

**วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การภาครัฐ:
กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ**
**Organizational Culture that Affects Government Organization
Effectiveness: Case Study of Bangkapi District Office**

กนก เพ่งจินดา¹ อัจฉรา หล่อตระกูล² นิวัฒน์ วิจิตรกุลสวัสดิ์³
Kanok Pengjinda, Achara Lortrakul, Niwarat Wijitkulsawat

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพ องค์การของสำนักงานเขตบางกะปิ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของ สำนักงานเขตบางกะปิ รูปแบบการวิจัยเป็นแบบวิธีการเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร ของสำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 111 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในมุมมองของบุคลากรสำนักงานเขตบางกะปิอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว รองลงมาได้แก่ ด้านวัฒนธรรมความสัมพันธ์เกื้อกูล ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมสายการบังคับบัญชา ด้านวัฒนธรรม พันธกิจ และด้านวัฒนธรรมการตลาด ตามลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การในมุมมอง ของบุคลากรสำนักงานเขตบางกะปิอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการประเมิน เป้าประสงค์ ด้านการประเมินการแข่งขันและค่านิยม ด้านการประเมินเชิงกลยุทธ์ศาสตร์ ด้านการ ประเมินเชิงระบบ ตามลำดับ และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้นวัฒนธรรม องค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลองค์การ ในมุมมองของบุคลากรสำนักงานเขตบางกะปิ ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (Adj.R²) เท่ากับ 0.821

คำสำคัญ (Keywords): วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพองค์การ; องค์การภาครัฐ

Received: 2023-06-09 **Revised:** 2023-07-02 **Accepted:** 2023-07-04

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. Master of Public Administration (M.P.A), Rattana Bundit University. Corresponding Author e-mail: kanokpengjinda@gmail.com

² หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. Master of Public Administration (M.P.A), Rattana Bundit University.

³ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. Master of Public Administration (M.P.A), Rattana Bundit University.

Abstract

This research aims to investigate opinions regarding organizational culture, organizational effectiveness, and the factors within organizational culture that influence the effectiveness of the Bangkapi District Office. The research utilized a quantitative methodology, with the sample group consisting of personnel from the Bangkapi District Office. A total of 111 participants provided data through questionnaires. The collected data was analyzed using various statistical measures, including frequency, percentage, average, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings revealed that the opinions of Bangkapi District Office personnel regarding organizational culture were generally positive. The cultural aspect of adaptation was ranked highest, followed by supportive relations. The subsequent cultural aspects, in descending order, were cultural unity, cultural participation, cultural command, mission culture, and marketing culture. Similarly, the opinions on organizational effectiveness, as perceived by the Bangkapi District Office personnel, were also positive. The highest-ranking dimensions of organizational effectiveness were objective assessment, competition and value assessment, strategic group assessment and systematic assessment. Furthermore, the multiple regression analysis identified that organizational culture, mission culture, and unity culture significantly influenced organizational effectiveness. The statistical analysis indicated that organizational effectiveness could be predicted, to a significant extent (at a level of 0.05), based on the perspectives of the Bangkapi District Office personnel. The determinant coefficient (Adj.R2) was calculated as 0.821, indicating a strong relationship between the variables.

Keywords; Organizational Culture; Organizational Effectiveness; Governmental Organization.

บทนำ (Introduction)

การบริหารของรัฐเป็นกิจกรรมที่รัฐกระทำและเกิดประสิทธิผลจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยโครงสร้างของระบบราชการตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ขณะที่ในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลองค์การของรัฐส่วนใหญ่มักเลือกสรรบุคลากรโดยพิจารณาจากความสามารถ ทักษะหรือความรู้ที่เหมาะสมกับงาน ไม่ได้คำนึงถึงมิติที่ละเอียดอ่อนของวัฒนธรรมที่ซับซ้อนของปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยความเหมาะสมที่สุดขององค์การเป็นเหตุให้ทั้งองค์การและบุคคลต่างมีความขัดแย้งกันอยู่เสมอ และนับวันจะทวีเพิ่มขึ้น ที่ผ่านมามีความคิดที่ปรากฏและเป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไปเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ นั่นคือองค์การและสมาชิกองค์การส่วนใหญ่แล้วนั้นมีความคิดเหมือนกันโดยพื้นฐานเนื่องจาก

องค์การส่วนใหญ่มีความมั่นคงและอยู่ในโครงสร้างขนาดใหญ่ของระบบราชการ การจัดการองค์การจึงมุ่งไปที่ความมีประสิทธิภาพขององค์การเป็นหลัก โดยอาศัยการควบคุมและบังคับบัญชาภายใต้อิทธิพลของการจัดการตามลำดับชั้น เนื่องจากแนวคิดกระแสหลักในการจัดการอยู่ในบริบทวัฒนธรรมของสมัยนิยม ซึ่งถูกขับเคลื่อนด้วยความจำเป็นของยุคอุตสาหกรรม บุคคลส่วนใหญ่จึงปรารถนาที่จะบรรลุความต้องการในเรื่องความปลอดภัย ชีวิตที่มั่นคงและสามารถทำนายได้ล่วงหน้า (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2561) ต้นศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา ความมีเอกภาพของสังคมในแบบแผนเดิมถูกแทนที่ด้วยคำว่า พหุนิยม ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ การจัดการในปัจจุบันอาศัยการควบคุมด้วยระบบเทคโนโลยีข่าวสาร และสื่อสารมวลชนที่แพร่หลายทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกวัฒนธรรมหลักและวัฒนธรรมรองออกจากกันได้อย่างชัดเจน ลักษณะขององค์การมีความแตกต่างกันในพิสัยที่กว้างมากขึ้น รวมทั้งระยะห่างที่เพิ่มมากขึ้นระหว่างคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ปัจเจกบุคคลมีลักษณะแตกต่างกันมากขึ้น และมีความเป็นเอกเทศมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันมีทางเลือกที่ไม่จำกัดอีกต่อไปในการบรรลุความต้องการส่วนตัว ซึ่งมีอยู่มากมายและแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดลำดับความสำคัญของปัจเจกบุคคล การจัดการองค์การสมัยใหม่จึงต้องตอบสนองข้อเรียกร้องที่มีความหลากหลายและเป็นเรื่องส่วนตัวมากขึ้น ภายใต้วิถีชีวิตซึ่งแตกต่างกันของปัจเจกบุคคล ผู้บริหารองค์การต้องหาทางออกและจัดการกับความขัดแย้งที่มีรูปแบบหลากหลายขึ้น และแนวคิดในการจัดการถูกปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้มีความเหมาะสมที่สุดในความต้องการขององค์การและความต้องการของปัจเจกบุคคลมากยิ่งขึ้นกว่าในยุคที่ผ่านมา (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2561) ขณะที่ Cornwall & Perlman (1990) มีความเห็นว่า วัฒนธรรมที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกสรร การจ้างงาน ตลอดจนการเลิกจ้างงาน เพราะองค์การที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันและองค์การที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันต้องการบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับแบบแผนขององค์การที่แตกต่างกัน องค์การย่อมปรารถนาปัจเจกบุคคลซึ่งมีความสามารถ รวมทั้งทัศนคติ ค่านิยมและแบบแผนพฤติกรรมที่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์การ (Handy, 1991) ส่วน Bardwick (2001) กล่าวว่า ความเหมาะสมที่สุด เป็นความสอดคล้องกันระหว่างข้อเรียกร้องขององค์การกับความปรารถนาของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การที่บุคคลมีแรงจูงใจระดับสูง ความพึงพอใจและความสำเร็จของทั้งสองฝ่ายในทางตรงกันข้ามความไม่เหมาะสมจะนำไปสู่ความอึดอัด ความกดดัน และความล้มเหลว เมื่อปัจเจกบุคคลต้องทำงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การไม่สอดคล้องกัน โอกาสแห่งความสำเร็จของทั้งสองฝ่ายก็ลดต่ำลง หากมีปัจจัยดังกล่าวโอกาสแห่งความสำเร็จก็สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Schein (1990) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จขององค์การเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก จิตใจ และรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคล ผู้บริหารจึงควรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การในด้านของแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และค่านิยมของบุคคลในองค์การด้วย วัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) รูปแบบของพฤติกรรม (A set of behavior) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ การเลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การจะทำให้เกิดผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ (Saks, 2004)

ปัจจุบันวัฒนธรรมองค์การนับว่ามีคุณค่าอย่างมหาศาลในการดำเนินงานขององค์การต่าง ๆ รวมทั้งองค์การภาครัฐ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและความเชื่อของสมาชิกทั้งหมดในองค์การ ซึ่งมีผลต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การก็ยังมีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์การไม่ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักปานใดก็ตามย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การหรือความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ดังนั้นองค์การทั้งหลายรวมถึงองค์การภาครัฐจำเป็นต้องพึงพาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อสร้างหนทางในการหลอมรวมสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2008) และที่ผ่านมาองค์การที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเกิดมาจากวัฒนธรรมองค์การที่ สอดคล้องมาหลายยุคหลายสมัย ทั้งสิ้น (Kavanagh & Ashkanasy, 2006) ขณะเดียวกัน Putti, Koontz, & Weihrich (1998) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการแก่องค์การในแง่ของการเป็นพื้นฐานของการทำงานและเสริมสร้างบรรยากาศของการพัฒนาผลผลิต นอกจากนั้นวัฒนธรรมยังเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในประกอบกันขึ้นเป็น ความเชื่อ และคุณค่าขององค์การ ซึ่งสมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน และใช้อธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มหรือสมาชิกขององค์การอันเน้นถึงการกระทำของสมาชิกในองค์การนั้น อีกทั้ง Cameron & Quinn (1999) ได้กล่าวถึงกล่าวถึงตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The competing values model) อธิบายว่าตัวแบบนี้มีรากฐานจากคำถามที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การคืออะไร และมีเกณฑ์หลักอะไรที่ระบุว่าองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผล ขณะเดียวกันได้จำแนกวัฒนธรรมหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล (Clan culture) วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน (Adhocracy culture) วัฒนธรรมสายการบังคับบัญชา (Hierarchy culture) และวัฒนธรรมการตลาด (Market culture) และ Denison & Mishra (1995), Denison, Haaland & Goelzer (2003) ได้นำเสนอตัวแบบของการศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การเป็นอย่างมากประกอบด้วย วัฒนธรรมมีส่วนร่วม (Involvement culture) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency culture) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability) และวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission culture) (Denison & Spreitzer, 1991) (พิชาย รัตนดิolk ณ ภูเก็ต, 2552 : 240-251) ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำตัวแบบของ Cameron & Quinn (1999) และ Denison et al (2003) มาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการวิจัยเพิ่มเติมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากและมีความจำเป็นต้องทำการศึกษาเพราะจะทำให้ทราบถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์สูงสุดขององค์การภาครัฐนั่นคือประสิทธิผลขององค์การนั่นเอง ดังนั้นการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ นั้นจึง

เป็นสิ่งที่น่าสนใจเพราะการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในอนาคตจะเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับบริบทของนโยบายสาธารณะ และ สมรรถนะการปฏิบัติงานขององค์การที่มีความแตกต่างกันไป ดังนั้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ ทั้งเรื่องของนวัตกรรมบริการใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบเครือข่าย การบริหารมุ่งสัมฤทธิ์ เพื่อมุ่งไปสู่ประสิทธิผลองค์กรนั้น ล้วนแล้วเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การทั้งสิ้น ดังนั้นผลกระทบที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การทั้งระบบ และการบริหารจัดการ ผู้บริหารภาครัฐและเอกชนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การอย่างเหมาะสมเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานขององค์การ ให้เกิดความคุ้มค่า (Value for money) มากที่สุด สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้องมากที่สุด และเกิดประสิทธิผลองค์การมากที่สุด เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางกะปิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางกะปิ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

การศึกษาได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย โดยอาศัยจากแนวคิดทฤษฎี หลักการและผลงานของนักวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางกะปิ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้รูปแบบการวิจัย เป็นวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของสำนักงานเขตบางกะปิ ปี พ.ศ. 2565 จำนวน 153 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ขนาดตัวอย่างจำนวน 111 คน สุ่มแบบชั้นภูมิด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามสัดส่วนขนาดของประชากรและการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากจากบัญชีรายชื่อบุคลากรของสำนักงานเขตบางกะปิ จนครบตามจำนวน (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับมี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านวัฒนธรรมความสัมพันธ์เกื้อกูล 2) ด้านวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน 3) ด้านวัฒนธรรมการตลาด 4) ด้านวัฒนธรรมสายการบังคับบัญชา 5) ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม 6) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ 7) ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว 8) วัฒนธรรมพันธกิจ และตอนที่ 2 ประสิทธิภาพองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย 2) ด้านระบบ 3) ด้านกลยุทธ์และกลุ่มผลประโยชน์ 4) ด้านการแข่งขันและค่านิยม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือจากตำรา เอกสาร และแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามจากนั้นสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 60 ข้อ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาพร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมหรือตัดทอนรายการให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) เท่ากับ 0.98 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1984) มีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือออกในนามมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต เพื่อขอความร่วมมือแจ้งไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขต เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานเขตบางกะปิ ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่างชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จึงทำการรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 4-28 พฤศจิกายน 2565 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระบบข้อมูล ลงรหัสข้อมูล นำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติเชิงพรรณนาใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง (Inference Statistic) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตบางกะปิปรากฏผลแสดงตามตาราง ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวม ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมความสัมพันธ์เกื้อกูล	3.99	0.725	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน	3.85	0.770	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมการตลาด	3.07	0.641	ปานกลาง
4. ด้านวัฒนธรรมสายการบังคับบัญชา	3.77	0.825	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม	3.81	0.722	มาก
6. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ	3.85	0.707	มาก
7. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	4.00	0.675	มาก
8. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	3.64	0.912	มาก
รวม	3.83	0.653	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาด้านวัฒนธรรมความสัมพันธ์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านวัฒนธรรมสายการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และด้านวัฒนธรรมการตลาด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวม ดังนี้

ประสิทธิผลองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการประเมินเป้าประสงค์	3.91	0.762	มาก
2. ด้านการประเมินเชิงระบบ	3.75	0.867	มาก
3. ด้านการประเมินเชิงกลุ่มยุทธศาสตร์	3.82	0.839	มาก
4. ด้านการประเมินการแข่งขันและค่านิยม	3.82	0.853	มาก

รวม	3.83	0.793	มาก
-----	------	-------	-----

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 รองลงมาด้านการประเมินการแข่งขันและค่านิยม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการประเมินเชิงกลุ่มยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านการประเมินเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตบางกะปิ

ตัวพยากรณ์	สัมประสิทธิ์การถดถอย		SE	t	Sig.
	B	β			
(Constant)	.538	.184	.171	2.917	.004
x_8	.560	.387	.073	7.729	.000
x_6	.323	.251	.093	3.458	.001
R = 0.909		R ² = 0.824	Adj.R ² = 0.821		

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) คะแนนมาตรฐาน (beta) และแสดงสมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตบางกะปิ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (x_8) และด้านวัฒนธรรมเอกภาพ (x_6) ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.909 และสามารถร่วมอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพของสำนักงานเขตบางกะปิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 82.1 (Adj.R² = 0.821) โดยเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ : } Y = 0.538 + 0.560(x_8) + 0.323(x_6)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน : } z = 0.387(x_8) + 0.251(x_6)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมการปรับตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของสำนักงานเขตบางกะปิ มีการปรับตัวเพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การขึ้นมา

สำหรับการบริหารพฤติกรรมองค์การของสำนักงานเขตบางกะปิ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ ๆ รูปแบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และความต้องการของประชาชนผู้รับบริการที่มีความหลากหลายมากขึ้น ให้เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญโดยเฉพาะเป็นศูนย์รวมของความมุ่งมั่นส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวที่มีความโดดเด่น ของสำนักงานเขตบางกะปิ และแสดงให้เห็นถึงความ เป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากสำนักงานเขตอื่น ๆ ที่มีความเป็นเฉพาะของความเชื่อ ค่านิยม ผ่าน การสร้างคุณค่าหลักของสำนักงานเขตบางกะปิ มีการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร มีการให้ รางวัลบุคคลที่ทำความดี และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสังคม ทำให้เกิดความมุ่งมั่นของบุคลากร ทุกคนที่จะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นความภาคภูมิใจของบุคลากรในสำนักงาน เขตบางกะปิ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ McShane & Gilnow (2010, pp. 435-426) พบว่า มิติวัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งสนใจการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การ เพื่อความ ต้องการของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และยังเป็นวัฒนธรรมที่มีส่วนช่วยสนับสนุนในการ เปลี่ยนแปลง และให้ความเชื่อมั่นกับความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรมีความ ตื่นตัว ทำงานและแสวงหาโอกาสมากกว่าที่จะรอโอกาส ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล องค์การของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และด้านการประเมิน เป้าประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะผู้บริหารและทีมงานของสำนักงานเขตบางกะปิ ได้ นำแนวความคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีอาชีวะเพื่อยกระดับผลการ ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อใช้ เป็นเครื่องมือในงานสู่มิติใหม่ของการปฏิรูประบบราชการเพื่อแสดงทิศทางหรือเป็นแนวปฏิบัติตาม พันธกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การใช้หลัก ประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (3Es) มีการวัด และเกณฑ์มาตรฐานการวัดที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์หอนาคตที่ท้าทายความสามารถ เป็นรูปแบบการ วางแผนที่จะช่วยให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งมอบบริการ ที่มีคุณภาพ เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจจัดให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ กันระหว่างการจัดการภาครัฐกับภาคเอกชน (สิทธิพันธ์ พูนเอียด, 2564, น. 121-122) ซึ่งสอดคล้อง กับแนวทางการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ที่เรียกว่าการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การ วางแผนยุทธศาสตร์ การวางแผนปฏิบัติการ การถ่ายทอดเพื่อนำแผนไปปฏิบัติ วิธีการที่องค์กร ปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปและวิธีการวัดความสำเร็จโดยเน้นผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2563) สอดคล้องกับ สิทธิพันธ์ พูนเอียด (2564, น. 311) กล่าวว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน ยุทธศาสตร์ การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการ กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่สามารถชี้ชัดถึงประสิทธิผลองค์การ ดังนั้นตามที่กล่าวมาจึงทำให้ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การและการประเมินเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตบาง กะปิ จึงอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตบาง กะปิ ประกอบด้วย วัฒนธรรมพันธกิจ และวัฒนธรรมเอกภาพ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่า

วัฒนธรรมดังกล่าวเป็นความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของบุคลากรภายในของสำนักงานเขตบางกะปิ ซึ่งแสดงออกมาในวิถีการดำรงชีวิตของบุคลากร และบรรทัดฐานแห่งการคิด การปฏิบัติ อยู่ร่วมกันของสมาชิก โดยบุคลากรของสำนักงานเขตบางกะปิมุ่งมั่นชัดเจนเกี่ยวกับพันธกิจ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหารสำนักงานเขตบางกะปิที่ต้องการจะเป็นในอนาคต มีการประสานงานที่ดีและมีการบูรณาการที่ดี มีความเป็นเอกภาพและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรมีรากฐานจาก พิธีกรรม เรื่องเล่าต่าง ๆ วิถีการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางกะปิจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ ในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การคณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเขตบางกะปิ มีการทำความเข้าใจร่วมกัน มีการบูรณาการจากภายในองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการมีแบบแผนการคิดร่วมกัน และมีระดับของการยอมรับสูงสุดร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกองค์การยึดถือค่านิยมหลักขององค์การอย่างเคร่งครัดและเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่ชัดเจนเป็นที่เข้าใจกันว่าอะไรสำคัญกว่าอะไร จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ และด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของสำนักงานเขตบางกะปิ ซึ่งสอดคล้องกับ Hellriegel, Slocum & Woodman (2001) พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การทำให้บุคลากรเข้าใจประวัติและความเป็นปัจจุบันขององค์การ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของบุคลากรในอนาคต วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์การให้เกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และ Denison (1990) พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจ และวัฒนธรรมเอกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

เมื่อกล่าวถึงระบบราชการจะพบว่าระบบราชการมีขนาดใหญ่ มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมราชการที่เล่นพรรคเล่นพวก เน้นการใช้อำนาจ ไม่คล่องตัว ล่าช้า ขาดความยืดหยุ่น ซึ่งไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารแบบดั้งเดิม มาเป็นการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศผู้บริหารภาครัฐควรดำเนินการการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้ (1) เริ่มต้นเปลี่ยนแปลงจากสิ่งทีเล็ก ค้นหาสิ่งทีง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จในสิ่งทีง่ายในช่วงแรกจะเป็นพลังในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางทีพึงปรารถนา และช่วยหยุดยั้งการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (2) การสร้างการสนับสนุนทางสังคม สร้างพันธมิตรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ระบุผู้นำทางความคิดทีมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้พวกเขาเข้าใจคุณค่าและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลงอย่างแข็งขัน (3) ออกแบบระบบการติดตามและความรับผิดชอบรายงานเหตุการณ์รวมทั้งพัฒนากลไกเพื่อเป็นหลักประกันว่าบุคลากรจะปฏิบัติตามอย่างมีความผูกพันตามทีได้รับมอบหมาย (4) สนับสนุนข้อมูล

ข่าวสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดที่จะทำได้จะทำให้เกิดความเข้าใจ และการตีความที่แตกต่างกัน ลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยการสร้างการสื่อสารระบบเปิดแบบสองทาง (5) ระบุเกณฑ์ที่บ่งชี้ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมต้องแน่ใจว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่การวัดและอะไรที่ไม่ต้องวัด (6) การสร้างความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงอาจได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในอนาคตและชี้ให้เห็นถึงผลเสียของการไม่เปลี่ยนแปลง การสนับสนุนทรัพยากร การให้รางวัลแก่พฤติกรรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา (7) การอธิบายเหตุผล เมื่อบุคลากรทราบว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นทำให้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะลดลง และอย่ากังวลกับเรื่องที่ผ่านมา (8) การปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงทั้งสัญลักษณ์และเนื้อหา จะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพในสิ่งที่แตกต่างออกไปและช่วยเปลี่ยนแปลงระบบการรับรู้และการตีความภายในจิตใจและระบบองค์กร (9) เน้นกระบวนการ ทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องสะท้อนกระบวนการหลักซึ่งองค์การนำมาใช้ เช่น กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การดำรงตำแหน่ง การขึ้นชมและการให้รางวัลแก่บุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมใหม่

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาถึงเหตุผลของความคาดหวังที่จะได้รับการให้บริการของสำนักงานเขตบางกะปิ ในด้านอื่น ๆ เช่น คุณภาพการบริการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้สำนักงานเขตบางกะปิ สามารถนำไปปรับแก้ไขเพื่อพัฒนาสำนักงานเขตบางกะปิ ต่อไป

2) ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และควรมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากขึ้น พร้อมทั้งอาจศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ รูปแบบการบริหารจัดการ ที่คาดว่าจะสามารถนำมาใช้ร่วมประสิทธิผลองค์การและเป็นประโยชน์ต่อการพยากรณ์การบริการของสำนักงานเขตบางกะปิ

เอกสารอ้างอิง (References)

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัย.

พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ด. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี : ธิงค์ ปียอนด์ บั๊คส์.

สิทธิพันธ์ พูนเอ็ดด. (2564). *การบริหารการพัฒนา แนวคิด ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ. โอ. เอส.พริ้นดิง เอ็ดส์.

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2563). *คู่มือจัดทำแผนยุทธศาสตร์*. (Online). สืบค้น 25 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.KM.Moi.go.th/km/51-PMQA-6>

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: วี. พริ้นท์ (1991) จำกัด.

- Bardwick, J.R. (2001). *In Praise of Good Business: How Optimizing Risk Rewards Both Your Bottom Line and Your People*. Canada: John Wiley & Sons.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Cornwall, J.R. & Perlman, B. (1990). *Organizational Entrepreneurship*. Homewood, Ill., Richard, D. Irwin.
- Cronbach, L.J. (1984) *Essential of Psychology and Education*. McGraw-Hill.
- Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Denison, D.R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is There a Similar Pattern Around the World. *Advances in Global Leadership*. 3, 205-227
- Denison, D.R. & Mishra, A. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6 (2), 204-223.
- Handy, C.B. (1991). *Gods of Management*. (3rd ed.). Great Britain: Business Books.
- Hellriegel, D., Slocum, Jr., J. W. & Woodman, R. W. (2001). *Organizational Behavior*. 9th ed. Onio : South-Western College Pub.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational Behavior and Management*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Kavanagh, M.H. and Ashkanasy, N.M. (2006). The Impact of Leadership and Chang Management Strategy on Organizational Culture and Individual Acceptance of Chang During an Merger. *British Journal of Management*, 17, 82 - 88.
- McShane, S.L. and Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. (5th ed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Putti, J.M., Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). *Essentials of management: an Asian perspective*. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Saks, A.M. (2004). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Schein, E. (1990). *Organizational Culture and Leadership*, (2rd ed.). San Francisco: Jossey - Bass.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Harper and Row.