากรเข้าใจทิศทางการทำงานคลาดเคลื่อนไปจากที่กำหนด เห็นควรสร้างองค์ความรู้ เสริมสร้างและปรับทัศนคติในการทำงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 24

และน้อยที่สุด คือ ขาดอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน เห็นควรเพิ่มอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 3

5. การอภิปรายผล

จากการวิจัย วัฒนธรรมองค์การที่ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และระดับความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิภาพ การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านปริมาณงานและด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วัฒนธรรมองค์การ 7 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรม ส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมพันธกิจ ความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และมืออาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ปรากฏผลการวิเคราะห์ว่า วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมพันธกิจ มืออาชีพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลเชิงบวก สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดี สามารถอภิปรายผลการวิจัยแต่ละประเด็น โดยเรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 วัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งประกอบด้วยมิตีย่อย 3 ด้าน คือ (1) ทิศทาง ยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และ (3) วิสัยทัศน์ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kannikar Saithep (2558: 123-136) ได้ศึกษา วัฒนธรรมข้ามชาติที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การและผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านที่มุ่งเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบขององค์การ วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผลสำเร็จ ส่งผลเชิงบวกทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานทำงานตามคำสั่ง เน้นการประหยัดและมุ่งเน้นประสิทธิภาพการทำงาน มีกระบวนการทำงานตามขั้นตอนหรือวิธีการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำงานภายใต้หลักการที่เป็นทางการและมีระเบียบแบบแผน ที่ชัดเจน

ประเด็นที่ 2 มืออาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวความคิดของ National Anti-Corruption institution

Sanya Thammasak and Miss Consult Co Ltd. (n.d.a) การปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ และสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นในกระบวนการและการปฏิบัติงานตลอดจนปรับปรุง พัฒนาผลงาน บุคลากรการทำงาน เพื่อนำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 3 วัฒนธรรมเอกภาพ ซึ่งประกอบด้วยมิตีย่อย 3 ด้าน คือ (1) ค่านิยม แกนกลาง (2) การตกลงร่วมกัน และ (3) ความร่วมมือและประสาน บุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn Hunt and Osborn (2003: 263 Cited in Rangsana Prasertsee 2005: 209-210) การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ด้วยการหาวิธีที่ดีที่สุดเพื่อกำหนดขอบเขตความสำเร็จโดยสมาชิกที่มีประสบการณ์ร่วมกันกำหนดและทำกิจกรรมเพื่อสร้างและพัฒนาวิธีการที่จะทำให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จ สมาชิกขององค์การต้องทราบและมีความเข้าใจภารกิจและบทบาทที่มีร่วมกันในองค์การเพื่อทราบถึงสาเหตุที่ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

ประเด็นที่ 4 วัฒนธรรมส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยมิตีย่อย 3 ด้าน คือ (1) การเสริมสร้างอำนาจ (2) การทำงานเป็นทีม และ (3) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับการศึกษาของ Thada Soonchan and witat Janposri (2012 41- 54) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการบริการ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นทีมงาน และน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลา

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน และด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น สอดคล้องกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะว่าควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ตรงกับบุคคล ควรสร้างองค์ความรู้ เสริมสร้างและปรับทัศนคติในการทำงาน ตลอดจนการเพิ่มอุปกรณ์เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน ดังนั้น เพื่อประโยชน์ต่อองค์การในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างความเข้าใจต่อเป้าประสงค์ขององค์การแก่บุคลากรให้ถูกต้องตรงกัน ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากรการปรับปรุงโครงสร้างของ

องค์การและการบริหารจัดการภายในองค์การ เพื่อพัฒนาทีมงาน ร่วมกันประสานบูรณาการตลอดจนการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่อไป

References

- Kannikar Saithep. (2015). The Study of Cross Culture Effective toward Corporate Culture and Employee Performance in Northern Region Industrial Estate of Thailand. *Journal of Modern Management Scienc*, 8 (1), 123-135.
- Kantaya Phoemphon. (2011). *Efficiency Development*. (3rd ed). Bangkok: Rajabhat Institute Suan Disit Book Center.
- Krittin Kunpheng. (2012). *The Reality Hurts in The HR Jobs*. Bangkok: HR Center.
- Nonglak Wiratchai. (1999). *Mate-Analysis*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Rangsan Prasoeetsee. (2005). *Organizational Behavior : Test And Oraganizational Behavior (OB) (Application)*. Bangkok: Dharmasarn.
- Thada Soonchan and Witat Janposri. (2012). Relationships between Organizational Culture in Era of Globalization Perceived by Health Personnel and Performance According to Learning Organization Characteristics of Sub-District Health Promoting Hospital in Sakon Nakhon Province. *Journal of the Office of ODPC 6 Khon Kaen* 19 (2), 41-54.
- Songsak Phuseeorn. (2008). *Statistical Package for the Social Sciences*. Kalasin: Prasan printing.
- Worarat Sangmanee. (2011). *Organization and Organizing* (3 nd ed). Bangkok: Rabeangthong Printing.
- Wuttichat Sunthonsamai. (2009). *Maketing Research and Marketing Information System*. Bangkok: SE-Education.