

## องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย

ภราดี พิริยะพงษ์รัตน์\*, สุรีย์ กาญจนวงศ์\*\*, ชิชฌนพงศ์ ทองพวง\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างเชิงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และพนักงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย จำนวน 329 คน คัดเลือกตัวอย่างแบบสัดส่วนกระจายลงทุกสถาบันที่ศึกษาตามสัดส่วนของอาจารย์ประจำของแต่ละสถาบันและสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การทำงานร่วมกัน (2) ยึดมั่นในหลักศาสนา (3) สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (4) การบริหารจัดการ และ (5) กลยุทธ์สร้างนวัตกรรมมุ่งความสำเร็จ การตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าวัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square ( $\chi^2$ ) = 10.829, df = 5,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF) = 2.166, RMR = .007, RMSEA = .061, GFI = .986, AGFI = .958, TLI = .989 and CFI = .995 แสดงว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาเชิงยืนยันลำดับหนึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารไปสำรวจวัฒนธรรมองค์กรตามตัวแปรที่ค้นพบเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนาและให้การสนับสนุนตามตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญอย่างจริงจังต่อไป

**คำสำคัญ :** วัฒนธรรมองค์กร, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, องค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย

\* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\* รองศาสตราจารย์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\*\* อาจารย์ประจำ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, email: pradipiriya@gmail.com, Tel. 089-772-0060

Received : March 19, 2020; Revised : July 22, 2020; Accepted : July 31, 2020

## Components of Organizational Culture as Perceived by Personnel of Private Higher Education Institutes under Christian organizations in Thailand

Paradee Piriyaongrat\*, Suree Kanjanawong\*\*, Chisanupong Thongpuang\*\*\*

### Abstract

The purposes of this research were to analyze the Components of Organizational Culture as Perceived by Personal of Private Higher Education Institutes under Christian organization in Thailand and to examine the consistency of the structural elements of organizational culture as perceived by personnel of the Private Higher Education Institutes under the Christian Organization in Thailand with the empirical data. The sample consisted of 329 full-time Instructors and staff of Private Higher Education Institutes under Christian organizations in Thailand. The reliability of the questionnaire was 0.984. Frequencies, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and confirm factor analysis were used for statistical analysis.

The research findings syndicated those 5 components of Private Higher Education Institutes under the Christian Organization in Thailand were found as follows: (1) Collaboration (2) Relationship of Leader and Follower (3) Adhere to the Doctrine (4) Management and (5) Strategy of Innovation for Success. The validity test results of confirmatory factor analysis of Culture Organization in Private Higher Education under the Christian Organization in Thailand with the empirical data were found with Chi-square ( $\chi^2$ ) = 10.829, df = 5,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF) = 2.166, RMR = .007, RMSEA = .061, GFI = .986, AGFI = .958, TLI = .989 and CFI = .995. It would be confirmed that factor model of Culture Organization in Private Higher Education Institutes under the Christian Organization in Thailand was significantly valid with the empirical data. The result of this research is a guideline for executives to explore organizational culture based on discovered variables in order to find strengths, weaknesses, and opportunities for development and continue to provide support based on the important variable factors.

**Keywords** : Organizational culture, Private higher education, Christian organization in Thailand

---

\* Student, Doctor of Philosophy Program in Public and Private Organization Management, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

\*\* Assoc. Prof, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

\*\*\* Instructor, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

Corresponding author, email: pradipiriya@gmail.com, Tel. 089-772-0060

**Received** : March 19, 2020; **Revised** : July 22, 2020; **Accepted** : July 31, 2020

## ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการลงนามเพื่อเปิดเสรีทางการบริการด้านการศึกษาไปแล้วหลายฉบับ ซึ่งมีผลกระทบมากขึ้นในประเด็นต่างๆ ต่อประเทศไทยทั้งในด้านกฎหมาย และการแข่งขัน ได้แก่ การจัดการศึกษาที่เปิดเสรีบริการในสาขาบริการการศึกษาของประเทศไทย จากการเปิดเสรีการค้าบริการการศึกษาภายใต้ข้อตกลง General Agreement on Trade in Services (GATS) ขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization) การเปลี่ยนแปลงในประชากรในประเทศที่ลดลง ทำให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัว (ดรณศักดิ์ ตติยะลาภะ, 2554) สถาบันการศึกษาจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งในการปรับตัวให้มีความสามารถในการแข่งขันในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้การพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันปรับตัวได้ดังกล่าว คือการจัดการระบบวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลต่อบุคลากร การบริหาร การปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรสามารถมีระบบการทำงานที่ผลักดันให้องค์กรเติบโตและได้เปรียบในการแข่งขัน โดยมีบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ (พลวศิษฐ์ หล้ากาศ, 2560) ดังนั้นการนำวัฒนธรรมขององค์กรที่ทั้งผู้บริหารและบุคลากรทุกคนยึดถือปฏิบัติและถูกปลูกฝังมาตลอด มาคิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้บริการการศึกษาอย่างมีอาชีพและมีเป้าหมายชัดเจน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังสามารถส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นภายในองค์กร ความไว้วางใจในพันธกิจขององค์กรตลอดจน ค่านิยมและความเชื่อ และสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมกันระหว่างบุคลากร และนำค่านิยมและความเชื่อไปปฏิบัติตามกรอบแนวคิดที่องค์กรได้กำหนดไว้ ทั้งนี้การนำวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้ก่อตั้งองค์กรอันเป็นพื้นฐานเริ่มแรกขององค์กรไปสู่การปฏิบัติให้สามารถเกิดขึ้นได้จริง รวมถึงการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อให้ความแข็งแกร่ง (Strong culture) ก็จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรขององค์กรให้เป็นไปตามบริบทขององค์กรด้วย (Denison, 2003)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีพื้นฐานการดำเนินการตามหลักคำสอนของ คริสตศาสนาเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน มีการใช้หลักคำสอนของศาสนาสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมและความเชื่อของ คริสตศาสนา และปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ทั้งอาจารย์และพนักงานขององค์กร เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่มีเป้าหมายที่สำคัญในการเน้นการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ เน้นและให้ความสำคัญด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารและการจัดการศึกษา มุ่งสร้างผลสัมฤทธิ์สมดุลง ได้แก่ ทศนคติ อุบนิสัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นแบบแผนที่ยั่งยืนตั้งแต่ยุคก่อตั้ง เป็นกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานให้บุคลากรในองค์กรนั้นปฏิบัติตามไปในทิศทางเดียวกันจนเกิดเป็นอัตลักษณ์ขององค์กร (กรมการศาสนา, 2563) ซึ่งในประเทศไทย มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 7 สถาบัน คือ ได้แก่ มหาวิทยาลัย อัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก มหาวิทยาลัย คริสเตียน วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และวิทยาลัยแสงธรรม ประกอบไปด้วยสถาบันการศึกษาที่สังกัดสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย มูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย และมูลนิธิคริสตจักรเซเวนต์เดย์แอดเวนทิสต์แห่งประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

สภาประมุขแห่งบาทหลวงโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทยปกครองดูแลของสภาประมุขแห่งบาทหลวงโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศาสนา ด้านการศึกษาอบรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรมในด้านสังคม ทั้งในระดับประเทศชาติและระดับสากล ด้านการแพทย์อนามัยและสาธารณสุข ด้านการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการจัดการศึกษาแบบคาทอลิกภายใต้การดูแลของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยที่มุ่งเน้นงานอภิบาล และการอบรมหล่อหลอมบุคคลสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณ เพื่อให้ดำเนินชีวิตในหนทางของความ เป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้อื่น และสร้างสันติสุขในสังคมไทยและสังคมโลก ประกอบด้วย สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน 255 โรงเรียน อาชีวศึกษา 13 แห่ง และระดับอุดมศึกษา 4 แห่ง

สภาคริสตจักรในประเทศไทยเป็นองค์กรคริสตศาสนาที่มุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทยและกรอบนโยบาย ยึดหลักการในการพัฒนาเยาวชนคริสเตียนและบุคคลทั่วไปได้รับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีชีวิตที่สมบูรณ์ตามแบบของพระเยซูคริสต์ โดยมีหน่วยงานสำนักงานพันธกิจ การศึกษาเพื่อกำกับดูแลด้านการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา ประกอบด้วยสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน 28 โรงเรียน และระดับอุดมศึกษา 2 แห่ง

คณะเซเวนต์เดย์แอ๊ดเวนทิสต์ เป็นองค์กรศาสนาระดับนานาชาติที่มีมิชชันนารีทำงานอยู่ในประเทศต่าง ๆ กว่า 200 ประเทศ/ดินแดนทั่วโลก คริสตจักรนี้มีพันธกิจด้านการแพทย์ และด้านการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษายึดในหลักการที่ว่า การศึกษาที่แท้จริงคือการจัดการกระบวนการทางการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยทำให้มนุษย์ได้มีการพัฒนาขึ้นในทุกๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และสังคม ด้านสติปัญญาและที่สำคัญคือการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังกล่าวอย่างสอดคล้องและสมดุลจะช่วย ทำให้มนุษย์เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะดำรงตนอยู่ในสังคมโลกได้อย่างเป็นสุข ประกอบด้วย สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานนานาชาติ 3 โรงเรียน และระดับอุดมศึกษา 1 แห่ง

วัฒนธรรมถูกสร้างขึ้นบนระบบที่ใช้ร่วมกันของความเชื่อค่านิยมและบรรทัดฐาน เมื่อองค์กรต้องการปรับตัวไปตามเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนไป ความคาดหวังของผู้นำก็เปลี่ยนไป (Kraft, 2010) หากองค์กรต้องการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อย่างต่อเนื่อง และสภาพแวดล้อมภายในให้สอดคล้องกัน (Schein, 2010) ในขณะที่วัฒนธรรมถูกมองว่าเป็นหัวใจขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องสร้างความรู้สึกพร้อมให้แก่บุคลากรเมื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและทำให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งวิสัยทัศน์ขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจของบุคคลจำนวนมาก และต้องสร้างระบบที่เชื่อถือได้ จะทำให้บุคลากรเคลื่อนไหวได้เร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง (Kouzes & Posner, 2002) ทั้งนี้ประสบการณ์ความเชื่อและการกระทำมีอิทธิพลต่อการกระทำและการกระทำก่อให้เกิดผลลัพธ์ ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพผู้นำจะต้องใช้ความพยายามในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อวัฒนธรรมที่พวกเขาสร้างขึ้นภายในองค์กร (Cameron and Quinn, 2011)

วัฒนธรรมองค์กรที่มีพื้นฐานจากหลักคำสอนและความเชื่อของศาสนาคริสต์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา โดยพระคริสตธรรมคัมภีร์ได้กล่าวถึงความสามัคคีและความยึดหยุ่นในการเปลี่ยนแปลง และมีตัวอย่างมากมายที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจเพื่อเปลี่ยนแปลงแผนการและการดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ ดังปรากฏในพระธรรมลูกา 5:17-24 (พระคริสตธรรมคัมภีร์, 2011) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา จึงเป็นรูปแบบของสมมติฐานโดยนัยที่ใช้ร่วมกันที่มีความเฉพาะเจาะจงที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ซึ่งสามารถทำให้มีการทำงานที่ดีเพียงพอต่อการพิจารณาสิ่งที่ถูกต้องและถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ในการรับรู้ว่าแนวทางความคิด ความรู้สึกต่อความสัมพันธ์กับสภาวะการณ์อย่างถูกต้องเช่นกัน (Schein, 2010)

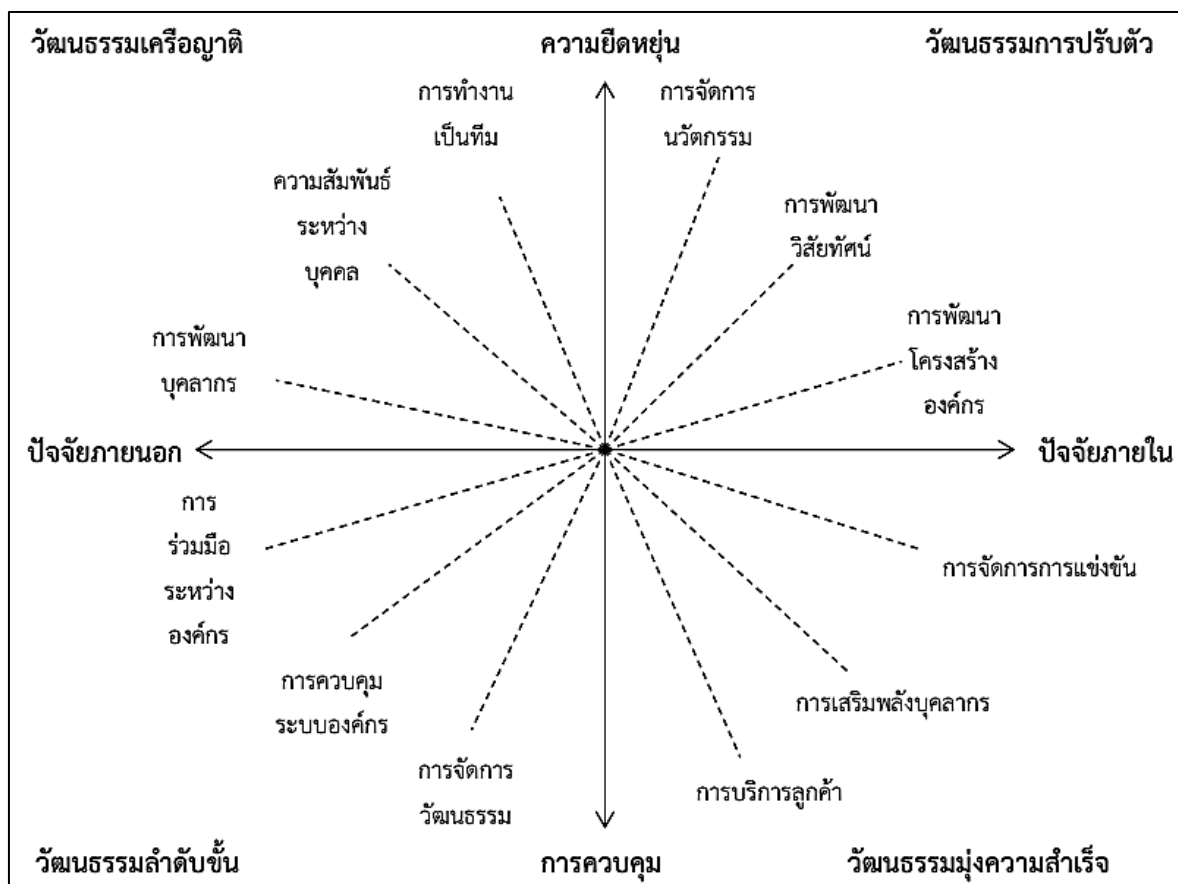
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของคาเมรอนและควินน์ (Cameron and Quinn, 2011) มาพัฒนากรอบแนวคิดขององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย

คาเมรอนและควินน์ (Cameron and Quinn, 2011) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้คุณลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร 2 ประการ คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) กับการควบคุม (Control) และปัจจัยภายนอก (External focus) กับปัจจัยภายใน (Internal focus) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบไปด้วยรูปแบบของวัฒนธรรม 4 รูปประเภท คือ (1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) มีความยืดหยุ่นและการเน้นปัจจัยภายในสูง (2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy culture) มีความยืดหยุ่นและการเน้นปัจจัยภายนอก (3) วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Market culture) มีการควบคุมและการเน้นปัจจัยภายนอก และ (4) วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy culture) มีการควบคุมและการเน้นปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 6 ประการ คือ ลักษณะเด่น (Dominant characteristic) ภาวะผู้นำ (Leadership) การจัดการคนในองค์กร (Management employees) ความสัมพันธ์ในองค์กร (Organizational glue) กลยุทธ์หลัก (Strategic Emphasis) และเงื่อนไขของความสำเร็จ (Criteria of success) โดยการพัฒนา รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ คาเมรอนและควินน์ (Cameron and Quinn, 2011) เรียกว่า Competing Value Framework ซึ่งรูปแบบโครงสร้างนี้เกิดจากการมิติหลักของวัฒนธรรมองค์กร 2 มิติ โดยมิติที่ 1 คือ การเปรียบเทียบระหว่างลักษณะเด่นขององค์กรในด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ความเป็นอิสระ (Individual) และความเข้มงวด (Stability) การควบคุม (Control) มิติที่ 2 คือ การให้ความสำคัญภายใน (Internal) หรือภายนอก (External) ขององค์กร ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร (Cameron and Quinn, 2011)

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด วัฒนธรรมองค์กรของคาเมรอนและควินน์ (Cameron and Quinn, 2011) มาใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา ประกอบด้วย อาจารย์ประจำ และพนักงานประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาและเป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 7 แห่ง จำนวนประชากร 1,843 คน

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของยามาเน่ (Yamene, 1973) จำนวน 329 คน และกำหนดสัดส่วนและขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยตามสัดส่วนของจำนวนประชากร (Proportional) ของทั้ง 7 สถาบัน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05

สถาบัน	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n=329)
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	808	43.84	143
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	524	28.43	94
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	186	10.09	33
วิทยาลัยแสงธรรม	21	1.14	4
มหาวิทยาลัยพายัพ	98	5.32	18
มหาวิทยาลัยคริสเตียน	95	5.15	17
มหาวิทยาลัยนานาชาติ เอเชีย-แปซิฟิก	111	6.02	20
รวม	1,843	100	329

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำผู้วิจัยแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของคาเมรอนและควินน์ (Cameron and Quinn, 2011) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน เพื่อหาค่าความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์และพนักงานประจำของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร แต่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.984

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุมัติคณบดีคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ในการออกหนังสือถึงสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำส่งไปยังสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาทั้ง 7 แห่ง ตามจำนวน

สัดส่วนบุคลากรของแต่ละสถาบัน และดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้ประสานงานของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา และไปปรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง และตรวจสอบความครบถ้วน ความสมบูรณ์ในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับ 312 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.83

### การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยได้รับหนังสือเอกสารรับรองจริยธรรมในการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน หนังสืออนุญาตเลขที่ น.05/2562 มีการชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัย ได้ทราบวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะตอบหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ หากกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมในการวิจัย ผู้วิจัยจะให้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างสามารถขอยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้า โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับกลับคืนมาเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย เป็นความลับ และทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิเคราะห์ที่ในภาพรวม ซึ่งไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งและสถาบันใดสถาบันหนึ่งได้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน โดยใช้ ค่าความถี่ ( $f$ -frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Factor Analysis) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว การสกัดองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) การหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนริแม็กซ์ (Varimax Rotation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้น (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา พบว่า สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบ ได้ 5 องค์ประกอบ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์ทोगอนอล ด้วยวิธีแวนริแม็กซ์เมื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้องค์ประกอบที่สามารถเข้าเกณฑ์โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนและค่าร้อยละของความแปรปรวน จากมากไปหาน้อย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบระหว่าง 1.037 - 17.491 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.049 - 51.444 ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 69.210 ซึ่งสามารถจัดแบ่งกลุ่มองค์ประกอบตามค่าไอเกนได้ 5 กลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบด้านกลยุทธ์ สร้างนวัตกรรมมุ่งความสำเร็จ ดึงความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุดถึง ร้อยละ 51.444 ส่วนองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ยึดมั่นในหลักศาสนา การบริหารจัดการ และการทำงานร่วมกัน จะสำคัญรองลงมาตามลำดับ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละของ	ร้อยละสะสม
		ความแปรปรวน	ของความแปรปรวน
1	17.491	51.444	51.444
2	1.903	5.598	57.042
3	1.734	5.100	62.142
4	1.366	4.018	66.161
6	1.037	3.049	69.210

ผลการจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบโดยการปรับโครงสร้างและตั้งชื่อองค์ประกอบ จากตารางที่ 1 พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 34 ตัวแปร สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบ (Component) ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เกิน 1.00 โดยแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 - 9 ตัวแปร ตัวแปรแต่ละตัวที่จัดเข้าองค์ประกอบแล้วมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .524 ถึง .800 จึงได้ตัวแปรคัดสรรที่ต้องการใช้จำนวน 34 ตัว ใน 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ปรับแล้วนี้ได้รับการตั้งชื่อให้สื่อความหมาย สอดคล้องและครอบคลุมรายการตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 กลยุทธ์สร้างนวัตกรรมมุ่งความสำเร็จ องค์ประกอบที่ 2 สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์ประกอบที่ 3 ยึดมั่นในหลักศาสนา องค์ประกอบที่ 4 การบริหารจัดการ และองค์ประกอบที่ 5 การทำงานร่วมกัน

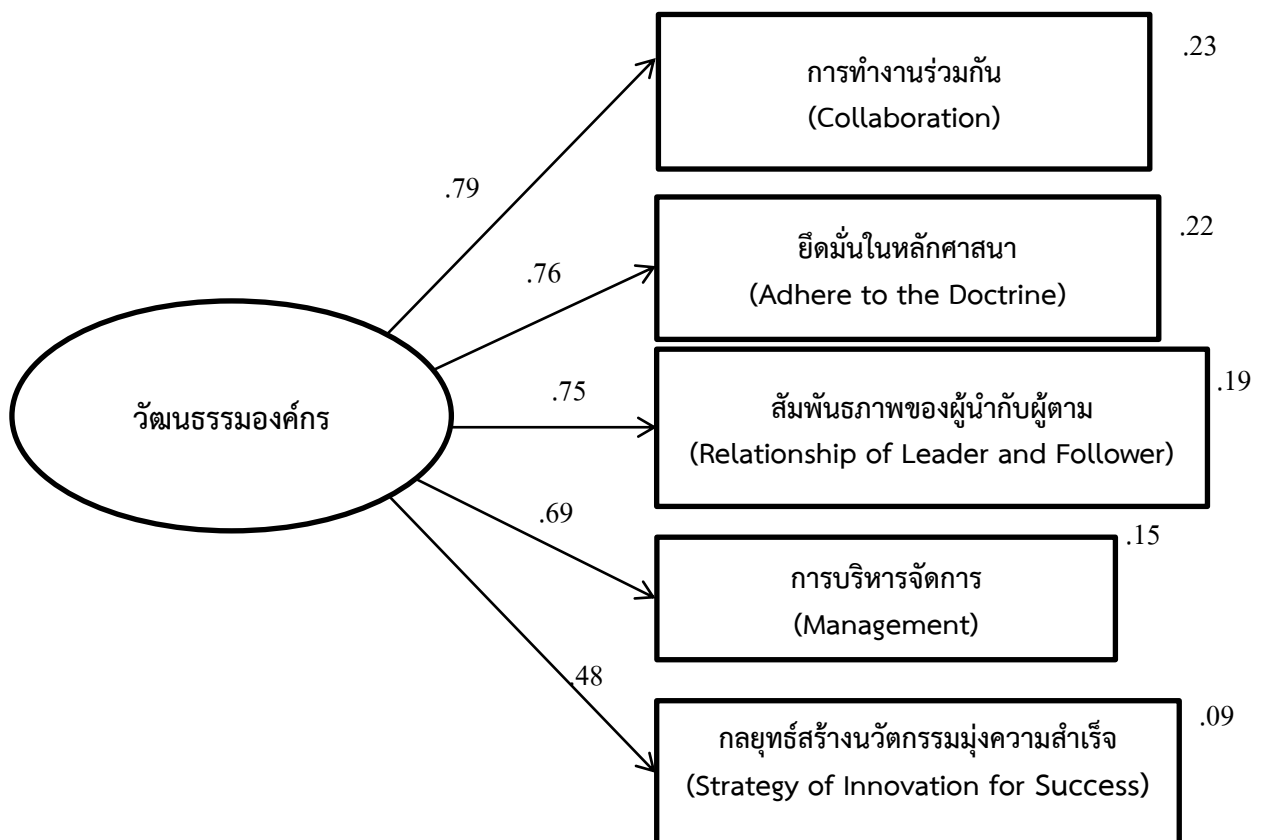
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันขององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องในระดับที่ยอมรับได้ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย ประกอบด้วย (1) กลยุทธ์สร้างนวัตกรรมมุ่งความสำเร็จ (2) สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (3) ยึดมั่นในหลักศาสนา (4) การบริหารจัดการ และ (5) การทำงานร่วมกัน ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันขององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง
Chi-square ( $\chi^2$ )	ไม่มีนัยสำคัญ	p = .055	สอดคล้อง
$\chi^2/df$ (CMIN/DF)	น้อยกว่า 3	2.166	สอดคล้อง
Goodness-of-Fit Index (GFI)	มากกว่า .90	.986	สอดคล้อง
Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)	มากกว่า .90	.958	สอดคล้อง
Root Mean Squared Residual (RMR)	น้อยกว่า .8	.007	สอดคล้อง
Root Mean Squared Error of Approximate Residual (RMSEA)	ต่ำกว่า .08	.061	สอดคล้อง
Comparative fit index (CFI)	มากกว่า .90	.995	สอดคล้อง



ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .48 ถึง .79 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ การทำงานร่วมกัน มีค่าเท่ากับ .79 รองลงมา คือ ยึดมั่นในหลักศาสนา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .76 สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .75 การบริหารจัดการ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .69 และกลยุทธ์สร้างนวัตกรรมมุ่งความสำเร็จ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .48 ตามลำดับ และการทำงานร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.23 สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานร่วมกันได้มากที่สุดร้อยละ 23 และรองลงมาคือ ยึดมั่นในหลักศาสนา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.22 สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรได้มากที่สุดร้อยละ 22 ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย ตามรูปแบบของคาเมรอนและควินน์ (Cameron and Quinn, 2011) คือ มีการผสมผสานของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy culture) และวัฒนธรรมแบบการมุ่งความสำเร็จ (Market culture) วัฒนธรรมแบบการปรับตัว (Adhocracy culture) และวัฒนธรรมแบบการมุ่งความสำเร็จ (Market culture) และได้จัดรูปแบบวัฒนธรรมเครือญาติ (Clan culture) เป็น 2 รูปแบบ คือ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม และรูปแบบของค่านิยม ความเชื่อที่เป็นอัตลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคาเมรอนและควินน์ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถเป็นการผสมผสานของรูปแบบวัฒนธรรมทั้ง 4 รูปแบบ แต่รูปแบบของวัฒนธรรมที่โดดเด่นในแต่ละองค์กร (Cameron and Quinn, 2011)

ดังนั้นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ (1) การทำงานร่วมกัน (2) ยึดมั่นในหลักศาสนา (3) สัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตาม (4) การบริหารจัดการ และ (5) กลยุทธ์สร้างนวัตกรรมมุ่งความสำเร็จ หมายความว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน สามารถเป็นตัวแทนองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทย ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้แตกต่างจากการค้นพบในการวิจัยที่ผ่านมา เป็นการยืนยันว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาในประเทศไทยมีการใช้หลักคำสอนของศาสนาคริสต์เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการและเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานร่วมกัน (Collaboration) เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา และสามารถอธิบายองค์ประกอบของความเป็นวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาได้มากที่สุดถึงร้อยละ 79 เมื่อเทียบกับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาอื่นๆ มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของคาเมรอนและควินน์ ในมิติที่สองที่เป็นวัฒนธรรมรูปแบบเครือญาติ (Clan culture) ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยมุ่งเน้นไปการทำงานร่วมกัน ความเป็นเอกภาพ และมุ่งเน้นการบรรลุข้อตกลงร่วมกันในการตัดสินใจที่สำคัญ และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการยืนยันตามแนวคิดของคาเมรอนและควินน์ (2011)

นอกจากนี้ความโดดเด่นที่เห็นได้จากศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือ องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรด้านยึดมั่นในหลักศาสนา (Adhere to the doctrine) เป็นองค์ประกอบเป็นที่มีลำดับความสัมพันธ์รองลงมาของความเป็นวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา ร้อยละ 76 ที่สามารถสร้างการรับรู้ที่ดีต่อบุคลากร ซึ่งความเชื่อประเพณีที่ยังรักษาในองค์กร และคุณลักษณะเด่นขององค์กร (Cameron and Quinn, 2011 และ Schein, 2010) ทั้งนี้บุคลากรมีความไว้วางใจต่อองค์กรที่ตั้งอยู่บนรากฐาน ความเชื่อศรัทธาในพระเจ้าตามหลักคำสอนของศาสนาที่สำคัญ 2 ประการ คือ รักพระเจ้าด้วยสิ้นสุดใจและรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง ตามที่ระบุในพระธรรม มัทธีว 22:37-39 TNCV “จงรักองค์พระผู้เป็นเจ้าพระเจ้า ของท่านอย่างสุดใจ สุดจิต และสุดความคิดของท่าน นี่เป็นพระบัญญัติข้อสำคัญที่สุดและข้อแรก ข้อที่สองก็เช่นกัน คือ จงรักเพื่อนบ้าน เหมือนรักตนเอง” ดังนั้นความรักต่อพระเจ้าและความรักต่อเพื่อนมนุษย์จึงเป็นแนวทางในการทำงานส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีทั้งระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรเองอีกด้วย ซึ่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรแบบยั่งยืน การปลูกฝังความเชื่อและการขัดเกลาทางสังคมที่ดี (Socialize) ให้บุคลากรคิดและรู้สึก รวมทั้งมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ โดยหล่อหลอมพนักงานที่มีจุดยืนที่ดีและมีลักษณะหรือพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักศาสนาาร่วมรับใช้องค์กร

สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Relationship of leader and follower) เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เป็นลำดับที่สามของวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา และสามารถอธิบายองค์ประกอบของความเป็นวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาได้มากที่สุดถึงร้อยละ 75 เมื่อเทียบกับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาอื่นๆ ซึ่งเป็นการยืนยันตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange: LMX) โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยเชิงบริบทที่มีอิทธิพลต่อการ

พัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเกิดจากบรรทัดฐานค่านิยมความเชื่อของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามหรือสมาชิกองค์กรที่เหมาะสม (Liden, Erdogan, Wayne, และ Sparrowe, 2006) ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร สนับสนุนความร่วมมือ และให้ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกองค์กร การทำงานเป็นทีม และความตระหนักถึงสวัสดิการของบุคลากร (González-Romá, 2016) สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมที่มีคุณค่า และความสัมพันธ์อันยาวนาน ซึ่งคุณค่าของวัฒนธรรมเหล่านี้เหมาะสมกับลักษณะของหนึ่งในประเภทวัฒนธรรมองค์กรที่เสนอในรูปแบบวัฒนธรรมรูปแบบเครือญาติ (Clan culture) ตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของคาเมรอนและควินน์ (Cameron and Quinn, 2011)

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยทำให้ได้องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนา ดังนั้นผู้บริหารควรนำรูปแบบนี้ไปสำรวจวัฒนธรรมองค์กรตามตัวแปรที่ค้นพบเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนาตามตัวแปรองค์ประกอบต่อไป
2. ผลการวิจัยพบว่าประเด็นต่างๆ ในองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรคริสตศาสนาจะเกิดขึ้นมาได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กรอย่างจริงจัง
3. ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการที่มหาวิทยาลัยจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการทำงานร่วมกันและยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับรัฐ แยกตามขนาดของมหาวิทยาลัย เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร
2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่มีความแตกต่างกันในด้านขนาด ลักษณะของผู้รับใบอนุญาต เพื่อเปรียบเทียบและค้นหาแนวทางในการพัฒนาองค์การทางการศึกษาของประเทศในลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.(2563). *องค์การทางศาสนา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ข้อมูลกลางศาสนา.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: รัตนาไตร.
- ดร.ศกดิ์ ตติยะลาภะ. (2554). มหาวิทยาลัยไทยในยุคทุนนิยมโลกาภิวัตน์: จุดปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ มหาวิทยาลัยไทยบนความท้าทาย. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 1(2),17-27.
- พลวศิษฐ์ หล้ากาศ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. (การค้นคว้าแบบอิสระ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สมาคมพระคริสตธรรมไทย .(2011). *พระคริสตธรรมคัมภีร์ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: สมาคมพระคริสตธรรมไทย.

- มนชญา ดุลยากร. (2553). *การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูต่างชาติในโรงเรียนนานาชาติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2556). *อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก* (ฉบับปรับปรุงค.ศ. 2013). กรุงเทพฯ : สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2557). *ก้าวไปข้างหน้าด้วยอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ปี ค.ศ. 2012-2015*. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สภาคริสตจักรในประเทศไทย. สำนักงานพันธกิจการศึกษา. (2546). *หนังสือที่ระลึกพิธีเปิดอาคารสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย*. เชียงใหม่: สำนักงานพันธกิจการศึกษา.
- สภาคริสตจักรในประเทศไทย. สำนักงานพันธกิจการศึกษา. (2548). *รายงานประจำปี O.E.M. Annual Report 2004*. เชียงใหม่: สำนักงานพันธกิจการศึกษา.
- สภาคริสตจักรในประเทศไทย. สำนักงานพันธกิจการศึกษา. (2543). *แผนพัฒนาพันธกิจคริสเตียนศึกษาในโรงเรียน ปีการศึกษา 2543-2545*. เชียงใหม่: สำนักงานพันธกิจการศึกษา.
- Berrio, A.A. (2003). An organizational culture assessment using the competing values framework: a profile of Ohio State University extension. *Journal of Extension*, 41(2), 2FEA3. Retrieved from: <http://www.joe.org/joe/2003april/>.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3<sup>rd</sup> ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Denison, D. R., Haaland, R., & Goelzer, S. P. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the World. *Organizational Dynamics*, 33(1), 98–109.
- González-Romá, V. (2016). Leader-member exchange and organizational culture and climate. In T. Bauer & B. Erdogan (Eds.), *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange* (pp. 311-331). New York: Oxford University Press.
- Hinkle, D.E, William, W. & Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. (4<sup>th</sup> ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Kinicki, A., & Kreitner, R.(2009). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices* (4<sup>th</sup> ed.). New York, NY: McGraw-Hill Irwin
- Koberg & Christine.(1987). Organizational culture relationships with creativity and other job related variables. *Journal of Business Research*, 15(5), 397-409.
- Kouzes, J., & Posner, B.(2002). *The leadership challenge* (Revised/Expanded ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kraft, D.(2010). *Leaders who last*. Wheaton, IL: Crossway.
- Liden, R. C., Erdogan, B., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T.(2006). Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: Implications for individual and group performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 723-746.
- Luthans, F. 1998. *Organizational behavior*, (5<sup>th</sup> ed.). Boston: Irwin-McGraw Hill.
- Masood et al.(2006).Transformational leadership and organizational culture: the situational strength perspective. Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part B: *Journal of Engineering Manufacture*, 220(6), 941-949.

- O'Reilly, Charles A, Chatman, Jennifer, & Caldwell, David F.(1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2007). *Management* (8<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schein, H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 4). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Tjatur B.I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Career Development to Employee Performance through Organization Commitment on Directorate of Export of Agriculture and Forestry Products Ministry of Trade. *International Journal of Arts Humanities and Social Sciences Studies*. 3(2), 26-38.
- Waldner C. L. (2005). *The relationship between a Situational Construct, Organizational Culture, and Transformational and Transactional Leadership* (Doctoral Dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3203083)
- Wilson J. (2011) *Essentials of Business Research: A Guide to Doing Your Research Project*. London: SAGE Publications.
- Yamane T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3<sup>rd</sup> ed.) New York: Harper and Row Publications.

