วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

กัณฐมณี ชาญการ[1] และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์[2]

Kantamanee Chankan[1] and Parinya Roonpho[2]

[1-2]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[1-2]Faculty of Management Science, Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author's E-mail: Kantamaneechankan@gmail.com

Received 6 June 2025; Revised 20 June 2025; Accepted 22 June 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) ศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

Citation

* กัณฐมณี ชาญการ และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์. (2568). วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 5(2), 40-57.

Kantamanee Chankan and Parinya Roonpho. (2025). The Influence of Organizational Cultire on Employee Perfoemance at Mahamakut Buddihist University. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University, 5(2), 40-57.

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แบบความเป็นทางการ แบบความก้าวหน้าในงาน แบบการทำงานเป็นทีม แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต และแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารเวลา ด้านความคุ้มค่า และด้านปริมาณงานที่คาดหวัง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ แบบความเป็นทางการ แบบความก้าวหน้าในงาน แบบการทำงานเป็นทีม แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต และแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประสิทธิภาพการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to: (1) study the level of opinions regarding organizational culture among employee performance at Mahamakut Buddhist University (2) examine their opinions on work performance among employee performance at Mahamakut Buddhist University (3) analyze the level of work performance among employee performance at Mahamakut Buddhist University categorized by personal factors and (4) investigate aspects of organizational culture that influence work performance among employee performance at Mahamakut Buddhist University. This study employed a quantitative research approach.The sample group consisted of 250 personnel from Mahamakut Buddhist University. The research instrument was a questionnaire. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The research findings indicated that the overall level of opinions regarding organizational culture was high. The key cultural dimensions included formality, career advancement, teamwork, coexistence between laypeople and monastics, and personnel development. The overall level of opinions regarding work performance was also high, particularly in terms of work quality, time management, cost-effectiveness, and expected workload. When categorized by personal factors, it was found that education level, job position, and monthly income had significant effects on work performance. Additionally, the aspects of organizational culture that significantly influenced work performance included formality, career advancement, teamwork, coexistence between laypeople and monastics, and personnel development, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Organizational Culture, Mahamakut Buddhist University, Work Performance, Job Effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการทำงาน และเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกัน อันประกอบด้วยพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม สัญลักษณ์ ภาษา และบรรทัดฐาน ซึ่งแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของแต่ละองค์กร มีการยอมรับและยึดถือปฏิบัติเป็นธรรมเนียมร่วมกัน พร้อมส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความต้องการของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย สังคม การยอมรับ ความสมบูรณ์แบบในชีวิต ซึ่งความต้องการเหล่านี้ล้วนต้องอาศัยความร่วมมือและความพร้อมใจที่จะเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กร แต่การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ยังมีอีกหลายปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมกัน หมายรวมถึงการรักษาบุคลากร การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะด้านวิชาการ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมให้กับทรัพยากรบุคคลได้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรจึง

ต้องมีแนวคิดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและจูงใจ และช่วยผลักดันให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด สุดท้ายสิ่งที่ขาดไม่ได้คือการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร (อทิตยา วิโรจนะ, 2566)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2540) จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นผลปรากฏว่า คนไทยนิยมบวชเรียนหรือบรรพชาอุปสมบทน้อยลงมาก แม้ในช่วงเข้าพรรษาก็มีน้อยเช่นกัน ส่วนใหญ่การบรรพชาอุปสมบทจะทำตามประเพณี และเมื่อเทียบกับสัดส่วนของจำนวนพระภิกษุและสามเณรกับจำนวนประชากรของประเทศไทยก็น้อยลงเช่นกัน อีกทั้ง พระภิกษุและสามเณรที่บวชแล้วก็มิได้ศึกษาพระธรรมวินัยอย่างจริงจัง สื่อให้เห็นว่า ศาสนทายาทผู้สืบทอดพระพุทธศาสนากำลังเข้าสู่ขั้นวิกฤติ (พระสนธยา อธิจิตฺโต, 2564) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาโดยเร็ว

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรที่ต้องทุ่มแรงกายแรงใจทำงานภายใต้ความกดดันจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนความคาดหวังของประชาชนที่เข้าใช้บริการ ผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาใช้สร้างประโยชน์กับองค์กรให้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อต้องการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รวมถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไว้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้วางแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาการทำงานเป็นทีม พัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่สร้างความผูกพันกลมเกลียวกันสืบไป ตลอดจนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน และวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ แบบลำดับชั้น แบบความเป็นทางการ แบบความก้าวหน้าในงาน แบบการทำงานเป็นทีม แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต และแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 509 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2567)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม และวิทยาเขต ทั้ง 7 แห่ง

4. ขอบเขตด้านเวลา เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2568

5. เครื่องมือวิจัย วิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ แบบลำดับชั้น แบบความเป็นทางการ แบบความก้าวหน้าในงาน แบบการทำงานเป็นทีม แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต และแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ เช่น องค์กรมีการบริหารงานภายในตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานตามวิธีการและขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เมื่อองค์กรจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิตมีความสะดวกและราบรื่น องค์กรของท่านใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี หรือทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารเวลา ด้านความคุ้มค่า และด้านปริมาณงานที่คาดหวัง มีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ เช่น ท่านมีวิธีป้องกันความผิดพลาดของงาน โดยการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของงานก่อนส่งออกเสมอ ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานตามความเร่งด่วนได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถทำงานได้มากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตรส่วนแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

และมีเกณฑ์การแปลผลระดับความคิดเห็นตาม Likert Scale ดังต่อไปนี้

ความกว้างของอันตรภาคของระดับชั้น $= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

6. การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

6.1 ศึกษาข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วปรับแก้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6.3 การทดสอบความตรง (Validity) นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาโดยมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง เมื่อข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้คะแนน -1 หมายถึง เมื่อข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

6.4 การทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) ทั้งนี้ ค่าความเที่ยงของตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งหมดควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือว่ายอมรับได้ (D. Davis, 1996)

6.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาปรับปรุงและแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

7. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

7.1 ผู้วิจัยยื่นเอกสารจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่ผ่านการรับรองแล้วให้กับทางมหาวิทยาลัยศิลปากร

7.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม และวิทยาเขตทั้งหมด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาและตอบแบบสอบถาม

7.3 ผู้วิจัยส่งลิงก์แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแต่ละคนต้องตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ

7.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเอกสาร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

8. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

8.1 สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics)

(1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

(2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

8.2 สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติแบบ T - test และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One - Way ANOVA)

8.3 สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 250 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 46.80

ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 31 ถึง 40 ปี มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมาอยู่ในช่วง

อายุ 20 ถึง 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นคฤหัสถ์ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 และมีสถานภาพเป็นบรรพชิต จำนวน 88 รูป คิดเป็นร้อยละ 35.20

ในภาพรวมระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ส่วนใหญ่มีอายุงาน 0 ถึง 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 รองลงมามีอายุงาน 6 ถึง 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมามีอายุงาน 11 ถึง 15 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมามีอายุงาน 16 ถึง 20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และมีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ส่วนมากมีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 รองลงมา คือ ระดับตำแหน่งประเภทสนับสนุนปฏิบัติงานวิชาชีพ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

โดยภาพรวมมีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด อยู่ระหว่าง 25,001 ถึง 35,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 รองลงมารายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 16,000 ถึง 25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 รองลงมารายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 ถึง 45,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 รองลงมารายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 16,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ดังตารางที่ 1

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. แบบลำดับชั้น	2.60	5.00	4.28	0.53	มากที่สุด
2. แบบความเป็นทางการ	2.20	5.00	3.88	0.60	มาก
3. แบบความก้าวหน้าในงาน	1.80	5.00	4.00	0.57	มาก

4. แบบการทำงานเป็นทีม	1.60	5.00	4.17	0.64	มาก
5. แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต	2.00	5.00	4.07	0.51	มาก
6. แบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	2.60	5.00	3.90	0.56	มาก
ภาพรวม	**2.73**	**5.00**	**4.05**	**0.38**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับวัฒนธรรมองค์กรจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ แบบลำดับชั้น แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต แบบความก้าวหน้าในงาน แบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และแบบความเป็นทางการ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	**ค่าต่ำสุด**	**ค่าสูงสุด**	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ด้านคุณภาพของงาน	2.00	5.00	4.19	0.58	มาก
2. ด้านการบริหารเวลา	2.00	5.00	4.20	0.67	มาก
3. ด้านความคุ้มค่า	1.40	5.00	3.97	0.67	มาก
4. ด้านปริมาณงานที่คาดหวัง	1.20	5.00	4.01	0.64	มาก
ภาพรวม	**1.90**	**5.00**	**4.09**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับประสิทธิภาพในการทำงานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานที่คาดหวัง ด้านความคุ้มค่า

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ T - test และ One - Way ANOVA ดังตารางที่ 3

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\overline{x}$	S.D.	ค่าสถิติ	p-value
เพศ				
ชาย	4.14	0.52	t = 1.51	0.133
หญิง	4.04	0.50		
ช่วงอายุ				
20 - 30 ปี	4.05	0.61	F = 0.848	0.469
31 - 40 ปี	4.11	0.47		
41 - 50 ปี	4.13	0.46		
51 ปีขึ้นไป	3.96	0.66		
สถานภาพ				
บรรพชิต	4.12	0.54	t = 0.52	0.604
คฤหัสถ์	4.08	0.50		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	0.45	F = 5.31	0.001*
ปริญญาตรี	4.07	0.53		
ปริญญาโท	4.16	0.46		
ปริญญาเอก	4.25	0.54		
อายุงาน				
0 - 5 ปี	4.08	0.59	F = 0.38	0.821
6 - 10 ปี	4.05	0.43		
11 - 15 ปี	4.12	0.54		
16 - 20 ปี	4.18	0.48		
21 ปีขึ้นไป	4.07	0.50		
ระดับตำแหน่ง				
ประเภทวิชาการ	4.16	0.44	F = 5.39	0.001*
ประเภทวิชาชีพ	4.10	0.55		
ประเภทสนับสนุนปฏิบัติงานวิชาชีพ	3.84	0.48		
ประเภทอำนวยการ	4.28	0.62		

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ค่าสถิติ	p-value
รายได้ต่อเดือน				
ต่ำกว่า 16,000 บาท	3.84	0.63	F = 3.16	0.015
16,000 - 25,000 บาท	4.03	0.56		
25,001 - 35,000 บาท	4.05	0.45		
35,0001 - 45,000 บาท	4.19	0.45		
45,000 บาท ขึ้นไป	4.30	0.57		

t = ค่าสถิติจากการทดสอบสถิติ T - test, F = ค่าสถิติจากการทดสอบสถิติ One - Way ANOVA, *p-value < 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ดังตารางที่ 4

วัฒนธรรมองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.26	0.30		4.21	0.000*
แบบลำดับชั้น	-0.11	0.06	-0.11	-1.92	0.056
แบบความเป็นทางการ	0.17	0.06	0.19	2.97	0.003*
แบบความก้าวหน้าในงาน	0.15	0.05	0.17	0.89	0.004*
แบบการทำงานเป็นทีม	0.18	0.05	0.22	3.59	0.000*
แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต	0.15	0.06	0.15	2.48	0.014*
แบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	0.18	0.06	0.19	3.21	0.002*

วัฒนธรรมองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
R = 0.62, R-Square = 0.39, Adjusted R-Square = 0.37, F = 25.68, p-value = 0.000, *p-value < 0.05					

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ แบบความเป็นทางการ แบบความก้าวหน้าในงาน แบบการทำงานเป็นทีม แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต และแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์กรแบบแบบความเป็นทางการ แบบความก้าวหน้าในงาน แบบการทำงานเป็นทีม แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิต และแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นได้ว่า บุคลากรส่วนมากมีทัศนคติเชิงบวก ยอมรับและให้ความความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรในปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น ทั้งยังรับรู้แนวทาง ค่านิยม และรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บ่งชี้ถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรด้านความภักดี ความร่วมมือ และความผูกพัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชานาถ ยะรินทร์ (2560) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งขันทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และวัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ผกาทิพย์ ล้ำสันเทียะ (2567) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ความอดทนต่อความเสี่ยง การกำหนดทิศทาง การร่วมมือ การสนับสนุนการจัดการ การควบคุม ระบบการให้รางวัล ความอดทนต่อความขัดแย้ง แบบของการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านการบริหารเวลา ด้านความคุ้มค่า และด้านปริมาณงานที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความประหยัด งานถูกต้องสมบูรณ์ น่าเชื่อถือ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดาพร บุนนาค (2562) ที่ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความถูกต้องเชื่อถือได้ ความทันเวลา ตรวจสอบได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สื่อให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะมีมุมมองความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ส่วนระดับตำแหน่ง แสดงถึงการมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนการทำงาน และมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าจะต้องดำเนินงานตามแนวนโยบายหรือแผนงานที่กำหนด สำหรับรายได้ต่อเดือนในองค์กรนี้ถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญชาติ พรมดง (2561) ที่ได้ศึกษาทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจลินท์ จรมา (2561) ที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบความเป็นทางการ แบบความก้าวหน้าในงาน แบบการทำงานเป็นทีม แบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์กับบรรพชิต และแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บ่งบอกว่า วัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกมั่นคง และเกิดความภาคภูมิใจพร้อมทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรแบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์กับบรรพชิต ที่บริบทสังคมในปัจจุบันมีผลต่อความสัมพันธ์ของบรรพชิตและคฤหัสถ์ อาทิ การฟังพระธรรมเทศนา การเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในวันสำคัญต่าง ๆ หรือพิธีกรรมในรูปแบบออนไลน์ สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมทางศาสนาในบริบทสังคมร่วมสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐรัตน์ สุขใย (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด กลุ่มเครือข่ายภาคกลาง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด เน้นผลงาน เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ และนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ สุพร เทียนภู่ (2567) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทวงถามหนี้บริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นตัวบุคคล แบบอำนาจนิยม และแบบเน้นเรื่องงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทวงถามหนี้บริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานภายในตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน หรือใช้เวลาในการตัดสินใจ หรือการตรวจสอบหลายขั้นตอน โดยอาจกำหนดแนวทางการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ และมาตรฐานคุณภาพของงานไว้อย่างชัดเจน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม

1.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบความเป็นทางการ มหาวิทยาลัยควรปรับสมดุลระหว่างความเป็นทางการกับความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยลดความซ้ำซ้อนของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมไม่เคร่งครัดจนเกินไป และไม่เป็นอุปสรรคต่อคุณภาพงานและชีวิต

1.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบความก้าวหน้าในงาน มหาวิทยาลัยควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในงานเพิ่มอีก ควรเพิ่มแรงจูงใจด้วยการประเมินผลงานที่ยุติธรรมและโปร่งใส และควรมีเงินรางวัลให้แก่ผู้ที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อันช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่และลดอัตราการลาออกได้ในระยะยาว

1.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบการทำงานเป็นทีม มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในแต่ละหน่วยงาน และส่งเสริมการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เพื่อยกระดับคุณภาพงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นผลสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

1.5 วัฒนธรรมองค์กรแบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคฤหัสถ์กับบรรพชิต มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างพื้นที่สื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ หรือปรับแนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยใช้สื่อออนไลน์ให้มากขึ้น

1.6 วัฒนธรรมองค์กรแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานและการดำรงชีวิต อาทิ สนับสนุนทุนการศึกษา การจัดโครงการอบรม การสัมมนา การดูงาน และสนับสนุนเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเจาะลึกความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง แล้วนำผลวิจัยมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรทำการศึกษาตัวแปรด้านผู้บริหารเพิ่มเติม เช่น ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ ทักษะการบริหารงานด้านการศึกษาแบบออนไลน์และออฟไลน์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2.3 ควรนำกรอบแนวคิดในการวิจัยเดียวกันนี้ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มประชากรของมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่อื่น ทั้งในกรุงเทพมหานครหรือต่างจังหวัด และมหาวิทยาลัยของภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่า มีความหลากหลาย หรือมีความสอดคล้องกันหรือไม่ และด้วยสาเหตุใด

เอกสารอ้างอิง

อทิตยา วิโรจนะ. (2566). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9. ใน *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540. (2540). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 51 ก หน้า 5 (1 ตุลาคม 2540).

พระสนธยา อธิจิตฺโต. (2564). ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการบวชของพุทธศาสนิกชนในอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. ใน *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธบัณฑิตวิทยาลัย.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิชานาถ ยะรินทร์. (2560). วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. *ใน การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย.* มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ผกาทิพย์ ล้ำสันเทียะ. (2567). วัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทให้บริการโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ในเขตนนทบุรี. *วารสารลวะศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,* 8(1), 27 – 44.

สุพร เทียนภู่. (2567). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทวงถามหนี้บริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. *บทความวิชาการค้นคว้าอิสระโครงการพิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2567(1), 1 – 12.

ชนิดาพร บุนนาค. (2562). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศทางการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบัญชี*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

สัญชาติ พรมดง. (2561). ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มุจลินท์ จรมา. (2561). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐรัตน์ สุขใย. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.