

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK EFFECTIVENESS OF REGIONAL EXCISE OFFICE 3

พีระ สุทธิคุณ¹
สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์²
ธนาภิญญา อัดตฤทธิ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 จำนวน 391 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลและทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3

Abstract

The purpose of research was to study the relationship between organizational culture and work effectiveness of regional excise office 3. The samples of this research were 391 official foreigner, and government employees at regional excise office 3. The instrument used to collect data was a questionnaire. Then the data were analyzed and tested hypothesis by using Person Correlation Coefficient.

The results showed that there was a significant between the constructive organizational culture and work effectiveness. The correlation coefficient value was 0.770 that it was at high level. So, the passive organizational culture was at the moderate level and the correlation coefficient value was 0.698. It was significantly at 0.01 level.

Keywords: Organizational Culture, Work Effectiveness, Regional Excise Office 3

¹ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครราชสีมาสาขาเมืองนครราชสีมา / หน่วยงาน กรมสรรพสามิต
ที่อยู่ 7 ถนนกำแพงสงคราม ต.ในเมือง อ.เมืองฯ จ.นครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30000 โทรศัพท์ 081-905-7840
E-mail : peera@excise.go.th

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตและได้เปรียบการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ บุคลากรในองค์กรนั้นๆที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์กร แต่ต้องอาศัยการเชื่อมโยงของบุคลากรเข้ากับองค์กรด้วยค่านิยมต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมนี้แสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ซึ่งเป็นความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานมีและปฏิบัติร่วมกัน ในรูปคำพูด ความคิด การเรียนรู้ การกระทำหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ หรือกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความผูกพันต่อความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกัน[1]ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแห่งจะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การตัดสินใจในการสรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับองค์กร การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกันวัฒนธรรมที่มีอยู่ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้้องค์กรเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน มีคุณภาพประสบความสำเร็จและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง[2]

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวม 391 คน ซึ่งการที่บุคลากรทำงานร่วมกัน ย่อมมีแนวความคิด ทักษะคติ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน สิ่งหนึ่งที่จะช่วยผลการทำงานให้เข้ากันได้ก็คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพราะการตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจเพื่อใช้สำหรับการบริหารงาน การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรต่อไป เพราะในทางหนึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อาจเป็นอุปสรรค แต่อีกทางหนึ่งอาจมีคุณค่าสามารถเป็นพลังเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ การที่สามารถทราบถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรย่อมทราบถึงวิถีชีวิตหรือแบบทางการประเพณีของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ และในที่สุดวัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของคนที่แสดงออกมา สามารถนำไปใช้สนับสนุน ส่งเสริม รวมทั้งกำกับควบคุม ดูแล ให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการดำเนินงาน โดยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กร และคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า[3] ซึ่งเป็นประสิทธิผลขององค์กร

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร โดยผลการวิจัยนี้สามารถนำไปพัฒนาการทำงานของบุคลากร ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Cook & Lafferty (1989)[4] ประกอบด้วย 1) แบบสร้างสรรค และ 2) แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ใช้แนวคิดของ Theodore Caplow (1964) (อ้างอิงใน สุดารัตน์ อ่อนละเอียด, 2551, หน้า 34) [5] ดังแสดงในภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3

สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3

วิธีดำเนินงาน

กระบวนการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล และทำการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. กำหนดกรอบแนวคิด ออกแบบวิธีการวิจัย
3. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. สร้างเครื่องมือ โดยใช้หลักการจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์และทำการออกแบบสอบถาม เพื่อเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและเนื้อหาที่ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์
5. นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนั้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
6. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล สรุปผล จัดทำรูปเล่มและนำเสนอผลงานวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ต่างๆ จำนวน 391 คน ประกอบด้วย (ตามตารางที่ 1-1)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการนำแนวคิด ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 2 ด้าน

- 1) แบบสร้างสรรค์
- 2) แบบตั้งรับ – เฉื่อยชา

ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนราภุระ: 2550) [6]

ระดับ	5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ระดับ	3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปรผลแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดค่าการแปลความหมายจากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์การประเมินดังกล่าว สามารถกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเพื่อการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การทดสอบสมมุติฐาน เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สมมุติฐาน : วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ตามสมมุติฐานดังต่อไปนี้

ที่ 3 H_0 : วัฒนธรรมองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาค

3 H_1 : วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่

พิจารณาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า r ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550 : 376-377)

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) ± 1.00	หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์
ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) มากกว่า 0.70	หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.30 - 0.70	หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) น้อยกว่า 0.30	หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 จากการศึกษาประชากร จำนวน 391 คน ผลการศึกษามีดังนี้

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 จำนวน 391 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป และสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครราชสีมา

ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย พบว่า แบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก (4.05) และ แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4.11)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คนในองค์กรมีความอดทนและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (4.29) รองลงมา องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและแผนงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก (4.18) และองค์กรเปิดโอกาสให้มีการทำกิจกรรมในส่วนรวมของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (4.18)

วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านจะทำงานอย่างดีเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (4.33) รองลงมา ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากที่สุด (4.27) และอำนาจการตัดสินใจในหน่วยงานอยู่ที่ผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด (4.24)

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความสุขในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4.17)

รองลงมา องค์กรมีการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (4.09) และ
ทำงานกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก (4.07)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานสรรพสามิต
ภาคที่ 3

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน
สรรพสามิตภาคที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มี
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์การ แบบตั้งรับ-เฉื่อย
ชา (มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์
กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ทุกข้อมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.309 – 0.643 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา กับประสิทธิผลในการปฏิบัติ
งานของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา ทุกข้อมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.314 – 0.591 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับ
ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นประเด็นอำนาจการตัดสินใจในหน่วยงานอยู่ที่ผู้บริหาร มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.224 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันใน
ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพ
สามิตภาคที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันใน
ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

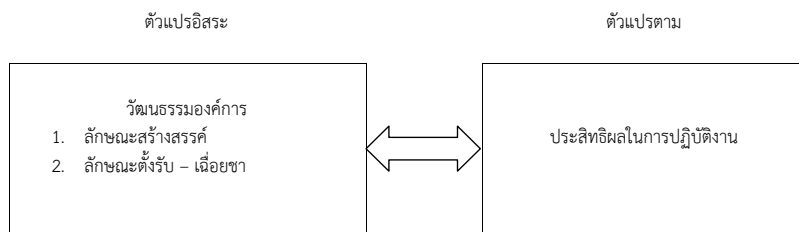
ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความผูกพันกับองค์การของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่
3 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี ทั้งนี้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.สุวัฒนา
ตุ้งสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ธนาภิญญา อัดตฤทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่ให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยขอ
กราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมจินตนา คุ่มภักย์. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [2] อัจฉนา กาญจนพิบูลย์. (2553). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรขององค์การจัดการน้ำเสีย. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [3] บงกช คุณผล. (2552). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- [4] Cook, R and L.J. (1989). **Organizational Culture Inventory**. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- [5] สุดารัตน์ อ่อนละเอียด. (2551). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษา กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [6] บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). **ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ยูแอนดีไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด.



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 1-1 ประชากรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3

ลำดับที่	หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากร
1	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3	33
2	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครราชสีมา	67
3	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชัยภูมิ	37
4	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่บุรีรัมย์	37
5	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยโสธร	25
6	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ร้อยเอ็ด	40
7	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ศรีสะเกษ	37
8	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สุรินทร์	41
9	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่อุบลราชธานี	53
10	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่อำนาจเจริญ	21
	รวม	391

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาว:ผู้นำ การพัฒนาองค์กร จรรยาบรรณของธุรกิจ