

การรับรู้ประสิทธิผลองค์กร: ข้อค้นพบจากกรมอนามัย

กระทรวงสาธารณสุข

Perceived Organizational Effectiveness: The Findings from Department of Health, Ministry of Public Health

จิราประภา เกิดชา / Jiraprapa Kerdcha

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: Jiraprapa_k@yahoo.co.th

นิตยา เงินประเสริฐศรี / Nitaya Ngernprasertsri

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsocnyn@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลองค์กรจากการรับรู้ของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์และทำนายปัจจัยต่างๆ (ความผูกพันในงาน วัฒนธรรมองค์กร และสไตล์ผู้นำ) กับ การรับรู้ประสิทธิผลองค์กรของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 280 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ประสิทธิผลองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ 1) ความผูกพัน ในงาน 2) วัฒนธรรมองค์กร และ 3) สไตล์ผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านความผูกพันในงาน (ความขยันขันแข็ง และความทุ่มเทในงาน) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) และด้านสไตล์ผู้นำ (พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 66.8 และจากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำมาพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพองค์กร, กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

Abstract

The objectives of this research were 1) to the study organizational effectiveness level from perception of personnel, Department of Health, Ministry of Public Health, and 2) to analyze the relationship between factors (work engagement, organizational culture, and leadership style) with perceived organizational effectiveness of the Department of Health, Ministry of Public Health. The sample size composed of 280 personnel of Department of Health, Ministry of Public Health by multiple random sampling. Data were collected by questionnaires, and analyzed using statistical software. Statistical tools used for data analysis were Frequencies, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Multiple regression analysis were at the .05 level of significance. The result of the research found that perceived organizational effectiveness of Department of Health,

Ministry of Public Health was happened at the moderate level. The hypothesis testing revealed that factor affecting in high level organizational effectiveness were 1) work engagement 2) organizational culture and 3) leadership style at the .05 level of significance. The variables of work engagement (vigor and dedication), organizational culture (achievement and harmony) and leadership style (relationship behavior) could predict the organizational effectiveness of the Department of Health, Ministry of Public Health at 66.8%. These findings can be used to further developing the organizational effectiveness.

Keywords: Effectiveness, Department of Health, Ministry of Public Health

บทนำ

สังคมยุคโลกาภิวัตน์และกระแสแห่งประชาธิปไตยที่เน้นบทบาทของภาคประชาสังคม ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการและการจัดการภาครัฐ จนมีการปฏิรูประบบราชการ หรือการบริการภาครัฐ (Public service reform) ให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิผล (Effectiveness) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency) สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ที่มีความคาดหวังสูงขึ้น สำหรับการพัฒนาประเทศไทยได้เริ่มต้นอย่างจริงจังตั้งแต่ พ.ศ.2545 ที่ผ่านมามีการปฏิรูประบบราชการโดยนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New public management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทย และมีการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย เป็นกรอบแนวทางหลักในการผลักดันการพัฒนาประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 มาถึงปัจจุบัน โดยการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบันให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการของตัวข้าราชการ โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน จึงจะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการประสบผลสำเร็จ และนำไปสู่ประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2552)

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร., 2556) ได้ดำเนินการให้ส่วนราชการต่างๆ จัดทำคำรับรอง การปฏิบัติการและได้มีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง โดยมีกรอบแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) มิติภายนอก ประกอบด้วย 1.1) มิติการประเมินประสิทธิผล 1.2) มิติการประเมินคุณภาพ และ 2) มิติภายใน ประกอบด้วย 2.1) มิติการประเมินประสิทธิภาพ 2.1) มิติการประเมินการพัฒนาองค์กร ซึ่งในการปฏิบัติราชการ มีเกณฑ์การให้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5.0000 คือ มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีกว่าเป้าหมายมาก, 4.0000 มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดี กว่าเป้าหมาย, 3.0000 มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับเป็นไปตามเป้าหมาย, 2.0000 มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ต่ำกว่าเป้าหมาย, และ 1.0000 มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมายมาก

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักของประเทศในการดูแลสุขภาพประชาชน มีวิสัยทัศน์คือ กรมอนามัย เป็นผู้นำในอาเซียนด้านระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนไทยสุขภาพดี ภายในปี 2563 และมีภารกิจหลัก คือเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี ซึ่ง ปาณิสรา ศรีดิโรมนต์ (2559) ได้เสนอคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2557 พบว่า มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร มีแนวโน้มลดลง ทำให้ภาพรวมผลการปฏิบัติราชการมีแนวโน้มลดลงด้วย จากระดับดีกว่าเป้าหมายไปอยู่ในระดับเป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งการจัดลำดับคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 9 หน่วยงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2553-2557 พบว่า กรมอนามัย มีผลการปฏิบัติราชการตามลำดับตั้งแต่ ลำดับที่ 1 ลำดับที่ 4 และลำดับที่ 9 จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผลการ ปฏิบัติราชการกรมอนามัยลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจในการทำวิจัยเรื่องนี้ เพราะต้องการทราบถึงประสิทธิผลของกรมอนามัยว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับใด และปัจจัยต่อไปนี้ 1) ความผูกพันในงาน 2) วัฒนธรรมองค์กร และ 3) สไตล์ผู้นำ มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายการรับรู้

ประสิทธิผลของกรมนามัยหรือไม่ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารกรมนามัยในการพัฒนาประสิทธิผลของกรมนามัยต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลองค์การจากการรับรู้ของบุคลากรกรมนามัย กระทรวงสาธารณสุข และ 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์และทำนายปัจจัยต่างๆ (ความผูกพันในงาน วัฒนธรรมองค์การ และสไตล์ผู้นำ) กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การ ที่มีประสิทธิผลสูงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ เป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้น การพูดถึงประสิทธิผลขององค์การ จึงเป็นเรื่องของการพยายามหาคำตอบว่า องค์การที่ศึกษานั้นได้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จแค่ไหน (พิทยา บวรวัฒนา, 2553) โดย Gibson, et al (1982) เสนอว่า ในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การที่แตกต่างกัน ดังนี้

- 1) ประสิทธิผลระดับบุคคล (Individual effectiveness) จะเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกที่องค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) ความเครียด (stress)
- 2) ประสิทธิผลระดับกลุ่ม (Group effectiveness) ภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ปัจจัยที่เป็นเหตุทำให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms)
- 3) ประสิทธิผลระดับองค์การ (Organizational effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategy) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่างๆ (process) และวัฒนธรรม (culture) โดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นกับอยู่ประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่ม และ Mott (1972) ได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ (Perceived organizational effectiveness) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก (Productivity) 2) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และ 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ทั้งนี้ ปาณิสรา ศรีดิโรมนต์ (2559) ก็ได้นำเสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของ Mott (1972) มาใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การของกรมนามัย กระทรวงสาธารณสุข เช่นเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงาน Schaufeli and Bakker (2010) ได้แบ่งความผูกพันในงานเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน
- 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจ และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน
- 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิในการทำงานสูง ใจจดจ่ออยู่กับ การทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิตจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ความผูกพันในงานตามทัศนะของ Macey and Schneider (2008) มองว่าเป็นการผสมผสานร่วมกันระหว่างความผูกพัน (commitment) ความภักดี (loyalty) ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานสูง (productivity) และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

(ownership) เช่นเดียวกับ อริชัย กุลวิมลประทีป (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันจะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรและ ความผูกพันนั้นจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร (Organization development หรือ OD)

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร Denison (1990) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมากเมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้ 1) การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียว กับองค์กรและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กรได้

2) การประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดเดาพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3) การปรับตัว (Adaptability) ที่มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

4) ภารกิจและวิสัยทัศน์ (Mission and vision) ขององค์กรที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนขึ้น

Denison (1990); Kotter and Haskett (1992); Knapp (1998) ต่างชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลองค์กรนั้นจะแปรผันตามระดับ ค่านิยมร่วม (Shared Values) ที่ยึดถือจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อระดับของค่านิยมร่วมนั้น ได้แผ่ขยายครอบคลุมหรือได้รับการยอมรับอย่างกว้างภายในองค์กร หรือเรียกว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปริณ บุญฉนวน (2556) พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร สำหรับวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) ประกอบด้วย H (Health Model) คือ เป็นต้นแบบสุขภาพ, E (Ethics) คือ มีจริยธรรม, A (Achievement) คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์, L (Learning) คือ เรียนรู้ร่วมกัน, T (Trust) คือ เคารพและเชื่อมั่น และ H (Harmony) คือ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารกรมอนามัยได้พัฒนาและสร้างขึ้นมาโดยเฉพาะ เนื่องจากเล็งเห็นว่ารากฐานที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กรคือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ส่งผลให้องค์กรพัฒนา ไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน (กรมอนามัย, 2558) ทั้งนี้ยังไม่มีผลการนำวัฒนธรรมดังกล่าวไปศึกษาความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของกรมอนามัย เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่พัฒนาและสร้างขึ้นมาโดยเฉพาะ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ Fiedler and Garcia (1987) ได้เสนอหลักสำคัญทฤษฎีประสิทธิผลของภาวะผู้นำว่า ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน คือ

1) สไตล์ผู้นำ ประกอบด้วย 1.1) พฤติกรรมมุ่งภารกิจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำสนใจงานที่ทำเพื่อใหบรรลุเป้าหมาย มีกฎ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม และ 1.2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่างาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา และจะไม่ค่อยเคร่งครัดกฎระเบียบมากนัก

2) การควบคุมสถานการณ์ หมายถึง ระดับสถานการณ์ที่ผู้นำสามารถใช้อำนาจควบคุมและใช้อิทธิพลที่ส่งผลต่องานของกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำว่าควรใช้บทบาทดำเนินการอย่างไรที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ปาณิสรา ศรีดิโรมนต์ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้บริหารกรมอนามัยมีสไตล์ผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งภารกิจ

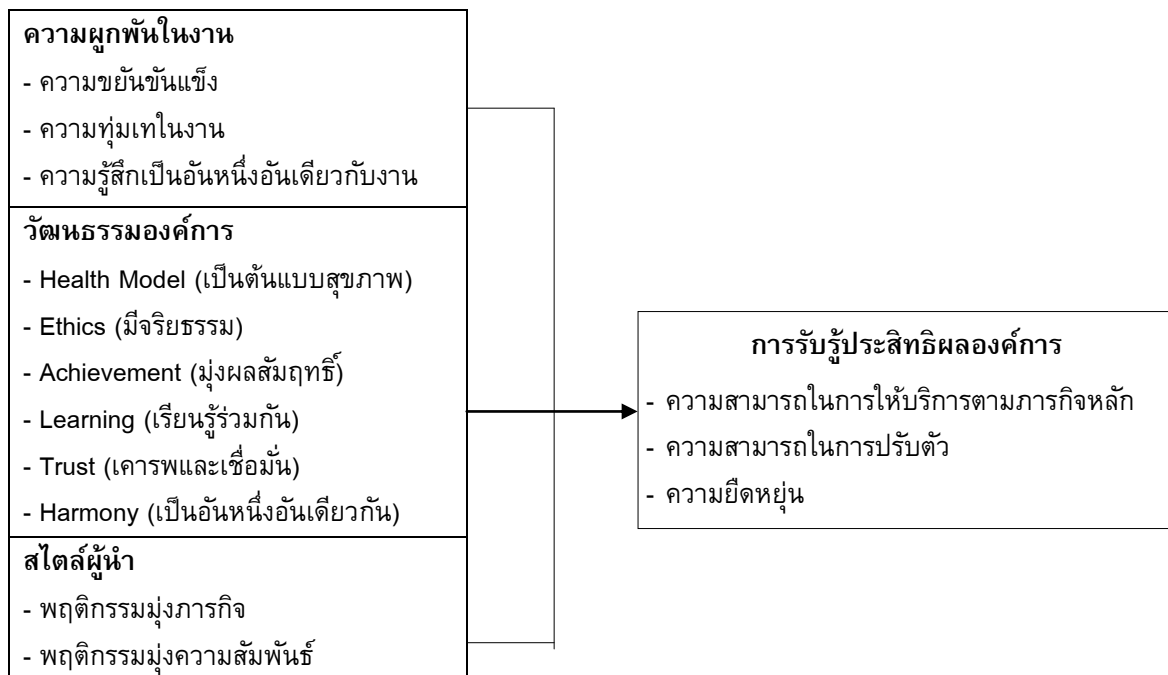
กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ความผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Macey and Schneider (2008)
2. วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Denison (1990)
3. สไตล์ผู้นำ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Fiedler and Garcia (1987)
4. การรับรู้ประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Mott (1972)
5. ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Macey and Schneider (2008)
6. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Denison (1990)

7. สไตล์ผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Fiedler and Garcia (1987)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
 สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
 สมมติฐานที่ 3 สไตล์ผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
 สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในงาน วัฒนธรรมองค์การ และสไตล์ผู้นำ สามารถอธิบายความผันแปรการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 934 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane's (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple random sampling)

เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ห้วงเดือนมกราคม พ.ศ.2561 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การรับรู้ประสิทธิผลองค์การ 3) ความผูกพันในงาน 4) วัฒนธรรมองค์การ และ 5) สไตล์ผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นซึ่งคำนวณด้วยสูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีของ Cronbach เท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical software) สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.4 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 37.1 กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่ง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.6 กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละ 49.3 และ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมอนามัย ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 38.2
2. **ความผูกพันในงาน** พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการผูกพันในงานของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$)
3. **วัฒนธรรมองค์การ** พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)
4. **สไตล์ผู้นำ** พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สไตล์ผู้นำของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่าเกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)
5. **การรับรู้ประสิทธิผลองค์การ** พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่าเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

- 1) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .691$) ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันในงานและประสิทธิผลองค์การ ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก
- 2) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .735$) ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันในงานและประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก
- 3) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความยืดหยุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .756$) ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันในงานและประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก
- 4) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .668$) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก
- 5) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .718$) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการปรับตัว มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก
- 6) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความ

ยืดหยุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .754$) ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก

7) สไตล์ผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .611$) ซึ่งหมายความว่า สไตล์ผู้นำและประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก

8) สไตล์ผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .646$) ซึ่งหมายความว่า สไตล์ผู้นำและประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก

9) สไตล์ผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความยืดหยุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = .642$) ซึ่งหมายความว่า สไตล์ผู้นำและประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระดับมาก

10) การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความผูกพันในงาน (ความขยันขันแข็ง และความทุ่มเทในงาน) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) และด้านสไตล์ผู้นำ (พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 66.8 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้ประสิทธิผลองค์การ การรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความยืดหยุ่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของกรมอนามัย มีผลงานน้อยเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ได้รับ ขาดความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา และในบางสถานการณ์ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการอบรมเพื่อให้ความรู้ ด้านสุขภาพแบบใหม่ๆ สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายเท่าที่ควร จึงก่อให้เกิดผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง น่าจะมาจากงบประมาณที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย รวมทั้งพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมอนามัย

ทั้งนี้งานวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาณิสรา ศรีตรโธมนต์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก ความสามารถในการปรับตัว และความยืดหยุ่น เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปภาวรินทร์ พิธรัตน์ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของ ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถในการให้บริการตามภารกิจหลัก และด้านความสามารถในการปรับตัว เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผล พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยเช่นเดียวกัน

ความผูกพันในงาน ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาโครงการต่าง ๆ ของกรมอนามัยส่วนใหญ่ พบว่า กรมอนามัยสามารถให้บริการ ตามภารกิจหลักได้ตามเป้าหมาย และมีการยอมรับวิธีการแก้ไขปัญหามาแบบใหม่ๆ รวมทั้งบุคลากรมีความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ทำให้แต่ละโครงการบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Macey and Schneider (2008) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในงานทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยนาง บุตรราช (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อการบริการกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมอนามัยมีการบูรณาการค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) ร่วมกับวัฒนธรรมองค์การกรมอนามัย (HEALTH) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการให้บริการ ตามภารกิจหลัก ประกอบกับบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งกรมอนามัยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Denison (1990) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปริญ บุญฉวย (2556) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ค่าความแปรปรวน ได้ร้อยละ 83.20

สไตล์ผู้นำ สไตล์ผู้นำมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกรมอนามัยให้ความสำคัญกับงาน สามารถปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสุขภาพของรัฐบาลเพื่อให้มีผลงานที่มีมาตรฐานสูง เช่น จัดทำแผนปฏิบัติการกรมอนามัยที่ชัดเจน มีการประชุมติดตามผลการดำเนินงานโครงการต่างๆ และกำกับติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Fiedler and Garcia (1987) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน คือ 1) สไตล์ผู้นำ ประกอบด้วย 1.1) พฤติกรรมมุ่งภารกิจ และ 1.2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาณิสรา ศรีดิโรมนต์ (2559) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กรมอนามัยมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารกรมอนามัยมีสไตล์ผู้นำแบบพฤติกรรมมุ่งภารกิจเช่นเดียวกัน

ความผูกพันในงาน วัฒนธรรมองค์การ และสไตล์ผู้นำ ความผูกพันในงาน (ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความทุ่มเทในงาน) วัฒนธรรมองค์การ (ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) และสไตล์ผู้นำ (ด้านพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์) สามารถอธิบายความผันแปรการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 66.8 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกรมอนามัยสามารถให้บริการตามภารกิจหลักได้ตามเป้าหมาย สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสุขภาพของรัฐบาลเพื่อให้มีผลงานที่มีมาตรฐานสูง ประกอบกับบุคลากรมีความพยายามทุ่มเทในการทำงาน และกรมอนามัย มีวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการทำงานเป็นทีม ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารกรมอนามัยควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่สำคัญในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดีให้เป็นไป อย่างมี

ประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจ ตรงกับความต้องการของประชาชน และกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อให้ประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัยเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารกรมอนามัยควรสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี ให้เพียงพอต่อการสร้างผลงาน ของกรมอนามัยให้มีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารกรมอนามัยควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในงานอย่างต่อเนื่อง และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ
3. ผู้บริหารกรมอนามัยควรส่งเสริมให้บุคลากรใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองอยู่เสมอ โดยการรณรงค์ส่งเสริม ให้บุคลากรออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ โดยการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ถูกวิธี (สุภาวดี พรหมมา, 2553) เช่น การประชาสัมพันธ์สาระความรู้ผ่านช่องทางสื่อโซเชียลมีเดีย เป็นต้น
4. ผู้บริหารกรมอนามัยควรให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด โดยการใส่ใจในความเป็นอยู่ ให้การช่วยเหลือทุกครั้งที่มีโอกาส พร้อมทั้งสนับสนุน ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา หรือช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน (ปาณิสรา ศรีดิโรมนต์, 2559)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อค้นหาปัจจัย ที่สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. ควรขยายขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูล เชิงปริมาณ ทำให้สามารถทราบถึงปัญหาที่ควรปรับปรุงได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. 2558. การศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย “HEALTH”. นนทบุรี: เฌอมาศ.
- ปภาวรินทร์ พิธรัตน์ และ นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2558. “ประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก.” วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 4 (4): 152-161.
- ปาณิสรา ศรีดิโรมนต์. 2559. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปริญญ บุญฉวย. 2556. วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยนาง บุตรราช. 2558. ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. 2553. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี พรหมมา. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในด้านการบริโภคอาหารของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2556. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558. กรุงเทพฯ: กองติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2556. **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2556-พ.ศ.2561**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล สำนักงาน ก.พ. 2552. **คู่มือการประเมินผลปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ**. นนทบุรี: สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล.
- อริชัย กุลวิมลประทีป. 2560. **ความผูกพันและประสิทธิผลของกำลังพล กรมสวัสดิการทหารบก**. รายงานวิจัย, วิทยาลัยการทัพบก.
- Denison, D. 1990. **Corporate culture and organizational effectiveness**. New York: Wiley.
- Fiedler, F. & Gracia, J. 1987. **New Approaches to Effectiveness Leadership**. New York: Wiley.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly Jr., J. 1982. **Organizations: Behavior, Structure, Process**. 4th ed. Texas: Business Publication.
- Knapp, E. 1998. "Knowledge Management." **Business Economics Review** 44 (4): 3-6.
- Kotter, J. & Heskett, J. 1992. **Corporate Culture and Performance**. New York: Free Press.
- Macey, W. & Schneider, B. 2008. "The meaning of employee engagement." **Industrial and Organization Psychology** 1 (1): 3-30.
- Mott, P. 1972. **The Characteristic of Effective Organization**. New York: Harper and Row.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2010. "The conceptualization and measurement of work engagement." In A. Bakker & M. Leiter (eds.). **Work engagement: A handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press.
- Yamane, T. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.