

รูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Model for Confirmatory Factors Analysis of Organizational Culture Affecting the Effectiveness in Work Performance of Sub-District Municipalities in the Northeastern Port of Thailand

ศุภิพร คำควร¹ ยูภาพร ยูภาส² ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ³

Suliphon Khamkhuang¹ Yuphaporn Yupas² Songsak Jeerasombat³

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อสร้างรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การให้บริการสาธารณะ การบริหารงานการเงิน สมรรถนะความสามารถขององค์กร การบริหารจัดการขององค์กร และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การมีวินัย (0.581) การมีประชาธิปไตยในองค์กร (0.530) การสื่อสาร (0.512) การมีส่วนร่วม (0.401) บรรทัดฐาน (0.339) ความเชื่อ (0.156) และค่านิยม (0.019) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ 49.10 ($R^2 = 0.491$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 7.242$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.448$, $p\text{-value} = 0.2032$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.993$, $RMSEA = 0.034$, $SRMR = 0.013$) และ 3) รูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเพื่อบูรณาการไปสู่เป้าหมายของนโยบายระดับประเทศ

คำสำคัญ : รูปแบบ, วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aims to assess the effectiveness in working performance of Sub-district Municipalities in the Northeastern Port of Thailand, to analyze casual factors of organizational culture affecting the effectiveness and to design a model for confirmatory factor analysis of organizational culture affecting the effectiveness of Sub-district municipalities in the Northeastern Port of Thailand. As far as a research methodology is concerned,

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

the researcher utilized the mixed method, by which both quantitative and qualitative instruments were used, to collect the data as well as analyze them systematically and effectively.

It is found that 1) the overall effectiveness of work performance of Sub-district municipalities in the Northeastern Port of Thailand was at a high level. Five high rated items of the work performance were public services, financial administration, competencies of organization, management of organization respectively, and personnel management. 2) six key casual factors affected significantly. The effectiveness in work performance of Sub-District, disciplines (0.581), democratic (0.530), communication (0.512), participation (0.401), norm (0.339), belief (0.156) and value (0.019). The percentage of predictability for The effectiveness in work performance of Sub-district municipalities in the Northeastern Port of Thailand was 49.10 ($R^2 = 0.491$). The value of the predictability indicated that the casual factors affected significantly the effectiveness in work performance is at the .05 level. Additionally, the model was significantly related to the casual factors of organizational culture affecting the effectiveness in working performance of Sub-District, the model was significantly consistent to the empirical data ($\chi^2 = 7.242$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.448$, $p\text{-value} = 0.2032$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.993$, $RMSEA = 0.034$, $SRMR = 0.013$) and 3) the confirmatory model for factors of organizational culture affecting the effectiveness in work performance consisted of three components: 1) stakeholders: sub-district municipality, department of local administration and other organizations, 2) process: self-development, operation and management, 3) product: effectiveness in work performance based of the national policy and goal.

Keyword : Model, Organizational Culture, Effectiveness in work performance

บทนำ

โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคของการแข่งขันไร้พรมแดน พลโลก จำเป็นต้องปรับตัวพร้อมที่จะแบกรับภาระต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง และเทคโนโลยีที่กดดันให้ทุกวิถีชีวิตต้องลุกขึ้นเผชิญหน้ากับปัญหาอันเกิดจากการพัฒนาของโลกยุค โลกาภิวัตน์ วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งนี้ เนื่องจาก วัฒนธรรมเป็นการแสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์ คัดสรร ความสามัคคี และความมั่นคงในหมู่คณะ ปัจจุบันเริ่มเป็นที่ยอมรับว่า การพัฒนาประเทศจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาจากรากฐานเดิม ทั้งรัฐบาลและองค์กรระดับโลก เช่น องค์กรการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า ยูเนสโก (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization : UNESCO) ต่างก็กำหนดให้การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาประเทศ (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541, หน้า 1)

จากความสำคัญของวัฒนธรรมข้างต้น ทำให้นักวิชาการด้านองค์กรและนักพัฒนาองค์กรเริ่มให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมมากขึ้น เนื่องจากองค์กรมีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม (Social Units) ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เช่น มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาวะเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และคู่แข่ง

ตลอดเวลา (Cherrington, 1994, p. 457) ดังนั้น องค์กรต้องสร้างระเบียบแบบแผนให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเอาชนะต่อความไม่แน่นอนต่าง ๆ เหล่านั้น จึงกลายเป็นที่มาของวัฒนธรรมองค์กร (Trice and Beyer, 1993, p. 1)

วัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือทางการบริหารและพัฒนาองค์กรชนิดหนึ่งที่สามารถเรียกได้ว่าเป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กร และเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น นอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ วัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กรที่สำคัญคือ วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงเสมือนเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่ต้องการพัฒนาหรือปรับตัวอย่างรวดเร็ว จึงต้องใช้วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กรมากกว่าที่จะใช้กฎระเบียบ (บุญคณี ปลั่งศิริ, 2548, หน้า 6) วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรให้การยอมรับพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ จะหล่อหลอมเข้าด้วยกัน ซึ่งวัฒนธรรมจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ทำให้เป็นเอกลักษณ์ เป็นค่านิยมที่ยึดถือร่วมกัน (Shared Value) ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เกิดความร่วมมือนำมาใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร (Browder, 1993, p. 54)

ในทศวรรษ 90 Denison (1995,p. 2) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การ เนื่องจากความเชื่อและค่านิยมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชื่อที่แข็งแกร่ง (Strong) ความไว้วางใจ ต่อพันธกิจ (Mission) หรือค่านิยม (Value) และความเชื่อ (Belief) ที่พนักงานมีอย่างมั่นคง สม่่าเสมอ เป็นพื้นฐานสำคัญ ต่อความร่วมมือกันปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยเฉพาะความเชื่อและค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ คือ สามารถนำวิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้นำไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงได้ พร้อมทั้งสร้าง วัฒนธรรมที่แกร่ง (Strong Culture) ทำให้ค่านิยมและ พฤติกรรมสอดคล้องกันอย่างมาก (Highly Consistent) นำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด วัฒนธรรมองค์การ ยังมีความสำคัญต่อการจัดระเบียบ ของสังคม หากสมาชิกเรียนรู้ เข้าใจและยอมรับวิถีคิด วิธีการ ทำงานที่องค์กรคาดหวัง สมาชิกก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็น หลักในการคิดการทำงานและประพฤติปฏิบัติต่อกัน นานวัน แนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นธรรมเนียม บรรทัดฐานของกลุ่ม ให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติตาม (Wren, 1994,p. 236) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ธรรมเนียมและบรรทัดฐานของกลุ่ม เป็นส่วนหนึ่ง ของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะช่วยวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกคิดและ ทำอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างมี ระบบและราบรื่น วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Nahavandi and Malekzadeh, 1999, p. 74) เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและผลผลิต ตลอดจนการปรับตัวขององค์กรและเกิดความ ได้เปรียบในการแข่งขัน (Trice and Beyer, 1993, p. 29) ใน ทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมที่ไม่ดีก็จะส่งผลเสียต่อการปรับปรุง องค์กรด้วย (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1991, p. 48) องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งย่อมสามารถพัฒนา ตนเองได้รวดเร็วและก้าวหน้ากว่าองค์กรที่วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Pascale and Athos, 1981,p. 83)

รัฐบาลไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการ การบริหาร งานภาครัฐ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและการให้ บริการอย่างมากมายและต่อเนื่อง เพื่อให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน มาโดยตลอด โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้าน เมืองที่ดี (Good Governance) เป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนสู่ความทันสมัย รวดเร็ว เทียบธรรม โปร่งใส ชัดเจน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 และพยายามปรับเปลี่ยนระบบการ บริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพเศรษฐกิจและสังคมโลก เพื่อความอยู่รอดและสร้าง ชีตความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงทำให้ข้าราชการ

ต้องปรับวิถีคิด เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับระบบการทำงาน ร่วมกันและปรับปรุงแก้ไขงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต จึงต้องศึกษาถึงการ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและควรเสริมสร้างความเข้าใจใน วัฒนธรรมองค์กรและปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับการบริหาร จัดการองค์กร ความพยายามในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้นั้น สิ่งสำคัญคือ ควรพิจารณา ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถสร้าง หรือเปลี่ยนแปลงได้ในระยะเวลาอันสั้น และการสร้างวัฒนธรรม ใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมความคิด ความเชื่อ ความ รู้ยาวนานพอสมควร ดังนั้น การที่องค์กรแต่ละองค์กรจะสามารถ สร้างหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของตน จึงจำเป็นต้องใช้ ระยะเวลา และปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ที่จะมาปรับเปลี่ยน กฎเกณฑ์ ระเบียบความรู้ ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนวิถีทางใน การปฏิบัติของคนในองค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือ ภาคเอกชนก็ตาม (นิภาวรรณ ศรีไธสง, 2543, หน้า 3)

เทศบาล ถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัด ตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารบ้านเมือง เป็นหลัก ซึ่งการปกครองภาครัฐในรูปแบบการปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,440 แห่ง ในประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2557) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ (Service Public) และอำนาจในการควบคุมตรวจสอบ (Police) การบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น โดยพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (มาตรา 9-11) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้ง เทศบาลขึ้นเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร และในส่วนของเทศบาลตำบลนั้น เป็นองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับเมืองขนาดเล็กโดยทั่วไป

เทศบาลตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การ บริหารส่วนตำบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดย ประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะท้องถื่นขึ้นเป็นเทศบาล ตำบล โดยให้มีสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 12 คนที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกเทศมนตรีหนึ่งคนที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของ ราษฎรในเขตเทศบาลทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร โดยได้มี กฎหมายต่าง ๆ ที่ได้บัญญัติถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบของเทศบาลตำบลเอาไว้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราช อาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2552) พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจไว้ เป็นต้น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2557, ออนไลน์)

จากการกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เทศบาลตำบลในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานหนึ่ง ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่ได้มีเพิ่มมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลได้ถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ของรัฐในการบริการสาธารณะ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เหล่านั้น แทนรัฐประกอบกับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านเทคโนโลยี ล้วนเป็นมูลเหตุสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีความซับซ้อน และยากลำบากเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการที่เทศบาลตำบลแต่ละแห่งจะสามารถปฏิบัติงานในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามภารกิจหลัก ได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อยและเหมาะสมเพียงใด ก็จะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละเทศบาลตำบลนั้น

เทศบาลตำบลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานภายในองค์กร ตลอดจนปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด ซึ่งความอยู่รอดขององค์กรต้องอาศัยปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ทั้งด้านพันธกิจ วิสัยทัศน์ และโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลของงาน (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545, หน้า 106) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชคเฮน (Schein, 1999, หน้า 53) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมจะเป็นสิ่งที่กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายและวิธีปฏิบัติของแต่ละองค์กรที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ วัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลในปัจจุบันควรจะดำเนินการไปในทิศทางใด โดยไม่ได้กำหนดว่าควรจะทำให้มีความสำคัญกับปัจจัยใดก่อนหรือหลัง เนื่องจากยังมีความสับสนของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กร ว่าปัจจัยใด ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาให้เข้าใจถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมของเทศบาลตำบล อันจะส่งผลต่อการนำมาสร้างสรรค์ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้องค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 38,740 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 396 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ของ Yamane. (1973, หน้า 727) และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นหรือการวิเคราะห์หัตถิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรม Mplus

2. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทำการรวบรวมข้อมูล โดยนำผลการวิจัยจาก ระยะที่ 1 ผสมกับการศึกษาเอกสาร จากนั้นทำการวิเคราะห์ ผลการวิจัย โดยจำแนกเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ทำการกำหนดแนวทางการพัฒนา และหลอมรวมกำหนดเป็นรูปแบบ

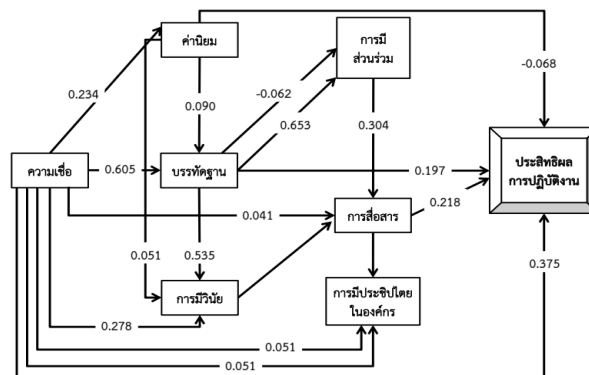
ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล โดยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) จำนวน 24 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเทคนิค เดลฟาย (The Delphi Technique) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานและปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล

1. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การให้บริการสาธารณะ การบริหารงานการเงิน สมรรถนะความสามารถขององค์กร การบริหารจัดการขององค์กร และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การมีวินัย (0.581) การมีประชาธิปไตยในองค์กร (0.530) การสื่อสาร (0.512) การมีส่วนร่วม (0.401) บรรทัดฐาน (0.339) ความเชื่อ (0.156) และค่านิยม (0.019) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลได้ร้อยละ 49.10 ($R^2 = 0.491$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 1 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 7.242$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.448$, $p\text{-value} = 0.2032$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.993$, $RMSEA = 0.034$, $SRMR = 0.013$)

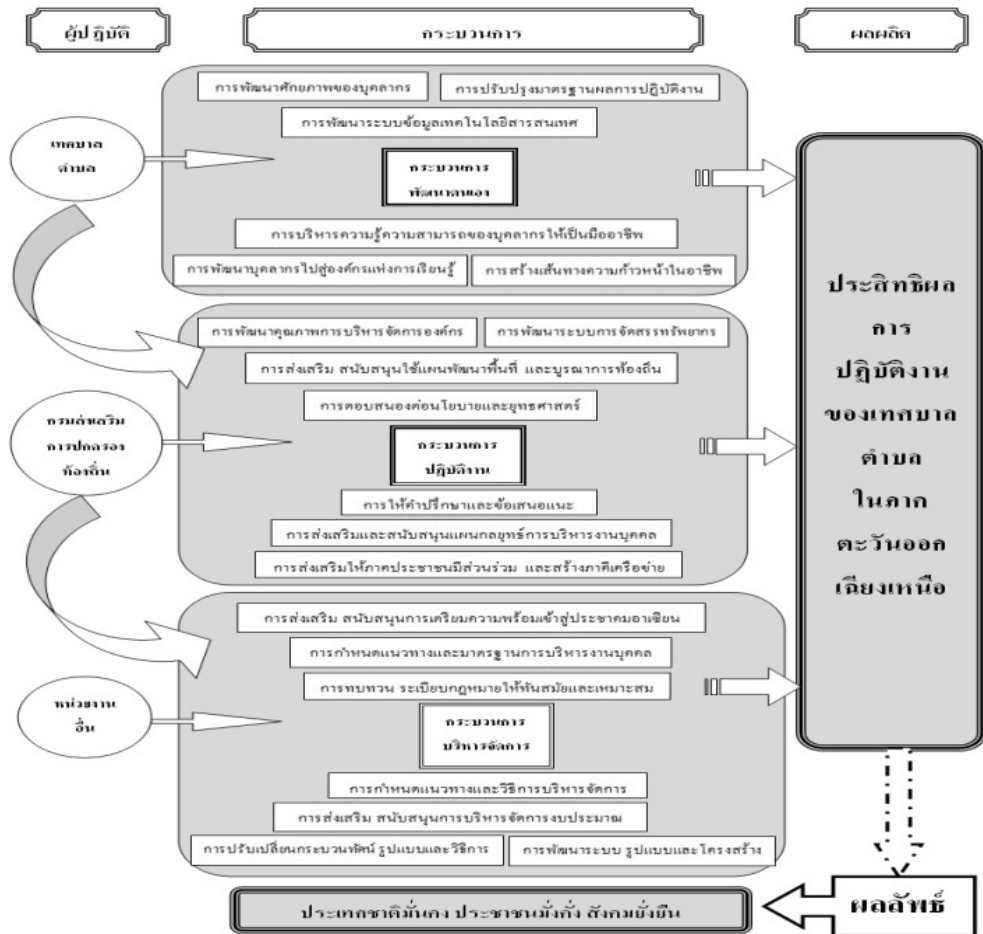
ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล

รูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ และ 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายของนโยบายระดับประเทศ

ระยะที่ 3 ผลการยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล

การยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรให้มี

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเป็นข้อความที่เหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($Md=4.03$, $(|Md-Mo|)=0.02$, $IR= 0.43$) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันจำนวน 20 ด้าน ผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Suliphon's Model) ดังภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Suliphon's Model)

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้ปฏิบัติ ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันโดยด้านผู้ปฏิบัติ จะเป็นผู้ดำเนินการตามด้าน

กระบวนการ ทั้งที่เป็นการดำเนินการโดยตรง และการดำเนินการโดยอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลผลิตตามรูปแบบ คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมุ่งไปสู่เป้าหมายของนโยบายระดับประเทศ นั่นก็คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข สังคมยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาารูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นที่สำคัญควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (พ.ศ. 2558 – 2561) ตรงตามด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะความสามารถขององค์กร โดยมีระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร และเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และได้รับคะแนนการประเมินตามคำรับรองปฏิบัติราชการเป็นที่น่าพอใจ 2) ด้านการบริหารจัดการขององค์กร เทศบาลตำบลบริหารจัดการองค์กรผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการด้านการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถนำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นได้ตามเกณฑ์ และส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเต็มที่ 3) ด้านการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานงานบุคคลและกิจการสภาตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 4) ด้านการบริหารงานการเงิน เทศบาลตำบลมีการบริหารราชการงานการเงินและการคลังตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริม สนับสนุนการบริหารงานการเงินและการคลังให้มีประสิทธิภาพ โดยเปรียบเทียบร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการจัดเก็บรายได้เองกับปีที่ผ่านมา และด้านสุดท้าย 5) การให้บริการสาธารณะ

เทศบาลตำบลมีการดำเนินการให้บริการสาธารณะเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมการจัดบริการสาธารณะร่วมกัน และดำเนินการมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธรรมพร ชะอุ่ม (2558,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระดับประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในภาพรวมมีระดับความสำเร็จมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการสร้างความพอใจ การพัฒนาองค์กร กระบวนการภายใน ผลลัพธ์การดำเนินการ และการจัดหาและการจัดสรรทรัพยากร

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structure Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม Mplus เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) พบว่า มีจำนวน 7 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน การมีวินัย การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการมีประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งทั้ง 7 ปัจจัยเป็นเหตุทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรอันนำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามมา นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลมีการปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันจะส่งผลให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วม เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ได้เข้ามาปฏิสัมพันธ์ร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหของตนเองและร่วมกิจกรรมในการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996, หน้า 399) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น และมีความรู้สึกเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในสิ่งเดียวกันระหว่างบุคลากรและองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนที่จะให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 8-13) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็น การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการทำงาน มีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดข้อมูลความคิดเห็นที่ตกลงร่วมกัน และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานหรือองค์กรนั้น

2) การสื่อสารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลมีการใช้การสื่อสารหลายช่องทางและมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยใน

เรื่องของการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบข่าวสารความเคลื่อนไหว การสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

ดังนั้นปัจจัยด้านการสื่อสารจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ ไสวณะ (2545, หน้า 95) ที่กล่าวว่า การสื่อสารจำเป็นจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หากไม่เรียนรู้และเข้าใจความต้องการของผู้อื่นแล้ว ไม่ว่าจะมีการกระบวนการสื่อสารที่ดี และมีอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัยเพียงใด ก็ไร้คุณค่าและสอดคล้องกับแนวคิดของวันชัย มีชาติ (2548, หน้า 138) กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควรมีการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลว่าผู้รับเข้าใจตรงกับผู้ส่งเพียงไร การใช้วิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารหลายวิธี ทำให้การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องยิ่งขึ้น และให้ความสะดวกในกับภาษาในการสื่อสารนั้น การเลือกใช้ศัพท์ ระดับของคำ และความหมายของคำ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะลดความผิดพลาดในการสื่อสารได้

3) การมีประชาธิปไตยในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกในเทศบาลตำบลยอมรับความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับอำนาจที่มีเหตุผลและความชอบธรรม สามารถทนการวิจารณ์จากผู้อื่น เคารพความมีเหตุผลและ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยสันติวิธี ทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นอยู่บนพื้นฐานของหลักการให้ความเสมอภาคของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณรงค์ สินสวดี (2520, หน้า 119 - 122) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้ที่มีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยว่า ต้องยอมรับความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับอำนาจที่มีเหตุผลและชอบธรรม สามารถทนการวิจารณ์จากผู้อื่น ไม่ยอมให้ใครมาครอบงำ เคารพความมีเหตุผลมากกว่าบุคคล แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยสันติวิธีและที่สำคัญจะต้องมองโลกในแง่ดี มีความศรัทธา และความหวังในชีวิต และยังสอดคล้องกับแนวคิดของอริยา อาจะสุทธิ์ (2551, หน้า 9 - 10) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนกรบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของระบบราชการ และพัฒนาข้าราชการต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และหนึ่งในลักษณะที่พึงประสงค์ก็คือ D (Democracy) มีใจและกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม และโปร่งใส โดยคำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค และภราดรภาพ โดยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ

4) ค่านิยม มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิด หรือความเชื่อที่สมาชิกในเทศบาลตำบลพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีความจำเป็นนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในการปฏิบัติงานในองค์กร

อย่างไรก็ตามค่านิยมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเชื่อของบุคคล ซึ่งมนุษย์เราก่อให้เกิดกลไกหล่อหลอมจากการศึกษา ศาสนา จารีตประเพณีที่คนรุ่นก่อนได้วางกฎเกณฑ์กรอบแนวคิดไว้ จนกระทั่งกลืนกินเป็นวิถีความคิด กลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกับความเชื่อ ความคิด ความต้องการและค่านิยมของเรา ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าค่านิยมที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะกำกับบุคคลให้แสดงพฤติกรรมใด ๆ ก็ตามที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนเองยึดถือ หรือไม่แสดงพฤติกรรมใด ๆ ที่ขัดแย้งต่อค่านิยมของตนเอง ซึ่งสามารถเชื่อมโยงให้เห็นภาพสะท้อนของค่านิยมว่าเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ ชื่นชอบ ยินดี และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ในสิ่งที่นี้เป็นเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ผลผลิตของสังคมจนเกิดเป็นความภูมิใจในเอกลักษณ์ของชาติ เกิดการสืบทอดจนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของคนในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรองศาสตราจารย์สุพัตรา สุภาพ (2558,ออนไลน์) ได้กล่าวว่าค่านิยมมีความเกี่ยวพันกับวัฒนธรรมค่านิยมบางอย่างได้สร้างแก่นของวัฒนธรรมนั่นเอง เช่นค่านิยมเรื่องรักอิสระเสรีของสังคมไทย ทำให้คนไทยมีพฤติกรรมที่ “ทำอะไรตามใจคือไทยแท้” เพราะฉะนั้นค่านิยมจึงมีความสำคัญมากและมีผลกระทบถึงความเจริญหรือความเสื่อมของสังคมกล่าวคือ สังคมที่มีค่านิยมที่เหมาะสมและถูกต้อง เช่น ถ้าสังคมใดยึดถือค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ เพียร ความเสียสละหรือความสามัคคี สังคมนั้นย่อมจะเจริญก้าวหน้าแน่นอน แต่ในทางกลับกันถ้าสังคมใดมีค่านิยมที่ไม่สนับสนุนความเจริญ เช่นค่านิยมที่เชื่อเรื่องโชคลางก็จะก่อให้เกิดพฤติกรรมไม่กระตือรือร้น หรือเฉื่อยชาซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนา เป็นต้น

5) บรรทัดฐาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรทัดฐานเป็นระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในเทศบาลตำบล เพื่อให้สมาชิกทุกคนนั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความสงบสุขในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันชัย มีชาติ (2548, หน้า 138) กล่าวว่า การปฏิบัติของผู้บริหาร

ระดับสูง เป็นการสร้างวัฒนธรรมโดยใช้พฤติกรรมและการแสดงออกต่าง ๆ ของผู้บริหารเป็นตัวอย่าง เนื่องจากผู้บริหารเป็นแบบของพนักงานและผู้ที่บังคับบัญชา พนักงานจะทำตามสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออก และยังสอดคล้องกับสภาวะพหุวัฒนธรรมคุณ (2551, หน้า 125 - 131) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรมควบคู่กันไป

6) การมีวินัย เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลมีระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักปฏิบัติและควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในเทศบาลตำบล นั่นคือ การมีวินัย ซึ่งจะทำให้สมาชิกนั้นปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและอยู่ในระเบียบแบบแผนเดียวกัน เพื่อความเป็นระเบียบและความสงบสุขขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ Fayol (Gibson. 1991, p. 48 - 52) กล่าวว่า พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด การยอมรับในกฎระเบียบวินัยและนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดโดยองค์กรจะก่อให้เกิดความมีระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะหากผู้บริหารมีระเบียบวินัยจะเป็นตัวอย่างที่ช่วยเสริมสร้างความนับถือและความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้พบเห็นทั้งในและนอกองค์กร และยังสอดคล้องกับโชติ บุญธิวัฒน์ (2546, หน้า 18) ที่กล่าวว่าระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ เป็นแนวทางปฏิบัติให้บุคคลใช้ควบคุมการประพฤติของตน ในการปฏิบัติตามแบบแผนข้อบังคับซึ่งได้กำหนดไว้ เพื่อฝึกฝนให้บุคคลอยู่ในความถูกต้อง มีเหตุผล อันจะก่อให้เกิดความมีวินัยในตนเองและความเป็นระเบียบของสังคม

7) ความเชื่อ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกในเทศบาลตำบลมีความมั่นใจต่อสิ่งนั้น ๆ ว่าเป็นความจริงสืบต่อกันมาเป็นเวลานาน จึงถือประพฤติปฏิบัติร่วมกันในองค์กรอย่างเคร่งครัด เมื่อประเพณีและวัฒนธรรมล้วนเป็นสิ่งประเสริฐทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้น โดยถูกกำกับไว้ด้วยความเชื่อ ที่ปฏิบัติกรออยู่ภายใต้คำอธิบายชุดหนึ่งให้เหล่าสมาชิกในเทศบาลตำบลยอมรับร่วมกัน จึงเป็นเทคโนโลยีอำนาจของอุดมการณ์ ที่สัมพันธ์อยู่กับ “แม่แบบความเชื่อ” อันเชื่อมโยงมาสู่ “แม่แบบของระบบความคิด” ทุกสังคมจึงต่างอาศัยประเพณีและวัฒนธรรมแสดงถึงความศรัทธาและความเชื่อของตน ตั้งแต่หน่วยย่อย ๆ ระดับ ครอบครัว ชุมชน จนกระทั่งถึงระดับภูมิภาคและรัฐ ความเชื่อจึงเป็นทั้งความรู้และ

ความจริงแห่งกาลและเทศะของสังคมในลักษณะที่เป็นเชิงสัมพัทธ์ ด้วยความเชื่อได้ผูกติดอยู่กับความรู้ความเข้าใจต่อโลกที่ปรับเปลี่ยน และสังคมที่เกิดขึ้นไม่หยุดนิ่งอย่างมีนัยสำคัญกับพัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมของชุมชนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวิทย์ มาประสงค์ (2558, ออนไลน์) ที่กล่าวว่าความเชื่อของสังคมมีฐานรากมาจากความศรัทธาในศาสนา และความกลัวต่ออำนาจบางอย่างที่มีพลังในการควบคุมมนุษย์และธรรมชาติ ซึ่งผลของความเชื่อเหล่านั้นได้ถูกแสดงออกผ่านการปฏิบัติทางประเพณีและพิธีกรรมที่สังคมนั้น ๆ ยึดถือร่วมกัน และยังเป็นเครื่องนำทางที่จะนำพาสังคมเหล่านั้นไปสู่ปลายทางของอุดมคติร่วมกันอีกด้วย

3. การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเชิงกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ องค์ประกอบด้านผลผลิต ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบล ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีความสัมพันธ์กันในเชิงระบบ โดยองค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ดำเนินการตามกลยุทธ์ในองค์ประกอบด้านกระบวนการ เพื่อให้เกิดผลตามองค์ประกอบด้านผลผลิต โดยเทศบาลตำบลจะดำเนินการในกลยุทธ์ตามกระบวนการพัฒนาตนเอง และกลยุทธ์ตามกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนเทศบาลตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ จะดำเนินการในส่วนของกลยุทธ์ตามกระบวนการปฏิบัติงาน และดำเนินการในส่วนของกลยุทธ์ตามกระบวนการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล เพื่อให้เทศบาลตำบลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุ ดังนี้

1. ข้อมูลที่นำมาสร้างรูปแบบ ได้มาจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล โดยนำข้อมูลจากผลการวิจัยระยะที่ 1 มากำหนดเป็นจุดแข็ง (Streng) จุดอ่อน (Weak) โอกาส (Opportunity) และนำผลการสัมภาษณ์จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นอุปสรรค (Treat) แล้วกำหนดวิธีส่งเสริมจุดแข็ง กำจัดจุดอ่อน ฉกฉวยโอกาส และหลบหลีกอุปสรรค โดยกำหนดเป็นบทบาทหน้าที่ของบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมากำหนดเป็น

กลยุทธ์ในการปฏิบัติ จากนั้นจึงนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาจัดทำเป็นโครงสร้างรูปแบบ

2. การจะพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งองค์ประกอบในทฤษฎีระบบ ประกอบไปด้วย องค์ประกอบด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต ดังนั้น รูปแบบในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล จึงต้องมีโครงสร้างครบทั้ง 3 องค์ประกอบ

3. องค์ประกอบด้านปัจจัยในรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ได้แก่ องค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ เพราะบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวเป็นผู้ดำเนินการตามกลยุทธ์ ในองค์ประกอบด้านกระบวนการ ตามบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อให้เทศบาลตำบลมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ก็เพราะองค์ประกอบด้านผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยตามรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย บุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย ซึ่งบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน โดยพนักงานเทศบาลตำบลจะต้องดำเนินการในส่วนของการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน และในการที่จะพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนั้น จะต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 3 กระบวนการ คือ การพัฒนาตนเองของเทศบาลตำบล การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล และการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล ซึ่งแต่ละกระบวนการจะมีกลยุทธ์และกิจกรรมแตกต่างกันออกไป การที่องค์ประกอบด้านกระบวนการรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย 3 กระบวนการดังกล่าว ก็ด้วยเหตุผลว่าการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล เป็นการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On The Job Training) จึงต้องดำเนินการทั้งการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเทศบาลตำบล ควรนำกลยุทธ์ในกระบวนการต่าง ๆ ตามรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลไปกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ พร้อมกับกำหนดนโยบายในการดำเนินงาน เพื่อให้นโยบายดังกล่าวบรรลุผล ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

1.2 ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ควรกำหนดให้เป็นนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดหาปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลด้วย

1.3 นโยบายเร่งด่วนที่ควรกำหนดและดำเนินการ คือการพัฒนาเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการดำเนินการควรทำอย่างต่อเนื่อง

1.4 เมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทำการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแล้ว ควรมีการประเมินนโยบายดังกล่าวเป็นระยะ ๆ ด้วย

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเทศบาลตำบล ควรกำหนดแผนงานในแต่ละปีให้ครอบคลุมกลยุทธ์ต่าง ๆ ในแต่ละกระบวนการตามรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล

2.2 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเทศบาลตำบล ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ ต่าง ๆ ตามรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้บรรลุผล

2.3 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเทศบาลตำบล ควรกำหนดมาตรการให้เทศบาลตำบลได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ในกระบวนการพัฒนาตนเอง

2.4 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเทศบาลตำบล ควรกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ และกระบวนการสนับสนุนตามรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล

2.5 เทศบาลตำบล ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ตามรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลอย่างต่อเนื่องและครบถ้วนทุกกลยุทธ์

2.6 เทศบาลตำบล ควรดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ตามรูปแบบเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลให้ได้มาตรฐาน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ความรู้การศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาล

ตำบล เช่น ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร และการเมือง เป็นต้น

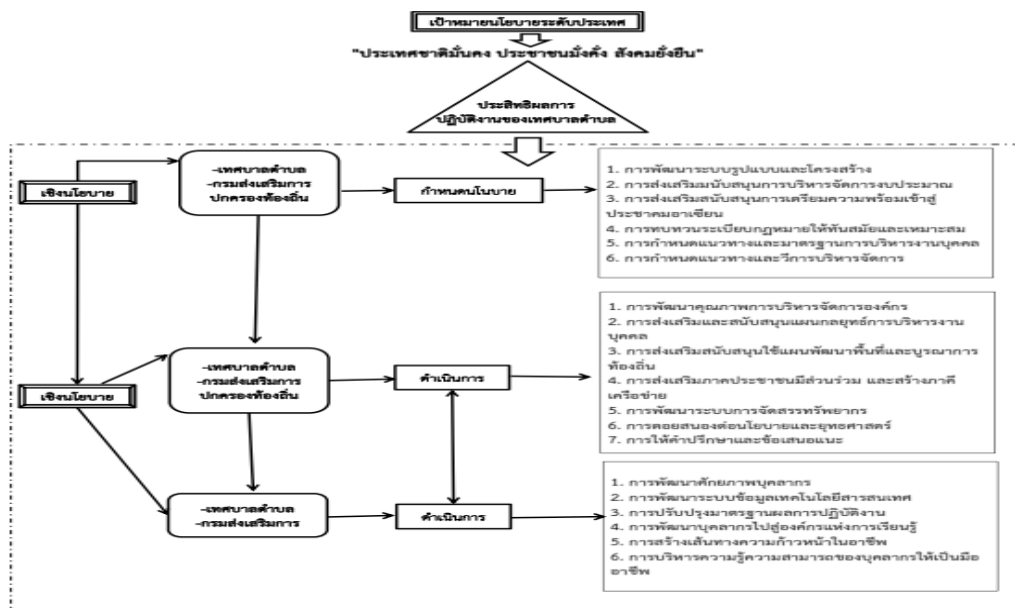
3.2 ควรมีการศึกษาจำแนกปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลและไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล

3.3 ควรมีการศึกษาเรื่องในทำนองเดียวกันนี้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบและเสนอแนวคิดในการศึกษาต่อไป

3.4 ควรทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

และสัมประสิทธิ์เส้นทางโดยใช้สถิติอื่น ๆ มาเปรียบเทียบกับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมผลการศึกษาและแนวคิดของผู้วิจัยทั้งหมด นำมาเขียนเป็นผังมโนทัศน์ของ “รูปแบบเชิงยืนยันของปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



แผนภาพที่ 3 รูปแบบการนำผลการวิจัยไปใช้ (Suliphon's Model Synthesis)

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครอง. (2557). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [ออนไลน์]. ได้มาจาก : <<http://www.dla.go.th/servlet/DLA-Servlet?visit=mission> [15 กรกฎาคม 2557]>.
- โชติ บุญนิธิวิช. (2546). การเปรียบเทียบการใช้สัญลักษณ์เงื่อนไขการใช้หลักฟรีแมคเพื่อพัฒนาการมีวินัยในการใช้ห้องสมุดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนนวมินทราชินทิศหอวังนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ณรงค์ สิ้นสวัสดิ์. (2520). สังคมกับการปกครอง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐพล ชะอุ่ม. (2558). ระดับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์

ปร.ด. การจัดการ : มหาวิทยาลัยสยาม.

- นิตยา ศรีญาณลักข์ณ. (2545). การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง.
- นิธิ สุทธิหงา. (2541). การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรในระบบราชการพลเรือนไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภาวรรณ ศรีโลฟง. วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษากฎการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- บุญคลี ปลั่งศิริ. (2548). “วัฒนธรรมองค์กร มุมมองจากประสบการณ์”, ประชาชาติธุรกิจ. 28(3652) : 6 มกราคม, 2548.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิโรจน์ โสวัณณะ. (2545). **คู่มือสู่ความสำเร็จอันไร้ขอบเขต**. กรุงเทพฯ : สำนักงานนิตยสารโลกทิพย์.
- สกาพรพรรณ ธรรมคุณ. (2551). **วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลนครเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ รม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา**, วารสารวิชาการ. 5(4). 8-13.
- สุวิทย์ มาประสงค์. (2558). **ความเชื่อ พิธีกรรมและประเพณีกับความสัมพันธ์ของคนในชุมชนและท้องถิ่น**. บทความงานวิจัย. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2558. ได้มาจาก <www.ysl-history.com/anali/005_20june53.doc>.
- สุพัตรา สุภาพ. (2558). **คำนิยาม**. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2558. แหล่งที่มา <<http://socialscience.igetweb.com>>.
- อริยา อาจละสุทธิ์. (2551). **นวัตกรรมการบริหาร : การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบอบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่**. วิทยานิพนธ์ รม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Browder, R.M. (1993). **Organizational Culture : How-Change Impact Attitude toward Job Satisfaction**. (Employee Attitude).
- Cherrington, David J. (1994). **Organizational Behavior : The Management of Individual And Organizational Performance**. Boston : Allan and Baron.
- Denison, Daniel R. (1990) .**Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York : John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., and Mishra, A. K. (1995). **Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness**. **Organization Science**. 6 (2) : 204-223.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich and J. H. Donnelly. (1991). **Organization :Behavior-Structure-processes**. 7th ed. Homewood, IL : Von Hoffman.
- Nahavandi, A. and A R. malekzadeh. (1999). **Organizational Behavior : The person-organization fit**. Upper Saddle River, NJ : Prentice-hall.
- Pascale, R. T. and A. G. Athos. (1981). **The art of Japanese management**. New York : Simon and Schuster.
- Schein, Edgar H. (1999). **The Corporate Culture Survival Guide**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Swansburg, R. C. (1996). **Management and leadership for nurse manager**. Massachusetts : Jones and Bartlett Publishers.
- Trice, Harrison M. and Janice M. Beyer. (1993). **The Cultures of work rganizations**. Englewood Cliffs, new Jersey : Prentice hall.
- Wren, D. A. (1994). **The evolution of management thought**. 4th ed. Singapore : John Wiley and sons International.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an Introductory Analysis**. 2nded. New York : Harper and Row.