

วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ

กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน¹

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING EFFECTIVENESS OF ORGANIZATION

CASE STUDY: THE ROYAL SPONSORED FUNERAL

SERVICE DIVISION.

เพชรพร อิ่มชื่น²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน 2. ศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน และ 3. วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จำนวน 61 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2. ระดับของประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด และ 3. วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และจากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม ร้อยละ 29.1

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ , ประสิทธิผลองค์การ

Abstract

This quantitative research aims to 1. To study the cultural level in the organization 2. To study the level of effectiveness in the organization of the Royal Sponsored Funeral Service Division. And 3. To study organizational culture affecting effectiveness of organization case study : The Royal Sponsored Funeral Service Division. With Data collected by using questionnaires.

The population used for the study was 61 personnel of the Royal Sponsored Funeral Service Division. The results of the study were as follows : 1. The culture level of the organization was

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

at the highest level. 2. The level of effectiveness in the organization of the royal sponsored funeral service division was at the highest level. 3) The organizational culture affects effectiveness in the organization of the royal sponsored funeral service division with Pearson Product Moment Coefficient Correlation in the dimension of fundamental values that everyone in the organization accepts and follows ; The relationship level was at the moderate level, statistical significance at the level of 0.05. From hypothesis testing By using simple regression analysis statistically significant at 0.05 level, show that organizational culture had an effect on the effectiveness of personnel's performance. In the dimension of fundamental values that everyone in the organization accepts and follows 29.1%

Keywords : organizational culture, performance effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทย ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดปัญหาสังคมหลากหลายประการ ซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมไทย ปัญหาเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องร่วมมือกันเร่งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมให้แก่ เด็ก เยาวชนและพลเมือง ของประเทศ ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐที่ต้องพัฒนาประเทศให้สมดุลทั้งทางวัตถุและจิตใจควบคู่กันไป ให้ “คุณธรรมนำการพัฒนา” สร้างสังคมแห่งคุณธรรม ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่งและมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ และโมเดลขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 เพื่อให้เกิดความมั่นคงสุขสงบร่มเย็นด้วยมิติทางศาสนารวมทั้งนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมความรู้ความคิดสร้างสรรค์มาขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่เน้นการพึ่งพาตนเองพึ่งพากันเองและรวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบนความได้เปรียบหลักหลายเชิงวัฒนธรรมและชีวภาพทำน้อยได้มากเกิดความมั่งคั่งยั่งยืน (ธนะศักดิ์ ปฏิมาประกร,2559,1)

เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศให้สมดุลทั้งทางวัตถุและจิตใจควบคู่กันไปให้ “คุณธรรมนำพา” สร้างสังคมแห่งคุณธรรม ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รัฐบาลจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้มอบหมายให้กระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติหน้าเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2564) โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะให้สังคมไทย มีคุณธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการดำรงชีวิตสืบสานความเป็นไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสันติสุขในประเทศไทยประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างยั่งยืน และมีเป้าหมายหลักในการยกระดับจิตใจประชาชนให้มีคุณธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อสร้างคุณธรรมในสังคมไทยและ

ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก ดังนั้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2564) ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ จึงได้กำหนดลักษณะ “คุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ : พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ให้เป็นคุณธรรมเป้าหมายเพื่อรณรงค์ส่งเสริมและกระตุ้นให้สังคมไทยตระหนักถึงความสำคัญและร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมคุณธรรม และปลูกฝังค่านิยมการประพฤติปฏิบัติโดยน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกภาคส่วนน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน

กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งได้น้อมรับสนองงานตามพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่มอบหมายให้รัฐบาล โดยกระทรวงวัฒนธรรม รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวัง ให้ขยายการดำเนินงานไปสู่พลสกนิกรชาวไทยทั่วประเทศ ให้ผู้วายชนม์และวงศ์ตระกูลได้รับเกียรติยศอันสูงสุดอย่างเท่าเทียม ทัวถึง และได้้นำ “คุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ : พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” เป็นหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานในภารกิจและยึดเป็น “วัฒนธรรมองค์การ” แต่ในปัจจุบันบุคลากรในสังกัดยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะให้บุคลากรนำคุณธรรมดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นไปตามลักษณะอันพึงประสงค์ที่องค์การปรารถนา และให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ ให้กับบุคลากรในสังกัดได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม และพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ : พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2564) และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมให้แก่หน่วยงานอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับ

พระราชทาน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ระดับประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 : ระดับวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 : วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบเจาะจง คือ บุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (ส่วนกลาง) จำนวน 61 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 17 คน พนักงานราชการ 25 คน และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก จำนวน 19 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรอิสระ จำนวน 2 ตัว คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์และวัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
2. ทราบระดับของวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
3. ทราบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน
4. หน่วยงานสามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดทิศทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานและพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ : พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2564)

การทบทวนวรรณกรรม

วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม แบบแผน หรือแนวทางการปฏิบัติที่ทุกคนภายในองค์การร่วมกันสร้างยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามกัน ที่แสดงให้เห็นถึงความเอกลักษณ์ขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิด การแสดงออก การปฏิบัติของบุคลากรในสังกัด ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การเพื่อหล่อหลอมให้คนในองค์การมีความเป็นหนึ่งเดียว และวัฒนธรรมองค์การยังเป็นสิ่งที่กำหนดเอกลักษณ์ พฤติกรรมของคนในองค์การ และระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานภายในองค์การนั้นๆ เพื่อให้เป็นหลักการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่

วัฒนธรรมองค์การของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ได้นำคุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ซึ่งถูกกำหนดไว้ในแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2564) เป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่บุคลากรในสังกัดพึงปฏิบัติ สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

หลักพอเพียง หมายถึง ความพอเพียงในการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุมีผล ใช้ความรู้ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความพอประมาณ พอดี ไม่เบียดเบียนตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ประมาทสร้างความคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย “หลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข”

ห่วงที่ 1 “ความพอประมาณ” คือ ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ห่วงที่ 2 “ความมีเหตุผล” คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นอย่างรอบคอบ

ห่วงที่ 3 “มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี” คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ทั้ง 3 ห่วงนี้ ผู้ปฏิบัติจะประสบผลได้ยังต้องคำนึงถึง 2 เงื่อนไขประกอบกัน คือ “เงื่อนไขความรู้” คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อให้มีความรอบคอบในการนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยง และประกอบการวางแผนอย่างระมัดระวังในการปฏิบัติและ “เงื่อนไขคุณธรรม” ที่จะต้องเสริมสร้างคือ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

หลักวินัย หมายถึง การยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทั้งวินัยต่อตนเองในการผลักดันชีวิตให้ก้าวหน้า วินัยต่อองค์กรและสังคม การปฏิบัติตามจริยธรรม จรรยาบรรณและเคารพต่อกฎหมาย จะเห็นได้ว่า วินัย เป็นคุณธรรมที่มีหน้าที่กำกับและส่งเสริมให้บุคคล สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และช่วยพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับคุณธรรมอื่น

หลักสุจริต หมายถึง ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้อง ความเป็นธรรมทั้งปวง กล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลอื่นที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม

หลักจิตอาสา หมายถึง การเป็นผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่ง อันมิใช่หน้าที่ของตน ด้วยความรักความสามัคคี เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ โดยมีได้หวังผลตอบแทน เป็นการทำความดีเพื่อความดี เอื้ออาทรต่อคนร่วมสังคม ทำอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

ประสิทธิผลองค์กร คือ ผลการดำเนินงานขององค์กรที่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่เกิดจากการได้รับมอบหมาย และการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยประสิทธิผล เปรียบเทียบระหว่าง Output กับ Objective ซึ่งหากประสิทธิผลขององค์กรต่ำ ผู้บริหารจะนำผลการดำเนินการไปปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จได้

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผล ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์ของฮอย และมิสเกล ซึ่งเสนอเกณฑ์ในการประเมินผลประสิทธิผลขององค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) องค์การมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์การประเมินการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการ (Integration) คือ ความสามารถในการหล่อหลอมประสมประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง เพื่อการปฏิบัติการกิจ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการบูรณาการ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศในการทำงาน การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง

4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency) ความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระดับกฎเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดความสำเร็จหลายตัว ทั้งนี้ องค์การสามารถกำหนดรูปแบบการประเมินประสิทธิผลได้ตามความเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรูปแบบการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา แหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 61 ราย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ รายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินของฮอยและมิสเคล ที่กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) จำนวน 4 ข้อ การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) จำนวน 4 ข้อ การบูรณาการ (Integration) จำนวน 4 ข้อ การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม (Latency) จำนวน 4 ข้อ รวมเป็น 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย พอเพียง จำนวน 4 ข้อ วินัย จำนวน 4 ข้อ สุจริต จำนวน 4 ข้อ จิตอาสา จำนวน 4 ข้อ รวมเป็น 16 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. ระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อนำข้อมูลมาหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment coefficient correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 61 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 ประเภทพนักงานราชการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และอายุการทำงาน 1 – 2 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยพบว่าค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลองค์การของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.35, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.43, S.D. = 0.44) ตามด้วยด้านการบรรลุเป้าหมาย (= 4.37, S.D. = 0.40) ด้านการปรับตัว (= 4.34, S.D. = 0.41) และด้านการบูรณาการ (= 4.31, S.D. = 0.42)

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่าระดับประสิทธิผลองค์การของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.34, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ (= 4.42, S.D. = 0.50) ตามด้วย มีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในหลายๆด้าน นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย (= 4.37, S.D. = 0.58) มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรม มาปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานเพื่อให้มีความรวดเร็วและสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติหรือผู้รับบริการ (= 4.30, S.D. = 0.61) และมีการวางแผนและแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นและต่อยอดไปในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อปีถัดไป (= 4.28, S.D. = 0.58)

2. ด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่าระดับประสิทธิผลองค์การของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.37, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบสำเร็จและครบถ้วนตามแผนและกระบวนการ (= 4.46, S.D. = 0.50) ตามด้วย ผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ได้รับ

มอบหมาย (= 4.40, S.D. = 0.49) สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ หากเกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินการ (= 4.34, S.D. = 0.54) และการจัดสรรทรัพยากรในด้านต่างๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ เพียงพอตามกระบวนการทำงาน (= 4.30, S.D. = 0.54)

3. ด้านการบูรณาการ พบว่า ระดับประสิทธิผลองค์การของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.37, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ การติดต่อสื่อสารและประสานงาน ระหว่างภายในและภายนอก มีความถูกต้องชัดเจน (= 4.32, S.D. = 0.65) มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีความเหมาะสม (= 4.32, S.D. = 0.59) ตามด้วย ได้รับความพึงพอใจจากประชาชนที่รับบริการ (= 4.31, S.D. = 0.56) และการพูดคุยระหว่างกัน เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร (= 4.27, S.D. = 0.63)

4. ด้านการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม พบว่า ระดับประสิทธิผลองค์การของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.43, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (= 4.47, S.D. = 0.56) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (= 4.47, S.D. = 0.56) การปลูกฝังค่านิยม แบบแผน ธรรมเนียมการปฏิบัติให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความเป็นเอกลักษณ์ (= 4.42, S.D. = 0.53) และมีอัตราการขาดราชการ การลา การย้าย และลาออก ของบุคลากรอยู่ในอัตราที่ต่ำ (= 4.34, S.D. = 0.63)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรยอมรับและปฏิบัติตาม โดยระดับของวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.55, S.D. = 0.075) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านพอเพียง อยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.67, S.D. = 1.70) ตามด้วยด้านสุจริต (= 4.34, S.D. = 0.42) ด้านจิตอาสา (= 4.53, S.D. = 0.47) และด้านวินัย (= 4.34, S.D. = 0.42)

1. ด้านการพอเพียง ค่าเฉลี่ยระดับวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.66, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบ จากเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (= 5.20, S.D. = 3.37) มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ (= 4.52, S.D. = 0.5) ตามด้วย มีการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (= 4.49, S.D. = 0.50) และสนับสนุนให้มีการนำความรู้ และคุณธรรมมาใช้ประกอบการวางแผนและปฏิบัติงาน (= 4.46, S.D. = 0.50)

2. ด้านวินัย ค่าเฉลี่ยระดับวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.33, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อกฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติขององค์กร (= 4.41, S.D. = 0.50) บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามหลักธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ (= 4.34, S.D. = 0.57) ตามด้วย บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานเป็นไปตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย (= 4.34,

S.D. = 0.48) และมีกฎระเบียบและให้ยึดการปฏิบัติตนตามจริยธรรมและหน้าที่พลเมืองดี (= 4.24, S.D. = 0.57)

3. ด้านสุจริต ค่าเฉลี่ยระดับวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.66, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและหน่วยงานสามารถตรวจสอบได้ (= 4.70, S.D. = 0.46) มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นยืนหยัดในการรักษาความจริง (= 4.70, S.D. = 0.46) ตามด้วย ยึดผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นหลักและไม่กระทำการที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม (= 4.64, S.D. = 0.52) และใช้ดุลยพินิจที่ถูกในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเที่ยงธรรม (= 4.60, S.D. = 0.49)

4. ด้านจิตอาสา ค่าเฉลี่ยระดับวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (= 4.53, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ทำให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถและไม่หวังสิ่งใดตอบแทน (= 4.57, S.D. = 0.53) ไม่นิ่งดูตายต่อการช่วยเหลือ เกื้อกูล หน่วยงานที่ได้รับผลการกระทบจากเหตุการณ์ต่างๆ (= 4.57, S.D. = 0.56) ตามด้วย ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (= 4.54, S.D. = 0.50) และให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากวิกฤตต่างๆ (= 4.43, S.D. = 0.56)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment coefficient correlation) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.50 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลองค์การ

ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน	ประสิทธิผล องค์การ	วัฒนธรรมองค์การ
ประสิทธิผลองค์การ		0.5
วัฒนธรรมองค์การ	0.5	

**มีค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**มีค่านัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม ใช้ค่าสถิติวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) พบว่า ค่า R^2 เท่ากับ 0.25 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ

สามารถพยากรณ์ความผันแปรประสิทธิผลองค์การ ได้ร้อยละ 25 ค่า $F = 19.627$, P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม

วัฒนธรรมองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์ที่ไม่ได้ปรับแก้		ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน	t	P-Value
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	3.041	0.301		10.091	0.000*
วัฒนธรรมองค์การ(X)	0.291	0.066	0.50	4.430	0.000*

$R = 0.50$, $R^2 = 0.25$, $R^2 \text{ adj} = 0.237$, $SEE = 0.290$, $F = 19.627$, $\text{Sig.} = 0.000^*$

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม ใช้ค่าสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่า หากวัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ระดับประสิทธิผลองค์การ เปลี่ยนไป 0.291 หน่วย และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) มีค่า 0.50 แสดงว่า ประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม ร้อยละ 29.1 ส่วนอีกร้อยละ 70.9 อาจจะมาจกปัจจัยด้านอื่น

สามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.041 + 0.291x$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา : กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

X คือ วัฒนธรรมองค์การในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่า ($= 4.35$, S.D. = 0.43) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 : ระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่า ($= 4.55$, S.D. = 0.75) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 : วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การของกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ในมิติของค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน มีค่านิยมพื้นฐานที่เป็นที่ยอมรับ ยึดถือร่วมกัน ความเป็นเอกลักษณ์ กำหนดให้พฤติกรรมบุคลากรของบุคลากรเป็นไปตามที่องค์การประสงค์ และมีการเรียนรู้ ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การให้กับบุคลากรที่เข้ามาในองค์การ โดยบุคลากร สังกัดกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานนั้น ให้ความสำคัญกับค่านิยมพื้นฐานที่ทุกคนในองค์การยอมรับและปฏิบัติตาม คือ คุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ ด้านพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ซึ่งมีความสอดคล้องกับการดำเนินการงานตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) ที่มีการกำหนดแผนการดำเนินการ และมีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งยังเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมอีกด้วย ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของปณิษร เทียนทอง (2555) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาชาติ ผลจากการศึกษาพบว่า 1) ระดับของวัฒนธรรมองค์การของธนาคารธนาชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาชาติ วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับ นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของนริศย์ จำปา (2556) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) จังหวัดระนอง ผลจากการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรที่มี

ผลต่อการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับที่เข้มแข็งมาก 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) จังหวัดระนอง จำแนกตามปัจจัยบุคคลที่แตกต่าง มีวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพลวศิษฐ์ หล้ากาศ (2560) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านค่านิยม ด้านภาระหน้าที่ขององค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านทัศนคติของบุคลากร มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีแม่โจ้

ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากการวิจัย

ผู้วิจัย ขอนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กร โดยการจัดทำตัวชี้วัดวัฒนธรรมองค์กรในมิติของคุณธรรมอันพึงประสงค์ 4 ประการ ทั้งในระดับตัวบุคคล กลุ่มงาน สำนัก/กอง/ศูนย์ ในภาพรวมของกระทรวง ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมของแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่างๆ และสร้างความจดจำ ความเคยชินให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ศึกษาผลการนำวัฒนธรรมองค์กร ในมิติของคุณธรรมอันพึงประสงค์ 4 ประการ มาใช้ในการปฏิบัติใช้เชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก พร้อมการทำแบบสำรวจจากเชิงปริมาณ เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมเพื่อหาสาเหตุและกำหนดแนวทางการเสริมสร้าง รวมถึงคู่มือการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล จากการใช้หลักคุณธรรมอันพึงประสงค์ 4 ประการ

3. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารและ/หรือภาคปฏิบัติ ควรจัดทำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักคุณธรรม 4 ประการ และคู่มือ หรือวิธีการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมให้แก่บุคลากร จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาสร้างสรรค์และเข้าใจง่าย เพื่อให้เกิดความรู้แล้วเข้าใจในตัววัฒนธรรมองค์กรและสามารถนำไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผล รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำความดีมีการชื่นชมยกย่องและมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณธรรม 4 ประการ เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ และกำกับดูแล เพิ่มมาตรการกำกับดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้คุณธรรมอันพึงประสงค์ 4 ประการเป็นเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาแนวทางที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กร คือ คุณธรรมอันพึงประสงค์ 4 ประการ ในการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

2. ควรศึกษาแนวทางที่เสริมสร้างคุณธรรมกับการบูรณาการ นำคุณธรรมอันพึงประสงค์ 4 ประการกับการปฏิบัติงานทุกรูปแบบ

3. ควรศึกษาสภาพสังคมไทย ในด้านวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมของภาครัฐและภาคเอกชน ในมิติ ลักษณะคุณธรรมอันพึงประสงค์ 4 ประการ ว่าอยู่ในระดับไหน มีความสัมพันธ์กันในระดับไหน เพื่อนำไปจัดทำ นโยบายในการส่งเสริมคุณธรรมของประเทศ เนื่องจากคุณธรรมอันพึงประสงค์ 4 ประการ เป็นคุณธรรมที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 – 2564) โดยคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมสนับสนุนดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย เพื่อให้เกิดกระแสการ เสริมสร้างคนดีและสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติและพัฒนาประเทศไทยให้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมใน ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

เอกสารอ้างอิง

กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2559). แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2564).

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2561). การส่งเสริมคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา. สมุทรสาคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

คมสันต์ พิพัฒน์วุฒิกุล. (2556) . การประเมินประสิทธิผลของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

จอมพงศ์ มงคลวนิช.(2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.กรุงเทพฯ : ทวีพรีนท์ (1991) จำกัด

ชัยอนันท์ ภูมิลำเนา.(2560). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชูหนึ่ง หลิน. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบัณฑิตรัฐมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนาพนธ์ ตาขัน.(2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นริศย์ จำปา. (2556). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) จังหวัดระนอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นาฎพิมล คุณเผือก. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นุชา สระสม. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปริญ บุญฉวย. (2556). วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.

ปิ่นณษร เทียนทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาชาติ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พลวศิษฐ หล้ากาศ. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชรพล แสงพุ่ม. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พิมมาดา อณพัชท์พงศ์. (2555). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

มันทนา อ่อนน้อม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

มัทณี บุญประเสริฐ. (2557). วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว. (2555). อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วสุนธรา รตโนภาส. (2558). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. รายงานการวิจัย, สมาคมเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะภาคเหนือ.

วันวิสาข์ พวงมะลิ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภญ์คุณธรรม. (2559). แนวทางการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม. กรุงเทพฯ.

สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สัจสุณี เสมารักดี. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). รายงานประจำปี 2549 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักพัฒนาระบบบริหาร.(2555). การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนงษา สารุگانนท์. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุรินทร์ ชุมแก้ว.(2556). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์

อัจฉริยา บุญเปรม. (2560). ประสิทธิภาพองค์การในการปฏิบัติงานตามหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของ โรงพยาบาลพุทธมณฑล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

อานนท์ งามสะอาด.(2551). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.